

## Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Karyawan di PT XACTI Indonesia Tahun 2021

Yulia Anggraeni Hidayat Putri<sup>1</sup>, Ira Sukyati<sup>2</sup>, Alma Putri Febriyanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Prodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Raflesia

<sup>2</sup>Dosen Akademi Keperawatan Pasar Rebo

<sup>3</sup>Mahasiswa Prodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Raflesia

Jl. Tanah Merdeka, No. 16,17,18 PAsar Rebo, Jakarta Timur 13750

Email : sukyatiira@gmail.com

### Abstrak

Shift kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produksi secara maksimal dan kontinu dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari. Selain itu juga untuk mengoptimalkan daya kerja mesin-mesin industri dan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, hal ini akan berdampak negatif pada karyawan sehingga menimbulkan kelelahan mental atau stres. Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan menggunakan rancangan studi *cross sectional*. Sampel yang diambil sebanyak 89 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengukuran stres kerja diukur dengan menggunakan kuesioner *health, safety and executive*. Dengan tujuan penelitian mengetahui faktor yang paling memengaruhi stres kerja dilakukan uji statistik menggunakan uji Regresi Logistik Multinomial, dengan hasil rata-rata responden sebagian besar adalah perempuan (56,2%), dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 82%, dan memiliki tingkat stress kerja sedang sebesar 51,7%. Dan variabel yang memiliki korelasi dengan stress kerja adalah shift kerja. Shift kerja signifikan pada fungsi logit 1 yang berarti stress kerja tingkat rendah terjadi pada shift kerja pagi. Nilai persentase ketepatan seluruh model sebesar 53,9% yang memiliki makna terdapat 53,9% (54%) observasi dapat diklasifikasikan dengan tepat. Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengatur sistem shift kerja dengan lebih baik. Apabila ada karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi, pihak perusahaan harus memberikan masukan dan motivasi-motivasi agar karyawan tersebut bisa lebih bersemangat sehingga tingkat stresnya bisa menurun.

**Kata Kunci** : Shift Kerja, Stres Kerja, PT XACTI Indonesia

### Abstract

*Shift work is a system implemented by the company to increase production optimally and continuously by working 24 hours a day. In addition, to optimize the working power of industrial machines and to increase company profits, this will have a negative impact on employees, causing mental fatigue or stress. This research is an analytic study using a cross sectional study design. Samples were taken as many as 89 people using purposive sampling technique. Measurement of work stress was measured using a health, safety and executive questionnaire. With the aim of research to find out the factors that most influence work stress, statistical tests were carried out using the Multinomial Logistics Regression test, with the results that the average respondents were mostly women (56.2%), with 1-5 years working period of 82%, and had a high level of moderate work stress by 51.7%. And the variable that has a correlation with work stress is shift work. The work shift is significant in the logit 1 function, which means that low work stress occurs in the morning work shift. The percentage value of the accuracy of all models is 53.9% which means that there are 53.9% (54%) observations can be classified correctly. With this research, it is hoped that the company can manage the work shift system better. If there are employees who have high stress levels, the company must provide input and motivations so that these employees can be more enthusiastic so that their stress levels can decrease.*

**Keywords** : Shift Work, Work Stress, PT XACTI Indonesia

## Pendahuluan

Setiap tempat kerja selalu memiliki berbagai potensi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan pekerja atau dapat menimbulkan penyakit akibat kerja. Hambatan tersebut dapat berupa hambatan fisik maupun psikis terhadap tenaga kerja. Gangguan psikologis merupakan potensi bahaya yang sering diabaikan, padahal potensi bahaya psikologis ini juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan terkait kesehatan mental pekerja. Terjadinya konflik internal pada tenaga kerja yang disebabkan oleh hambatan psikologis, jika tidak segera diselesaikan akan berdampak pada munculnya tekanan kerja (Tarwaka, 2011).

Survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* menyatakan bahwa stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 adalah 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Stres dan depresi karena pekerjaan juga menyumbang 44% dari semua kasus gangguan kesehatan karena pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit (*Health and Safety Executive*, 2018)

Laporan *National Institute of Occupational Health and Safety* (NIOSH) menunjukkan bahwa terdapat dua penelitian mengenai tingkat stres kerja ditempat kerja di Amerika, yang pertama hasil survei yang

telah dilakukan oleh *Familier and Work Institue* menunjukkan sejumlah 26% pekerja sering mengalami stres ditempat kerja, yang kedua hasil survei yang telah dilakukan oleh Yale University menunjukkan sebanyak 20% pekerja mengalami stres kerja (Daniah, dkk 2016).

Di kawasan Asia Pasifik tren stres kerja melebihi rata-rata global yang berkisar 48%. Berdasarkan hasil survey Regus pada tahun 2012 dilaporkan bahwa tingkat stres kerja di Negara-negara seperti Malaysia mencapai 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, Cina 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%. Untuk Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya berada di tingkat 64%. Tingginya presentase stres kerja di Indonesia selain dipengaruhi oleh faktor di dalam negeri juga terkait dengan faktor individu dan pekerjaan (Timah, 2014).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah karyawan di Indonesia selama 3 tahun terakhir mengalami peningkatan yang signifikan. Di tahun 2012 per agustus terdapat 118,05 juta orang pekerja, lalu di tahun 2013 mengalami kenaikan menjadi 120,17 juta orang dan di tahun 2014

mengalami kenaikan lagi menjadi 121,87 juta orang pekerja memiliki potensi merugikan sebagai dampak mengalami stres kerja (Putri, AR 2014). Data berdasarkan Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas, 2018) prevalensi gangguan jiwa berat pada penduduk Indonesia naik secara signifikan dibandingkan dengan Riskesdas 2013 yaitu naik dari 1,7‰ menjadi 7‰ dan gangguan mental emosional naik dari 6% menjadi 9.8% dari jumlah penduduk Indonesia. Provinsi Aceh dan Yogyakarta merupakan daerah dengan prevalensi tertinggi sebesar 2,7‰ untuk gangguan jiwa berat (Riskesdas, 2013). Angka ini meningkat cukup signifikan yaitu 2,7‰ naik menjadi 9‰ (Riskesdas, 2018). Salah satu faktor risiko paling besar yang menyebabkan munculnya gangguan mental adalah stres (*World Health Organization*, 2013).

Penelitian tentang stress kerja telah dilakukan oleh Seguh, Finsensius dkk pada tahun 2019 dengan hasil uji chi-square terhadap hubungan antara shift kerja dengan kinerja perawat mendapatkan nilai  $p=0,163$  sedangkan hasil uji chi-square terhadap hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat mendapatkan nilai  $p=0,625$ . Simpulan penelitian ini ialah tidak

terdapat hubungan antara shift dan stres kerja dengan kinerja perawat di RS Bhayangkara Tingkat III Manado. Sedangkan penelitian Rhamdani, Indah & Wartono, Magdalena mendapatkan hasil Terdapat hubungan antara shift kerja ( $p=0.035$ ), kelelahan kerja ( $p=0.022$ ), jenis kelamin (0.037) dan status pernikahan ( $p=0.041$ ) dengan stres kerja dan tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja ( $p=0.071$ ). Menurut Marchelia (2014) ada beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan stres kerja diantaranya adalah beban kerja yang berat, kurangnya pelatihan, kurangnya penghargaan kerja, kejenuhan kerja, lama masa kerja yang berbeda, dan hubungan antar pekerja yang kurang harmonis. Pada penelitian ini variabel independent yang akan diteliti adalah umur, jenis kelamin, masa kerja dan shift kerja, dan variabel dependennya adalah stress kerja kemudian diteliti factor manakah yang paling mempengaruhi tingkat stress kerja.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui factor yang paling memengaruhistres kerja pada karyawan di PT Xacti Indonesia. Populasi target pada

penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja shift di PT Xacti Indonesia tahun 2021. Populasi studi dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja shift di PT Xacti Indonesia Tahun 2021 dengan memberikan kuesioner stres kerja pada karyawan sebagai data primer. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik dimana pengambilan sampel diambil dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Pada penelitian ini variabel independent yang akan diteliti adalah umur, jenis kelamin, masa kerja dan shift kerja, dan variabel dependennya adalah stress kerja. Analisis data menggunakan regresi logistic multinomial. Pengukuran stres kerja diukur dengan menggunakan kuesioner *health, safety and executive*.

## Hasil Penelitian

### Hasil Uji Univariat

#### 1. Karakteristik Responden

##### a. Jenis Kelamin Karyawan PT Xacti Indonesia Tahun 2021

Untuk mengetahui distribusi jenis kelamin karyawan PT Xacti Indonesia tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada Karyawan di PT Xacti Indonesia Tahun 2021**

Karakteristik Respondenn	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	43,8%
	Perempuan	50	56,2%
Umur	20-29 Tahun	43	48,3%
	30-39 Tahun	20	22,5%
	40-49 Tahun	19	21,3%
	50-59 Tahun	7	7,9%
Shift Kerja	Shift Pagi	30	33,7%
	Shift Sore	29	32,6%
	Shift Malam	30	33,7%
T.Stress Kerja	Rendah	21	23,6%
	Sedang	46	51,7%
	Tinggi	22	24,7%

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan distribusi jenis kelamin karyawan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 89 karyawan yang menjadi responden penelitian, terdapat paling banyak 50 karyawan dengan jenis kelamin perempuan (56,2%), dengan rentang umur 20-29 tahun sebanyak 43 karyawan (48,3%), terdapat 46 karyawan (51,7%) yang mengalami stres dengan tingkat stres sedang.

### C. Hasil Uji Bivariat

#### 1. Hubungan Karakteristik Responden dengan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan PT Xacti Indonesia Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden yang memiliki nilai

$p < 0,05$  adalah masa kerja dan shift kerja maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti ada hubungan antara shift kerja dan masa kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Xacti Indonesia.

**Tabel 2. Hubungan antara Jenis Kelamin Responden dengan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan PT Xacti Indonesia Tahun 2021**

Karakteristik responden	Tingkat Stres						Total		Asymtotic Significance (2-Slided)
	Rendah		Sedang		Tinggi		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Laki-Laki	13	33,3%	19	48,7%	7	17,9%	39	100%	(p) 0,123
Perempuan	8	16,0%	27	54,0%	15	30,0%	50	100%	
20-29 Tahun	8	18,6%	21	48,8%	14	32,6%	43	100%	0,136
30-39 Tahun	2	10,0%	13	65,0%	5	25,0%	20	100%	0,007
40-49 Tahun	8	42,1%	9	47,4%	2	10,5%	19	100%	
50-59 Tahun	3	42,9%	3	42,9%	1	14,3%	7	100%	
Shift Pagi	10	33,3%	14	46,7%	6	20,0%	30	100%	
Shift Sore	11	37,9%	18	62,1%	0	0,0%	29	100%	
Shift Malam	0	0,0%	14	46,7%	16	53,3%	30	100%	(p) 0,000
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>23,6%</b>	<b>46</b>	<b>51,7%</b>	<b>22</b>	<b>24,7%</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>	

Sumber : Data Primer, 2021

#### D. Hasil Analisis Regresi Logistik Multinomial

Pada penelitian ini analisis data menggunakan regresi logistik multinomial, dengan alasan variabel dependen terdiri dari tiga kategori, yaitu stress karyawan tingkat rendah ( $y=1$ ), sedang ( $y=2$ ), tinggi ( $y=3$ ). Kategori acuan adalah stress karyawan tingkat tinggi ( $y=3$ ). Berikut diuraikan hasil uji dan analisis regresi multinomial dalam penelitian ini,

##### 1. Estimasi Parameter

Estimasi parameter adalah salah satu metode yang digunakan dalam mengestimasi koefisien.

Berdasarkan hasil nilai estimasi parameter tabel 3, maka dapat disusun model fungsi logit 1 (tingkat stress rendah) dan fungsi logit 2 (Tingkat stress tinggi).

##### Logit 1

$$g_1(x) = -21,999 + 0,073X_1 - 0,057X_2 + 21,004X_3 + 40,487X_3 + 0,000X_3 - 1,549 X_4$$

##### Logit 2

$$g_2(x) = -0,807 + 0,019X_1 + 0,092X_2 + 1,599X_3 + 20,860X_3 + 0,000X_3 - 1,578 X_4$$

**Tabel 3. Estimasi Parameter  $\beta$  Model Logistik Multinomial**

Variabel logit 1		Logit 2		
1	Keterangan	B	Keterangan	B
	Konstanta	-21.999	Konstanta	-.807
X1	Umur	0,073	Umur	.019
X2	Lama Kerja	-0.057	Lama Kerja	.092
X3 =1	Shift Kerja ( Pagi)	21.004	Shift Kerja ( Pagi)	1.599
X3 +2	Shift Kerja (Siang)	40.487	Shift Kerja (Siang)	20.860
X3 =3	Shift Kerja (malam)	0	Shift Kerja (malam)	0 <sup>b</sup>
X4=1	Jenis Kelamin (Laki-laki)	-1.549	Jenis Kelamin (Laki-laki)	-1.578
X4=2	Jenis Kelamin (Perempuan)	0	Jenis Kelamin (Perempuan)	0 <sup>b</sup>

## 2. Uji Signifikansi Simultan

Uji ini digunakan untuk membuktikan hipotesis bahwa minimal ada satu variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

**Tabel 4. Estimasi Parameter  $\beta$  Model Logistik Multinomial**

### Model Fitting Information

Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	Df	Sig.
Intercept Only	172.927			
Final	125.476	47.451	10	.000

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan nilai pada baris final dengan nilai Chi-square sebesar 47,451 dengan nilai chi-square tabel sebesar 18,307, selain itu didapatkan nilai p-value(sig) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari alfa 5%, yang memiliki makna terdapat minimal satu variabel bebas yang secara statistik signifikan memengaruhi variabel respon. Oleh karena itu dapat lanjut ke uji parsial.

## 3. Uji Signifikansi Parsial dan Interpretasi Model

### Uji Parsial

Uji parsial ini dilakukan untuk mengetahui kemaknaan koefisien  $\beta$  secara parsial dan

terlihat pengaruh tiap variabel predictor terhadap variabel respon.

**Tabel 5. Uji Parsial**

koEffect	Model Fitting Criteria	Likelihood Tests	Ratio	
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	Df	Sig.
Intercept	125.476 <sup>a</sup>	.000	0	.
Umur	127.572	2.095	2	.351
lama kerja	128.839	3.363	2	.186
Shif kerja	160.420	34.944	4	.000
jenis kelamin	128.892	3.416	2	.181

Berdasarkan tabel 5, pada variabel shift kerja didapatkan hasil Chi-square yaitu 34,944 dengan nilai Chi-square tabel sebesar 9,487 dan didapatkan pada kolom signifikan terlihat nilai sig yang lebih kecil dari alfa 5% yaitu pada variabel shift kerja, sedangkan pada variabel yang lain nilai sig lebih besar dari alfa 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel shift kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

### Interpretasi Model

Interpretasi model dapat dilihat dari odds ratio dan dilakukan pada variabel yang memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen.

**Tabel 6. Hasil Uji Wald dan OddsRatio**

Variabel	Logit 1			Logit 2				
	Keterangan	W	Sig	Exp (B)	Keterangan	W	Sig	Exp (B)
	Konstanta	170.703	.000			.298	.585	
X1	Umur	1.431	.232	1.075	Umur	.125	.724	1.020
X2	Lama Kerja	.070	.791	.945	Lama Kerja	.214	.644	1.096
X3 =1	Shift Kerja (Pagi)	433.600	.000	13234	Shift Kerja (Pagi)	3.478	.062	4.947
X3 +2	Shift Kerja (Siang)	0.	0.	38288	Shift Kerja (Siang)	0.	0.	11464
X3 =3	Shift Kerja (malam)	.	.	.	Shift Kerja (malam)	.	.	.
		Kategori pembanding.				Kategori Pembanding.		
X4=1	Jenis Kelamin (Laki-laki)	2.218	.136	.213	Jenis Kelamin (Laki-laki)	2.878	.090	.206
X4=2	Jenis Kelamin (Perempuan)	.Kategori Pembanding			Jenis Kelamin (Perempuan)	Kategori Pembanding.		
		n.				n.		

Berdasarkan pada tabel 6, didapatkan variabel yang berpengaruh signifikan pada stress tingkat rendah (Logit1) adalah Shift kerja pagi sedangkan variabel yang lain tidak berpengaruh, kemudian pada variabel yang berpengaruh pada tingkat stress sedang (Logit 2) tidak ada. Dimana tingkat stress rendah ialah

Logit 1

$$g_1(x) = -21,999 + 21,004X_3 + 40.487X_3$$

Berdasarkan signifikansi dan odds ratio pada fungsi logit 1 dapat disimpulkan bahwa Shift kerja pagi memiliki kecenderungan stress tingkat rendah 13234

kali dan shift kerja siang 38288 kali dibandingkan shift kerja malam

#### 4) Uji Kesesuaian Model

Uji goodness fit digunakan untuk menguji kesesuaian model

Pada tabel 7 didapat nilai p-value (sig) pada hasil uji kelayakan metode pearson sebesar 0,998. Hal tersebut bermakna model fit atau seseuai.



**Tabel 7. Uji Goodness fit**

	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	99.897	144	.998
Deviance	116.687	144	.954

#### 5) Uji Ketepatan klasifikasi

Klasifikasi kategori dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji ketepatan model Tabel Hasil Uji Ketepatan Klasifikasi

#### Klasifikasi

**Tabel 8. Uji Ketepatan Klasifikasi**

Observed	Predicted			Percent Correct
	Rendah	sedang	Tinggi	
Rendah	3	18	0	14.3%
Sedang	3	33	10	71.7%
Tinggi	2	8	12	54.5%
Overall Percentage	9.0%	66.3%	24.7%	53.9%

Berdasarkan tabel 8 diketahui, bahwa nilai persentase ketepatan seluruh model sebesar 53,9% yang memiliki makna terdapat 53,9% (54%) observasi dapat diklasifikasikan dengan tepat sedangkan sisanya sebanyak 46% tidak tepat diklasifikasikan. Sehingga dapat disimpulkan model fungsi logit multinomial terbaik telah cukup tepat mempersentasikan tingkat stress karyawan sebagai subyek penelitian, hal tersebut

dikarenakan hasil ketepatan klasifikasi lebih dari 50%.

#### Pembahasan

Setelah melakukan pengujian dan analisis menggunakan regresi logistic multinomial dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata responden sebagian besar adalah perempuan (56,2%), dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 82%, dan memiliki tingkat stress kerja sedang sebesar 51,7%. Dan variabel yang memiliki korelasi dengan stress kerja adalah shift kerja. Shift kerja signifikan pada fungsi logit 1 yang berarti stress kerja tingkat rendah terjadi pada shift kerja pagi. nilai persentase ketepatan seluruh model sebesar 53,9% yang memiliki makna terdapat 53,9% (54%) observasi dapat diklasifikasikan dengan tepat Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Firmana pada tahun 2011, bahwa karyawan yang bekerja pada shift pagi mengalami stress ringan lebih tinggi, hal tersebut dikarenakan waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup baik yang berdampak terhadap beban kerja menjadi lebih ringan.

Stress kerja ringan walaupun tingkat ringan harus segera diatasi. Respon yang dapat ditunjukkan ketika karyawan mengalami stress menurut Kaswan (2015) adalah rasa

bosan, kelelahan, kepenatan, tidak berdaya, tidak ada harapan kurang gairah dan suasana jiwa depresi. Hal tersebut dapat terjadi jika stress kerja tahap ringan berlangsung lama.

### Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan/analisis data didapatkan shift kerja adalah faktor yang paling memengaruhi stress kerja karyawan di PT XACTI Indonesia tahun 2021.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: perusahaan diharapkan dapat mengatur sistem shift kerja dengan lebih baik. Perusahaan juga bisa melakukan sistem rotasi kerja agar karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja

### DAFTAR PUSTAKA

Adnan. 2007. *Hubungan antara tipe kepribadian dan tipe circadian dengan sikap terhadap kerja shift*. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol 3. No 1. Hlm : 59-69.

Andi dkk. 2012. *Hubungan Interpersonal (Pengertian, Teori, Tahap, Jenis, dan Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Interpersonal)*.

Asih, G, Y, dkk. 2018. Semarang : University Press

Bickford, M. 2005. *Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solution*.

Daniah, dkk. 2016. *Hubungan Gejala Stres Kerja Dengan Bahaya Psikososial Pada Pekerja Pengumpul Tol Cabang Jagorawi Di PT Jasamarga (Persero) Tbk Tahun 2016*. Jurnal Ilmu Kesehatan. Vol 8. No 2.

Dewi, K, S,. 2012. *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT Undip

Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Fahamsyah, Dikky. 2017. *Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stress Kerja*. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health. Vol. 6. No. 1.

Firdaus, H. 2005. *Pengaruh Shift Kerja terhadap Kejadian Stres pada Tenaga Kerja dibagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN 4 Kebun Pabatu Tebing Tinggi Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara. Medan.

Firmana. 2011. *Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Operation PT. Newmont Nusa Tenggara Di Kabupaten Sumba Barat*. KESMAS. Vol. 5. No. 1. Januari 2011: 1-67.

Fitri, Azizah Musliha. 2013. *Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT)*. Universitas Diponegoro Semarang : JKM Vol 2. No 1. Hlm : 1 – 10.