

Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Rehabilitasi Sosial Di Dinas Sosial Kota Surakarta

Aldila Andari Kristi

Program Studi Psikologi Universitas Sahid Surakarta

Sri Ernawati

Program Studi Psikologi Universitas Sahid Surakarta

*Korespondensi penulis: aldilaandarik@gmail.com**

Abstract. *The author conducted this research to answer and understand the work stress experienced by employees of the social rehabilitation office at the Surakarta social service. This type of research uses qualitative. The sample studied was 4 employees. The data collection method uses interviews to reveal the work stress that is being experienced. Work stress is a very important occupational health problem, which can cause physical illness to the point of death, and can affect work well-being and productivity.*

Keywords : *Work stress, Social rehabilitation*

Abstrak. Penulis melakukan penelitian ini untuk menjawab serta memahami stres kerja yang dialami oleh pegawai kantor rehabilitasi sosial di dinas sosial kota surakarta. Jenis penelitian ini menggunakan kualitatif. Sampel yang diteliti sebanyak 4 orang pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara untuk mengungkap stres kerja yang sedang dialami. Stres kerja adalah sebuah masalah kesehatan kerja yang sangat penting, yang dapat menimbulkan tingkat sakit pada fisik hingga menyebabkan kematian, dan dapat mempengaruhi kesejahteraan serta produktivitas kerja.

Kata Kunci : Stres kerja, Rehabilitasi social

PENDAHULUAN

Pekerja sosial merupakan seseorang yang diberi tugas atau wewenang dan diberi hak secara penuh oleh pejabat yang bertugas dalam melaksanakan pelayanan kesejahteraan sosial pada lingkungan instansi pemerintah ataupun pada badan sosial lainnya (Depsos, 2006). Menurut Zatrof (Suharto, 2010) pekerja sosial yaitu kegiatan profesional yang bertugas untuk membantu seseorang, masyarakat dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam penggunaan social, sehingga menciptakan kondisi masyarakat lebih memungkinkan untuk mencapai suatu tujuan. Stone (2017) mendefinisikan bahwa bekerja dalam menjalani tanggung jawabnya kadang juga menjalani beberapa sebuah hambatan, contohnya seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, gaya kepemimpinan, karir yang kurang berkembang, kurangnya keamanan kerja, beban kerja yang sangat berat, hal ini menyebabkan timbulnya stres kerja khususnya pada pekerja yang tidak mampu dalam beradaptasi. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak lepas dari stres. Stres yang di hadapi dapat terjadi kapan dan dimana saja dalam segala bentuk. Hal ini disebabkan karena insting atau reaksi tubuh untuk

mempertahankan diri. Stres bisa terjadi dari diri sendiri, hubungan sesama, tuntutan pekerjaan, beban pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dan dari mana saja yang membuat seseorang merasa tertekan ataupun terancam. Stres kerja merupakan sebuah reaksi emosional dan psikologis terhadap stressor. Stressor merupakan sebuah tuntutan, situasi atau sebuah kondisi yang cukup mengganggu equilibrium individu.

Stres yang cukup parah dan akan berkepanjangan dapat membahayakan seseorang dan dapat menyebabkan kurangnya pada tingkat kinerja yang menjadi rendah lain sebagainya. Individu yang sedang menghadapi stres berkepanjangan dapat dilihat dari berbagai gejala-gejala yang dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu (1) gejala fisik, adanya perubahan pada metabolisme dalam diri individu, detak jantung menjadi lebih meningkat, menimbulkan sakit kepala, (2) gejala psikologis, adanya rasa ketidakpuasan dalam bekerja yang ditunjukkan melalui kecemasan, ketegangan, mudah marah, munculnya rasa bosan, kurangnya konsentrasi, (3) gejala perilaku, adanya perubahan pada kebiasaan seperti rasa gelisah, berubahnya pola makan, serta terjadinya gangguan tidur (Beer dan Newman dalam Asih, Widhiastuti & Dewi, 2018).

Dampak lingkungan kerja yang sehat mampu meningkatkan kinerja pekerja, sehingga lingkungan kerja dapat baik apabila ketika pekerja mampu memberikan sebuah kontribusi yang besar kepada instansi (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014). Stres kerja menurut Rivai (Fahmi, 2016) adalah sebuah kondisi ketegangan yang menimbulkan adanya rasa ketidakseimbangan pada fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi pada emosi, proses berfikir dan kondisi pada seseorang. Faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu beban kerja. Menurut Suwanto (Nova dkk, 2017) beban kerja merupakan bentuk kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dengan cara sistematis dengan waktu yang sudah ditetapkan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut mengenai efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Dinas sosial merupakan bagian yang terdapat didalam pemerintahan yang berperan dalam mengurus suatu kegiatan dalam membantu individu, kelompok, dan masyarakat untuk meningkatkan atau memperbaiki kemampuan seseorang dalam fungsi sosial serta mampu menciptakan kondisi masyarakat yang memungkinkan untuk mencapai tujuan. Penjelasan Rehabilitasi sosial secara umum yang memiliki fungsi dan tujuannya yaitu sama, mengenai pada pengembangan bidang psikologi yang melakukan pelayanan kepada orang-orang yang sedang membutuhkan bantuan untuk kembali seperti pengembangan sosial dan bantuan advokasi ditengah-tengah masyarakat. Kantor bidang rehabilitasi merupakan sebuah bagian dari Dinas Sosial, yang menyelenggarakan urusan pada pemerintahan di Bidang Sosial. Pada

bidang ini yang berfokus pada pelayanan pemenuhan kebutuhan dasar seperti penyediaan alat bantu, pemberian bimbingan fisik, mental, spiritual dan sosial, pemberian bimbingan sosial kepada keluarga penyandang disabilitas terlantar, anak terlantar, lanjut usia terlantar serta gelandangan dan pengemis dan gangguan jiwa, pemberian layanan data dan pengaduan, pemberian layanan kedauratan, pemberian layanan rujukan, serta penyediaan perbekalan kesehatan diluar panti.

Selain itu bidang rehabilitasi memiliki beberapa jenis dasar SPM Bidang Sosial yang diantaranya (1) Rehabilitasi sosial dasar penyandang disabilitas terlantar, (2) Rehabilitasi sosial dasar anak terlantar, (3) Rehabilitasi sosial dasar lanjut usia terlanta, (3) Rehabilitasi sosial dasar gelandangan dan pengemis, (4) Perlindungan dan jamsos saat dan setelah tanggap darurat bencana.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Rehabilitasi Sosial pada Tahun 2023

No.	Bagian	Jumlah pegawai
1.	Kantor	9 orang
2.	Peksos	3 orang
3.	Rumah singgah pajang	11 orang
4.	Rumah singgah gajah mada	12 orang

KAJIAN TEORI

Stres kerja

Menurut Fahmi (2013) stress merupakan keadaan yang menekan pada diri dan jiwa individu di luar batas kemampuannya, dalam hal ini jika terlalu dibiarkan tanpa adanya sebuah solusi maka dapat memberikan sebuah dampak pada kesehatannya. Luthans (2011) yang menjelaskan bahwa stres kerja merupakan sebuah respon ketidakseimbangan seseorang pada pekerjaan yang sedang dijalani karena adanya sebuah tekanan pada lingkungan internal ataupun eksternal. Menurut Jayashree (2010) menjelaskan definisi stres kerja adalah sebuah masalah kesehatan kerja yang sangat penting, yang dapat menimbulkan tingkat sakit pada fisik hingga menyebabkan kematian, dan dapat mempengaruhi kesejahteraan serta produktivitas kerja.

Stres menurut Robbins (2007), merupakan sebuah kondisi dinamis yang dimana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan menjadi sudut pandang yang tidak pasti dan penting. Khan & Quin (dalam Wijono, 2011) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang cukup berlebihan. Indikator stress kerja

menurut Robbins (2006) memiliki lima jenis yang diantaranya yaitu : (1) Tuntutan tugas, (2) Tuntutan peran, (3)Tuntutan antar pribadi, (4) Struktur organisasi, (5) Kepemimpinan organisasi. Mangkunegara, 2005 stres kerja merupakan tampak dari simpton yang diantaranya yaitu emosi yang kurang stabil, perasaan yang kurang tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, adanya rasa cemas. Menurut Robbins dan Judge (2008: 376), menjelaskan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan adanya ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan.

Aspek-aspek stres kerja

Wijono (2011) menjelaskan bahwa ada gejala stres kerja yang memiliki tiga aspek, yang diantaranya yaitu:

- a. Psikologis, perubahan yang ditandai dengan adanya rasa kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, kurangnya rasa percaya diri, hilangnya konsentrasi, dan munculnya rasa bosan.
- b. Fisiologis, perubahan dengan adanya gejala-gejala seperti mudah lelah, kehabisan tenaga, kepala pusing, dan gangguan pada pencernaan.
- c. Perilaku, perubahan yang membuat individu menjadi lebih keras kepala, mudah marah, kurangnya kepuasan dengan apa yang sudah dicapai, dan sebagainya. Hal dapat mempengaruhi stres kerja seseorang.

Aspek-aspek menurut Beehr dan Newman (1978) yang menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek pada stress kerja yang diantara yaitu:

- a. Fisiologis, merupakan stress kerja yang banyak mempengaruhi pada sistem pembuluh jantung dan perut yang berperan pada gangguan tidur dan mudah kelelahan fisik yang berlebihan.
- b. Psikologis, yakni yang dapat mempengaruhi pada kecemasan, ketegangan, timbulnya rasa mudah tersinggung, perasaan frustrasi, depresi dan cenderung menarik diri pada lingkungan.
- c. Perilaku, perubahan pada diri individu menjadi lebih bermalasan dan menghindari tanggung jawab sebagai pegawai, hilangnya selera untuk makan dan berat badan yang menurun, meningkatnya perilaku yang beresiko agresif serta adanya kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Faktor-faktor penyebab stres kerja

Hurrel (dalam Munadar, 2001) faktor pekerjaan yang menimbulkan stres dibagi menjadi empat kategori yang diantaranya yaitu:

- a) Faktor-faktor intrinsik dalam Pekerjaan dibagi menjadi dua, tuntutan fisik kondisi fisik mampu membangkitkan stres dan tuntutan tugas merupakan salah satu sumber dalam stres kerja, hal ini menjelaskan bahwa tuntutan tugas disesuaikan dengan beban kerja yang sedang dihadapi oleh seseorang.
- b) Tuntutan dari luar pekerjaan, Menurut Rivai & Arifin (2013) hal ini mencakup segala unsur pada kehidupan yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi.
- c) Pengembangan karier, pembangkit stres potensial yang mencakup pada kurang pastinya pekerjaan, promosi yang berlebihan, dan promosi yang cukup kurang.
- d) Hubungan dalam pekerjaan, stres kerja juga dapat timbul karena tenaga kerja harus membangun kerjasama dengan tenaga kerja yang lainnya, hal ini dapat membuat beberapa tenaga kerja mengalami stres karena terjadinya pada perselisihan antara seseorang yang satu dengan yang lainnya.

Faktor-faktor menurut Robbins (2008) ada empat faktor yang menyebabkan stres kerja, yang diantaranya yaitu: Konflik kerja, Beban Kerja, Waktu kerja.

1. Konflik kerja

Merupakan adanya ketidaksetujuan antara dua anggota atau lebih atau kelompok dalam sebuah organisasi yang muncul karena harus memakai sumber daya secara bersama-sama, karena memiliki status, tujuan yang berbeda, atau pendapat yang berbeda-beda.

2. Beban kerja

Sebuah keadaan yang dimana pegawai dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk menjalani atau menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai juga tidak mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar kerjaan yang terlalu tinggi.

3. Waktu kerja

Pegawai selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Dalam menjalani pekerjaan pegawai merasa dikejar dengan waktu untuk mencapai sebuah target kerja.

4. Sikap pimpinan

Terbentuknya sebuah organisasi kedudukan pimpinan sangat utama, individu pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja pegawai. Secara sederhana stres adalah sebuah tanggapan individu, baik secara fisik ataupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan cukup mengganggu sehingga mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui stress kerja yang dialami oleh pegawai sosial bidang rehabilitasi sosial. Dengan ini, melakukan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi. Pendekatan kualitatif merupakan salah satu penelitian yang menggunakan suatu metode ilmiah untuk mengungkapkan suatu fenomena dengan cara menjelaskan data dan fakta melalui kata-kata secara menyeluruh pada subjek penelitian (Mulyana, 2008).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Surakarta pada pegawai kantor bidang rehabilitasi sosial yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang memerlukan pelayanan kesejahteraan sosial seperti anak terlantar, penyandang disabilitas terlantar, lanjut usia terlantar serta gelandangan dan pengemis dan gangguan jiwa.

Pada penelitian pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara yang merupakan alat untuk pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan untuk ditanyakan dan dijawab oleh subjek secara lisan (Zuriah, 2009), observasi suatu pengamatan dan pencatatan yang dilaksanakan secara sistematis kepada gejala yang muncul pada subjek penelitian (Zuriah, 2009). yang ditunjukkan pada 4 orang pegawai yang bertugas sebagai OC, Pekerja sosial, Pengurus sosial ahli muda dan Analis Rehabilitasi Masalah Sosial di bidang rehabilitasi sosial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari data hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada penelitian ini yang telah diperoleh melalui metode wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti mulai dari tanggal 29 November-14 Desember 2023. setelah itu dilaksanakan suatu wawancara mendalam terhadap seluruh informan yang terpilih menjadi sampel wawancara yang sudah dipilih oleh peneliti, yaitu pegawai kantor Rehabilitasi sosial di Dinas Sosial Surakarta. Sampel yang diambil diantaranya 4 orang pegawai bidang rehabilitasi sosial yang berjenis kelamin 2

perempuan dan 2 laki-laki, menunjukkan bahwa pegawai memiliki stres kerja yang diantaranya karena kurangnya koordinasi, dan tuntutan kerja. Tellioglu (2010); (Han et al., 2017); Nawata et al., (2020) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa koordinasi yang merupakan hal penting dalam mengukur sebuah kerja tim atau mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana yang diungkapkan oleh responden pertama yang menyatakan bahwa: *“karena kita dibidang rehab tidak terkoordinasi, banyak kegiatan yang diluar pelaksanaan yang belum bisa ditentukan.”* (Hasil wawancara pegawai yang berperan sebagai oc, tanggal 29 November 2023).

Sumber stres kerja seperti yang sudah dijelaskan dalam sebuah aspek stres kerja dapat dipengaruhi dengan tuntutan pekerjaan. Dijelaskan oleh Bakker & Demerouti (2007) tuntutan pekerjaan merupakan sebuah elemen-elemen tugas pekerjaan yang menurut bekerja sesuai dengan sebuah aturan, waktu dalam penyelesaian yang sudah ditentukan. Tuntutan pekerjaan dibagi menjadi tiga aspek diantaranya yaitu tuntutan emosional, sosial dan beban kerja mengenai dengan banyaknya jumlah beban pekerjaan yang telah diberikan dengan waktu yang cukup cepat dalam menyelesaikannya Bakker et al.(2007). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja dapat terbilang cukup kuat. Pada lingkup pekerjaan yang penuh dengan tekanan dapat menimbulkan stres yang cukup kuat dalam sebuah permasalahan pekerjaan. Robbins, Stephen P. dan Judge (2017) bahwa tuntutan pekerjaan menjadi salah satu faktor utama yang dapat mengakibatkan individu merasa tertekan sehingga menimbulkan stres kerja. Dalam penelitian ini diungkapkan oleh responden kedua yang menyatakan bahwa: *“pernah mengalami stres kerja, hanya sifatnya sementara terdapat permasalahan tidak cepat kunjung terselesaikan tapi di desak, dituntut harus selesai.”* (Hasil wawancara dengan pegawai yang berperan sebagai Analis Rehabilitasi Masalah Sosial, tanggal 07 Desember 2023).

Wantoro(7), semakin berat tuntutan kerja, maka akan semakin rentan individu terhadap terjadinya stres kerja, begitu juga sebaliknya. Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh responden ke empat yang menyatakan bahwa: *“Kalau stres kerja pasti ada, karena tidak semua pekerjaan selesai sesuai harapan, tepat waktu, tepat sasaran kadang yang dikerjakan perlu waktu yang lama sedangkan deadline nya sudah mepet. Deadline itu sifatnya kadang sudah ada yang segera dan sudah ditentukan tanggalnya”* (Hasil wawancara dengan pegawai yang berperan sebagai pengurus sosial ahli muda, tanggal 14 Desember 2023).

Pada jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa adanya sebuah penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi dan akan merasa frustrasi menyebabkan pegawai bekerja tidak menjadi maksimal sehingga kinerja pun akan terganggu. Baron dan Greenberd (Mardiana, 2002:21) menjelaskan bahwa

stres sebagai suatu reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang dimana tujuan seseorang yang sedang menghadapi halangan dan tidak bisa mengatasinya.

“Ya jelas, hmmm.... pasti adalah ya stres kerja gak mungkin enggak si, cuman ya gimana kita manajemen stres ya kan kadang hmmm..mungkin saat fisik kita lelah atau apa, ternyata ada banyak masalah yang harus kita tangani berartikan tetep fikiran kita berfikir banyak nah itu adalah faktor seperti cemas, masalah ini bisa atau tidak kita atasi. Ya kadang adalah seperti itu cuman karena kita mungkin ya cara kita manajemen stres itu sendiri kita kembali lagi, manusiakan memang punya masalah jadi tidak ada yang tidak ada solusinya itu suatu keyakinan bagaimana caranya kita koordinasi, cari jejaring, supaya kita seperti tidak bekerja sendiri. Disaat adanya razia dengan waktu yang sangat mepet kita harus mencari solusi dengan cepat” (Hasil wawancara dengan pegawai yang berperan sebagai pekerja sosial, tanggal 14 Desember 2023).

Manajemen stres yang baik memungkinkan pegawai dapat memaksimalkan stres dengan baik untuk bekerja, sehingga manajemen stres dapat membantu pegawai dalam menangani stres kerja. Kemudian, dapat meminimalisir terjadinya stres kerja. Kemudian berfikir positif dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.

Adapun tugas dari Pekerja sosial, dan Pengurus sosial ahli muda sebagai berikut:

1. Tugas sebagai pekerja sosial

Hasil penelitian tugas yang harus dijalani oleh pekerja sosial yaitu penerimaan klien seperti menjalani relasi dengan orangtua atau wali, melakukan asesmen ppks untuk mengetahui latar belakang keluarga, melakukan hoomvisit, dan menghadapi berbagai macam kasus untuk diselesaikan yang sedang dihadapi oleh ppks.

2. Pengurus sosial ahli muda

Terkait dengan perencanaan, pelaksanaan dan laporan tentang kegiatan penyuluhan sosial, yang berfokus pada penanganan kasus orang terlantar khususnya yang kehabisan bekal baik kasus yang dirumah singgah maupun dikantor dinas sosial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Tuntutan kerja yang sangat berpengaruh sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai, 2)stres kerja pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini juga dapat dikatakan bahwa semakin tingginya stres kerja dan tuntutan kerja, maka kinerja juga ikut menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Uloli Riyanto D, Supadi E, Windriyanti `1(2019), Jurnal Ilmiah Rehabilitasi Sosial Volume 01 Nomor 1. Manajemen Stres Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Subang.
- Fitriyah, Febriana Terra A. Dampak Stres Kerja Tenaga Pelayanan Sosial Terhadap Pelayanan Sosial Terhadap Pelayanan Bagi Warga Binaan Sosial (Studi Kasus Pada PSAA Putra Utama 3 Tebet Jakarta).
<https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1064&context=jpm>
- Fauzan Nur A, Sovitriana R (2022), Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif Vol 2 No 3. Dukungan Sosial Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta.
- Masruroh Isnaina Siti (2023), Skripsi Sarjana. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang.
- Reza Jesi (2016), Psikoborneo, Vol 4, No 3. Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja.
- Sandra Rober, Ifdil (2015), Jurnal Pendidikan Indonesia Volume 1 Nomor 1. Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan Dan Konseling
- Wahyudi Yunar K & Hadi Cholichul (2017), Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.6. Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Wanita Yang Bekerja. <http://.unair.ac.id/cf758369>
- Waruwu Yanti Krisna J (2022), Skripsi Sarjana. Efektifitas Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Dan Perlindungan Jaminan Sosial Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias.
- Emilda, Arniyadi Muhammad , Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Aceh. <https://jim.usk.ac.id/Fkep/article/download/4766/2973>
- Yulianti Ryan (2022), Skripsi Sarjana. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Bogor (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Bogor).
- Isnaini Kholidah Zuhrotul (2021), Skripsi Sarjana. Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Disabilitas Di Kabupaten Probolinggo.
- Mahardiani Yoanisa, Pradhanawati Ari (2013), Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 1. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang.
- Setiadi Tedi (2016), Bisma, Vol 1, No.6. Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan PD Jaya Pratama Di Pontianak.

- Oktaviai Saputri Arpiananda, Haedar, S.E.,M.M, Putra Ketut I, S.E.,MSi. Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Terhadap Stres Karyawan Pada Kantor BPJS Kesehatan Kota Palopo. http://repositry.umpalopo.ac.id/608/1/Jurnal_20160014.pdf
- Nainggolan Uli Marsinta, Johannes, Rosita Sry (2021), Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 10 No.02. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening.
- Indarwati (2014), Skripsi Sarjana. Peran Pekerja Sosial Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Lanjut Usia (Lansia) Di Unit Rehabilitasi Sosial Purbo Yuwono Brebes.
- Ningrat Setyo Qori, Mulyana Prabandini Olievia (2022), Jurnal Penelitian Psikologi Volume 9 Nomor 3. Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja.
- Wardhana Kusuma Andhika (2018), Skripsi Sarjana. Stres Kerja: Penyebab, Dampak, Dan Solusinya.
- Siskadillah (2019), Skripsi Sarjana. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai.
- Putri Yosianti Maygha, Wahyuni Ida, Lestantyo Daru (2018), Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Volume 6, Nomor 5. Hubungan Antara Motivasi Dan Manajemen Stres Dengan Stres Kerja Pada Guru SMA Santo Yakobus Jakarta