

LITERATURE REVIEW: PENGARUH STRES DARI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN

(*A LITERATURE REVIEW: The Effect of Stress From Employee Job Satisfaction In The Company*)

Derizki Ardan Dianto¹, Hilda Hilmawati², Nasrullah³

Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Nusa Putra University, Jl. Raya Cibolang No. 21 Ciasaat-Sukabumi, 43152, Indonesia

ABSTRAK

Pendahuluan: kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Stres dimana keadaan internal yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik pada tubuh (kondisi penyakit, olahraga, suhu ekstrem, dan sejenisnya) atau oleh situasi lingkungan dan sosial yang dinilai berpotensi membahayakan, tidak terkendali, atau melebihi sumber daya kita untuk mengatasinya. Tujuan dari *literature review* adalah untuk *mereview* apa saja yang menyebabkan stres karyawan. **Metode:** *Literatur review* dilakukan berdasarkan issue, metodologi, persamaan dan proposal penelitian lanjutan. Dari 15 penelitian yang digunakan 11 diantaranya menggunakan metode kuantitatif dan 2 lainnya menggunakan deskriptif dan 2 lainnya menggunakan penelitian qualitatif. **Hasil:** Berdasarkan 15 penelitian didapatkan bahwa sumber stres yang dialami oleh karyawan dapat berasal dari faktor individu, faktor administrasi, faktor sarana dan prasana, faktor Sumber Daya Manusia, faktor lingkungan dan faktor Manajemen. **Diskusi:** Stres karyawan merupakan masalah yang harus dikaji dan dicarikan jalan keluar sehingga kinerja karyawan tetap baik dan bermutu.

Kata kunci: stres kerja, kepuasan kerja, ketenagaan kerja

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama dan setelah berakhirnya hubungan kerja, baik dalam produksi barang maupun dalam bentuk pekerjaan sebagai berikut: Dari perspektif

hukum ketenagakerjaan, itu adalah hukum privat yang bersifat publik. Hal ini karena meskipun hubungan kerja didasarkan pada kebebasan para pihak, ada beberapa peraturan yang harus mematuhi peraturan pemerintah. Kesadaran hukum publik. (Syahrial, 2020). Dikeluarkannya Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal:1

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. (Charda S., 2016).

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi atau pun perusahaan merupakan hal yang sangat penting, dimana kinerja karyawan yang maksimal dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pencapaian hasil kerja karyawan dalam menghasilkan barang atau memberikan jasa menjadikan kinerja karyawan sebagai aspek penting dari suatu organisasi atau perilaku organisasi perusahaan yang ideal. Pemahaman dan evaluasi efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan berkaitan dengan tiga faktor penting, tidak hanya kepuasan kerja, tetapi juga komunikasi organisasi dan tekanan kerja, yang merupakan dua aspek yang

menentukan kepuasan kerja. (Paramita & Sendow, 2016b). Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga medis Perwakilan tidak bisa keluar dari situasi Mengikuti individu itu salah lainnya adalah stres. Sullivan dan Bhagat (1992) menyebutkan banyak penelitian tentang stres kerja kepuasan kerja dalam organisasi. hasil Penelitian Alberto (1995), Praptini (2000) tunjukkan bahwa faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah adalah stres kerja. Penyebab stres lebih lanjut dapat dibagi menjadi: Dibagi menjadi dua internal dan eksternal, Dari mana salah satu penyebab stres berasal? Dari luar adalah beban kerja yang dirasakan diungkapkan oleh individu Cooper (dalam beras, 1999). Stres adalah kondisi internal Ditandai dengan cacat fisik, lingkungan dan situasi sosial yang mendasarinya dalam kondisi yang merugikan (Dhini Rama Dhania, 2010). Pendapat tersebut diungkapkan oleh Morgan & King, (1986: 321) yang lebih jelasnya sebagai berikut:

“...as an internal state which can be caused by physical demands on the body (disease conditions, exercise, extremes of temperature, and the like) or by environmental and social situations which are evaluated as potentially harmful, uncontrollable, or exceeding our resources for coping”.

BAHAN DAN METODE

Bab ini dibahas strategi dalam mencari jurnal yang digunakan dalam literature review, dan penulis mencari Jurnal yang digunakan dalam literature review didapatkan melalui database penyedia jurnal nasional dan jurnal internasional melalui google scholar <https://scholar.google.com/>, mendeley web <https://www.mendeley.com/search/>, dan website Elsevier <https://www.elsevier.com/en-xs>, dengan menulisakan kata kunci “stres kerja”, “Kepuasan kerja”, “Kinerja”. Muncul 126.393 temuan untuk kata kunci “Stres Kerja”, muncul 650.123 temuan untuk kata kunci “kepuasan kerja”, muncul 1.864.501 temuan untuk kata kunci “kinerja”. Untuk pemilihan bahasa tidak digunakan karena jurnal sudah berbasis internasional menggunakan Bahasa Inggris. Penulis memilih jurnal yang cocok untuk digunakan dalam literatur review ini sesuai dengan judul jurnal.

Untuk metode yang digunakan penulis fokus melakukan pengamatan 10 jurnal nasional dan 5 jurnal internasional untuk dengan dikaji dengan isi teori para ahli dan analisis mendalam tentang Pengaruh Stres Dari Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan.

HASIL

1. Penekanan masalah untuk hasil penelitian

Stres kerja yang tinggi memaksa auditor untuk bekerja lebih keras sehingga menimbulkan stres kerja. Wibowo (2014: 48) dan (Bhastary Dwipayani, 2020) yang menerangkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Perilaku disfungsional dapat dipicu jika auditor tidak mampu mengendalikan stres kerja yang dialaminya (Hsieh dan Wang 2012). Utami dan Iqbal (2015) yang menjelaskan bahwa variabel ambiguitas peran, konflik peran, peran berlebih, tuntutan antar pribadi (faktor-faktor stres kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2008) faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, organisasi

dan individual. Faktor individu yang mempengaruhi stres termasuk masalah keluarga, masalah keuangan, dan sifat kepribadian. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia, salah satu kemungkinan penyebab stres di lingkungan adalah ketakutan dan kecemasan tentang kesehatan Anda sendiri dan orang yang Anda cintai. Banyak orang pasti akan mengalami ketakutan dan kecemasan ini, termasuk karyawan yang harus tinggal jauh dari keluarga. Selain itu, ada beberapa perusahaan yang masih menggunakan shift kerja. Menurut Kroemer *Shift* kerja yaitu hadir pada suatu tempat kerja yang sama secara reguler pada waktu yang sama (shift tetap) atau dengan waktu yang berbeda-beda (shift rotasi). *Shift* tetap yaitu karyawan yang bekerja secara tetap pada shift tertentu (Winarsunu, 2008). Sebuah studi oleh Williamson, Sanderson, Knauth & Kiesswetter melihat perubahan dari shift 7 hari menjadi shift 3 hari dan menemukan bahwa shift menyebabkan berkurangnya tidur dan kesulitan makan. Jika shift akan dilakukan, shift harus searah jarum jam, dengan shift awal dimulai lebih lambat. Mengambil setidaknya dua hari libur antara shift dapat mengurangi efek negatif dari shift (Totterdell, Spelten, Smith, Barton, Folkard, Knauth, dalam Aamodt, 1999).

2. Langkah penelitian atau metode penelitian yang digunakan

(Dhini Rama Dhania, 2010) Penelitian ini merupakan penelitian lapangan kuantitatif yang mengumpulkan data berdasarkan skala. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah beban kerja, variabel intervensi adalah stres kerja, dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja perwakilan medis. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar 60 kuesioner. Kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan sebanyak 50 kuesioner, sedangkan yang digunakan dalam melakukan analisis data hanya 42 kuesioner karena 8 kuesioner lainnya rusak (tidak diisi secara lengkap).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Menurut Singarimbun (1995:134), penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Menurut Sugiyono (2009:118), propionate stratified random sampling yaitu "teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional".

PEMBAHASAN

Analisis terhadap masalah yang diangkat dari setiap penelitian

Sari (2015: 10), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Penilaian harus memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja pekerjaan (Paramita & Sendow, 2016a).

Kinerja organisasi pada kebanyakan perusahaan rendah, terlihat banyak pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil observasi awal terlihat konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Ceven et al., 2009) Sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (performance) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya

manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Maka dari itu bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi.

Davis (dalam Iriana dkk, 2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja (Kualitas et al., 2001). Kepuasan kerja menurut Tahir (2014: 85) adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.

Stres kerja (*job stress*) diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsional indi-vidu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja. (Rustiarini, 2014). Stres kerja yang berlebihan dapat

menyebabkan gangguan stabilitas emosional seperti depresi, kecemasan, dan kecemasan, yang dapat berdampak negatif pada perilaku kerja. Stres juga terjadi ketika individu secara fisik dan emosional tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan di luar kemampuannya serta tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan (Ugoji dan Isele 2009) dan (Nasution, 2007). Hal yang berbeda disebutkan oleh Oliveira (2013) dan (Prasetyo, 2017). menunjukkan dalam penelitiannya bahwa sumber stres dari kurangnya sumber daya manusia, peralatan kerja ruang gawat darurat, dokumen kerja yang tidak jelas dan pengabaian adalah

beberapa bagian yang dapat kami rangkum dalam hasil. dan administrasi. Stres segera dapat menghasilkan gangguan sementara dari kognisi, emosi dan perilaku yang dapat mempengaruhi kesejahteraan orang tersebut. Namun, stres jangka panjang yang terus-menerus dapat menyebabkan perubahan fisiologis yang memperburuk, atau bahkan menyebabkan, penyakit; seseorang dapat menjadi rentan terhadap penyakit yang mempengaruhi berbagai sistem tubuh, termasuk sistem kekebalan tubuh, saraf pusat, pencernaan, endokrin dan genitourinari, serta kulit, otot dan jaringan ikat (Miron & Colosi, 2018).

Tabel.1 Tabel literature review

No	Penulia	Judul	Desain	Responden	Prosedur Penelitian	Hasil
1	(Dhini Rama Dhania, 2010)	PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA KUDUS)	penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif dengan TERHADAP pengumpulan data melalui skala. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah beban kerja, variabel intervening adalah stres kerja, dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja medical representatif.	Populasi penelitian ini adalah Medical Representatif di kota Kudus.	Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar 60 kuesioner. Kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan sebanyak 50 kuesioner, sedangkan yang digunakan dalam melakukan analisis data hanya 42 kuesioner karena 8 kuesioner lainnya rusak (tidak diisi secara lengkap).	Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota Kudus. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan hasil wawancara awal didapat bahwa salah satu alasan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini adalah meskipun berat tetapi mereka sangat mengharapkan mendapatkan insentif guna menambah untuk kebutuhan keluarga.
2	(Terhadap & Pegawai, 2017) I Gede Sudha Cahayana dan I Ketut Jati	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SI, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ini dalam penelitian ini seluruh pegawai penelitian ini adalah penelitian dengan	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara	stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Adanya stress kerja menyebabkan pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan

		KINERJA PEGAWAI	metode kuantitatif yang berbentuk asosiatif.	Pratama Denpasar Timur sejumlah 200 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut	memberikan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden (baik, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya.
3.	(S.E., 2013) Chadek Novi Charisma Dewi, Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila	PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA N PADA BAGIAN TENAGA PENJUALA N UD SURYA RADITYA NEGARA	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal.	karyawan pada bagian penjualan penelitian ini yaitu UD Surya Raditya Negara, Populasi yang digunakan adalah 70 karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara	Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu berupa data stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersumber dari UD Surya Raditya Negara. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, pencatatan dokumentasi, dan wawancara, kemudian dianalisis dengan analisis jalur.	(1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.
4.	(BARRIO S, 2014) Venny	STRES KERJA DITINJAU	jenis penelitian deskriptif	Populasi dalam penelitian ini	Peneliti mengambil sampel 50% dari jumlah populasi	bagi perusahaan yang menggunakan sistem kerja shift pagi, siang dan malam

	Marvhelia	DARI SHIFT KERJA PADA KARYAWA N	dengan pendekatan kuantitatif	adalah karyawan bagian produksi PT. UNISEM Muka Kuning, Batam yang berjumlah 300 orang.	yaitu sekitar 150 orang, hal ini sesuai dengan Arikunto (1987) yang menganjurkan apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau 50%. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik sampel yang dikenakan pada sampel yang karakteristiknya sudah ditentukan dan diketahui lebih dulu berdasarkan ciri dan sifat populasinya	agar dapat mengatur jadwal shift dengan lebih baik lagi seperti mengurangi jam kerja shift malam dan menambah jam kerja shift siang. Hal ini disebabkan karena karyawan yang bekerja pada siang hari sedikit mengalami stres dan pada malam hari karyawan cenderung mengalami stres yang lebih tinggi dan juga untuk meminimalisir terjadi kecelakaan kerja akibat mengantuk dan kelelahan. Sebagai tambahan, karyawan yang bekerja pada shift siang perlu diberi reward atau pemberian bonus. Hal ini tentu akan meningkatkan semangat dalam bekerja.
5	(Haryanti et al., 2013)	HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA	Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasi.	Populasi penelitian adalah perawat di UGD RSUD Kabupaten Semarang	Pengukuran beban kerja menggunakan instrumen daily log study dan pengukuran stres kerja menggunakan	Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang (p value 0,000 dengan $\alpha= 0,05$).

		PERAWAT DI INSTALASI GAWAT DARURAT RSUD KABUPATE N SEMARAN G		sejumlah 29 perawat	kuesioner stres kerja berdasarkan teori Robbins (1990) dalam Nursalam (2008) yang terdiri dari 35 pertanyaan. Analisis data menggunakan uji Kendall Tau.	
6.	(Kualitas et al., 2001) Noor Arifin	ANALISIS KUALITAS KEHIDUPA N KERJA, KINERJA, DAN KEPUASAN KERJA PADA CV. DUTA SENENAN JEPARA	Kuantitatif	Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 65 orang dengan teknik purposive sampling (Sugiyono, 2006 : 118).	Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dari responden/sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis/angket.	Kedua, penelitian menunjukkan bahwa sebenarnya semakin tinggi perasaan puas karyawan CV. DUTA Senenan Jepara akan semakin memacu terhadap semangat kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Byars & Rue dalam Menon, (1999:35) yang menyatakan bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja. mengimplikasikan bahwa organisasi yang menginginkan karyawan yang puas dapat memilih karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kepuasan, atau semuanya

					dengan terlebih dahulu	
7.	(Utama, 2012) Anak Agung Ngurah Bagus Dhermaw an Gde Adnyana Sudibya, dan Wayan Mudiartha Utama	PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNG AN KERJA, KOMPETEN SI, DAN KOMPENS ASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNG AN KANTOR DINAS PEKERJAA N UMUM PROVINSI BALI	Kuantitatif	Jumlah sampel sebanyak 150 orang dipilih dengan Metode Stratified Proportional Random Sampling dari 608 orang pegawai di Dinas PU Provinsi Bali (2009).	Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan wawancara. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dengan skala 1-7. Teknik analisis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan program komputer SPSS 15.0 dan AMOS 7.0.	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga meskipun para pegawai yang bekerja di Dinas PU Provinsi Bali memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai tersebut.
8.	(Psikologi et al., 2016)	GAYA KEPEMIMP INAN MELAYANI DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA KARYAWA	teknik sampling convenience sampling	Populasi dari penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Jateng & DIY, kantor	Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kesiapan untuk berubah dan Skala Gaya kepemimpinan melayani. Skala Kesiapan untuk	Semakin tinggi penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan melayani maka semakin tinggi kesiapan untuk berubah karyawan, sebaliknya semakin rendah penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan melayani maka semakin rendah pula

		N BPJS KETENAGA KERJAAN		cabang Semarang I, cabang Semarang II, cabang Surakarta dan cabang Magelang. Berdasarkan hasil data yang diambil, jumlah karyawan mencapai 130 subjek.	berubah (27 aitem) disusun dengan menggunakan Skala kesiapan untuk berubah disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Holt, Armenakis, Field & Harris (2007),	kesiapan untuk berubah yang dimiliki karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan melayani dan kesiapan untuk berubah dapat diterima.
9.	(Indonesia , 2011) Peni Tanjung Sari	PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWA N PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG	kuantitatif	pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsional”.	Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). Husein Umar (2004;78)	Stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang diambil dari 5 (lima) indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Dari kelima indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator tuntutan tugas sebesar 82,8%. Hal ini berarti karyawan mengalami stress kerja karena beban pekerjaan yang cukup banyak.
10.	(Setiyana,	FORGIVEN	Penelitian ini	perawat yang	Pengambilan	Implikasi pada penelitian ini,

	2013)	ESS DAN STRES KERJA TERHADAP PERAWAT	berjenis kuantitatif dengan desain penelitian berupa correlational research untuk melihat hubungan antar variabel yang akan diteliti.	bekerja di sebuah rumah sakit umum Kota Malang.	sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling berupa simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiono, 2009). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang.	antara lain bagi perawat di sebuah rumah sakit diharapkan dapat bekerja dengan profesional, dapat melakukan pemaafan dan berdamai dengan diri sendiri, orang lain, serta situasi yang membuatnya mengalami emosi-emosi negatif dalam dunia kerja agar menjadi lebih nyaman dalam bekerja. Selain itu, perawat juga diharapkan dapat lebih terbuka mengenai keadaan dan permasalahan yang ia hadapi terutama berkaitan dengan dunia kerja, serta membangun hubungan yang lebih positif antara sesama rekan kerja.
11.	(Miron & Colosi, 2018)	WORK STRESS, HEALTH BEHAVIOU RS AND COPING STRATEGIE S OF DENTISTS FROM CLUJ- NAPOCA, ROMANIA	Kuantitatif	Mengatasi stres oleh dokter gigi Rumania ukuran d = 0,6, adalah 148 responden.	250 kuesioner yang didistribusikan melebihi ukuran sampel yang dihitung ini hampir 70%, untuk mengimbangi kemungkinan tingkat respons yang rendah.	menunjukkan elemen gaya hidup yang tidak banyak bergerak dan kebiasaan makan yang buruk. Skor kesehatan persepsi diri yang moderat dan keinginan yang diungkapkan untuk mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesehatan menunjukkan bahwa banyak dokter gigi tampaknya menyadari kebiasaan tidak sehat mereka tetapi tidak mengambil sikap proaktif untuk memperbaiki kebiasaan sehari-hari

						mereka.
12.	(Putus et al., 2021)	THE ASSOCIATION BETWEEN WORK-RELATED STRESS, INDOOR AIR QUALITY AND VOICE PROBLEMS AMONG TEACHERS - IS THERE A TREND?	Kuantitatif	Terhadap lingkungan yang bersih.	Menguji kuesioner elektronik yang dikirimkan melalui email. Kuesioner terdiri dari 60 pertanyaan tentang lingkungan kerja, kualitas udara dalam ruangan, kepuasan kerja, gejala, infeksi, penyakit yang didiagnosis.	Selama perbaikan gedung sekolah, lingkungan akustik dan kualitas udara dalam ruangan harus diperhitungkan, karena masalah suara tampaknya meningkat di kalangan profesional pengajar.
13.	(Daniels et al., 2022)	INTRODUCING NATURE AT THE WORK FLOOR: A NATURE-BASED INTERVENTION TO REDUCE STRESS AND IMPROVE COGNITIVE PERFORMANCE	Menggunakan desain penelitian penelitian cross-sectional berbasis institusional.	populasi penelitian dalam studi intervensi ini memperhitungkan perhitungan ukuran sampel.	Informasi tentang proyek dan undangan dikirim melalui email kepada para peserta. Peserta dalam kelompok intervensi mengikuti program intervensi berbasis alam dan berpartisipasi dalam ujian. Kelompok kontrol hanya berpartisipasi dalam ujian.	meskipun paparan alam memiliki efek restoratif pada kesehatan manusia, terjemahan ke pengaturan kerja telah dieksplorasi. Di sini, kami menunjukkan bahwa berpartisipasi dalam intervensi berbasis alam selama jam kerja menurunkan tingkat stres karyawan
14.	(Lee et al.,	WORK	Kuantitatif	108 peserta	Sebanyak 121 staf	Stres kerja dan kelelahan

	2019)	STRESS AND OCCUPATIONAL BURNOUT AMONG DENTAL STAFF IN A MEDICAL CENTER		dilibatkan dalam penelitian ini.	gigi mengisi kuesioner, dengan tingkat respons 79,9%. Diantaranya, ada 24 peserta program Pasca Sarjana (PGY) yang memiliki tingkat respons tertinggi (96,0%), diikuti oleh 22 warga (R; tingkat respons Z 84,6%), 37 dokter gigi sebagai asisten (DA; tingkat respons Z). 80,4%), dan 28 staf tamu (VS; tingkat respons Z 66,7%).	kerja yang umum di antara staf gigi di pusat medis, yang dapat mempengaruhi keselamatan pasien dan, dengan demikian, harus dihargai. Rumah sakit harus memberikan pengetahuan dan pelatihan hukum yang berkaitan dengan perselisihan medis, dan sumber daya administratif dan sistem pendukung yang akan segera turun tangan ketika perselisihan muncul.
15.	(Getaneh Mekonen et al., 2021)	PREVALENCE OF WORK-RELATED STRESS AND ITS ASSOCIATED FACTORS AMONG BANK WORKERS IN GONDAR CITY, NORTHWESTERN ETHIOPIA	Menggunakan desain penelitian cross-sectional berbasis institusional.	Pegawai bank di kota Gondar yang menjabat setidaknya satu tahun berlibat dalam penelitian ini yang tidak hadir dengan kunjungan berulang, sakit parah selama	.Peserta yang diperlukan dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Pertama, peserta diklasifikasikan ke dalam Individu yang tidak hadir dengan kunjungan berulang, sakit parah selama	Lebih baik memberikan pertimbangan yang luar biasa kepada karyawan pria dan karyawan bank dengan riwayat penyakit kronis dan meminimalkan penggunaan alkohol untuk mengurangi kemungkinan mengembangkan stres terkait pekerjaan. Temuan ini akan digunakan sebagai masukan bagi organisasi yang bekerja di sektor lingkungan/kesehatan kerja dan administrator bank untuk mengambil tindakan

	ST ETHIOPIA: A MULTI- CENTER CROSS- SECTIONA L STUDY		periode pengumpulan data, dan didiagnosis dengan stres bukan bagian dari penelitian ini	proporsional untuk mengalokasikan jumlah peserta yang dibutuhkan di setiap strata	yang tepat untuk mengurangi risiko hasil kesehatan negatif yang terkait dengan stres terkait pekerjaan.
--	--	--	--	---	--

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Dari 15 penelitian yang dipaparkan didapatkan bahwa sumber stres yang dialami oleh karyawan dapat berasal dari faktor individu yaitu karakteristik individu, faktor administrasi yaitu kejelasan pekerjaan, dan faktor internal dan eksternal. Faktor SDM berupa staffing, penjadwalan dan Manajemen berupa dukungan dari manajemen pada pelayanan yang diberikan kepada karyawan perusahaan. Penelitian McCoy (1997), Kellow (2000) dan Haryuni (2013) menjelaskan bahwa mekanisme coping yang digunakan dijelaskan, sedangkan penelitian berfokus pada faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres dan dampak stres terhadap kinerja dan faktor-faktor lain dari layanan yang diberikan.

SARAN

Dari temuan tinjauan pustaka, perlu adanya pengelolaan stres melalui

mekanisme coping dan respon berorientasi tugas, baik secara individu, individu maupun kelompok, sehingga karyawan masa depan dapat dengan cepat, akurat dan berkualitas tinggi memberikan feedback kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BARRIOS, J. P. R. M. B. (2014). No TitleМини-инвазивные вмешательства под ультразвуковым контролем при эхинококковом абсцессе печени. *Diseño De Un Modelo De Control Interno En La Empresa Prestadora De Servicios Hoteleros Eco Turísticos Nativos Activos Eco Hotel La Cocotera, Que Permitira El Mejoramiento De La Informacion Financiera*, 02(01), 97.

Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 3(2).

Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. 1(3), 724–727.
<https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>

Charda S., U. (2016). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1.
<https://doi.org/10.25072/jwy.v32i1.86>

Daniels, S., Clemente, D. B. P., Desart, S., Saenen, N., Sleurs, H., Nawrot, T. S., Malina, R., & Plusquin, M. (2022). Introducing nature at the work floor: A nature-based intervention to reduce stress and improve cognitive performance. *International Journal of Hygiene and Environmental Health*, 240(November 2021), 113884.
<https://doi.org/10.1016/j.ijheh.2021.113884>

Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.

Getaneh Mekonen, E., Shetie Workneh, B., Seid Ali, M., Fentie Abegaz, B., Wassie Alamirew, M., & Aemro Terefe, A. (2021). Prevalence of Work-Related Stress and its Associated Factors among Bank Workers in Gondar City, Northwest Ethiopia: A multi-center cross-sectional study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 16, 100386.
<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.100386>

Haryanti, H., Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1), 111590.

Indonesia, U. K. (2011). *Universitas Komputer Indonesia Page 1*. 1(1), 1–14.

Kualitas, A., Kerja, K., Kerja, D. A. N. K., Cv, P., Senenan, D., & Arifin, N. (2001). *Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv. duta senenan jepara*. 11–21.

Lee, C. Y., Wu, J. H., & Du, J. K. (2019). Work stress and occupational burnout among dental staff in a medical center. *Journal of Dental Sciences*, 14(3), 295–301.

<https://doi.org/10.1016/j.jds.2019.01.006>

Miron, C., & Colosi, H. A. (2018). Work stress, health behaviours and coping strategies of dentists from Cluj-Napoca, Romania. *International Dental Journal*, 68(3), 152–161. <https://doi.org/10.1111/ijd.12361>

Nasution, I. K. (2007). Stres Pada Remaja. *Universitas Sumatra Utara*, 1–26.

Paramita, L., & Sendow, G. (2016a). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–142. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.1580>

Paramita, L., & Sendow, G. (2016b). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG DIVISI REGIONAL SULAWESI UTARA. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).

<https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.1580>

Prasetyo, W. (2017). Literature Review: Stres Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Ners Lentera*, 5(1), 43–55.

Psikologi, F., Diponegoro, U., & Tembalang, K. U. (2016). Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Empati*, 5(1), 113–116.

Putus, T., Vilén, L., & Atosuo, J. (2021). The Association Between Work-Related Stress, Indoor Air Quality, and Voice Problems Among Teachers is There a Trend? *Journal of Voice*. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2021.09.007>

Rustiarini, N. W. (2014). Sifat Kepribadian dan Locus of Control Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Prilaku Disfungsional Audit. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*, 11(Juni 2014), 1–19.

S.E., M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.

Setiyana, V. Y. (2013). *2) = 0,274;*

01(02), 376–396.

Syahrial. (2020). Dampak Covid-19

terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Ners,*
4(2), 21–29.

Terhadap, K., & Pegawai, K. (2017).

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres
Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi,*
2017(1), 1314–1342.

Utama, A. A. N. B. D. I. G. A. S. I. W. M.

(2012). Pengaruh Motivasi,
Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan
Kompensasi Terhadap Kepuasan
Kerja Dan Kinerja Pegawai Di
Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan
Umum Provinsi Bali. *Jurnal*
Manajemen, Strategi Bisnis, Dan
Kewirausahaan, VI, 174–182.