

Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan

The Correlation Between Social Support and Work Stress in The Surgical Installation Center for Haji Adam Malik General Hospital

Steven Hutahaean^(1*), Nini Sri Wahyuni⁽²⁾ & Istiana⁽³⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: stevenhutahaean11@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang. Teknik sampling yang dipakai yaitu total sampling. Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja. Skala dukungan sosial diukur berdasarkan aspek dukungan sosial. Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 nilai tersebut < 0.05 maka hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Pada angka koefisien korelasi sebesar -0.473, artinya tingkat korelasi antara variabel dukungan sosial dengan stres kerja adalah sebesar -0.473 masuk dalam kriteria tinggi. Nilai koefisien korelasi sebesar -0.473, dimana nilai tersebut negatif yang artinya hubungan kedua variabel tersebut berlawanan. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dari variabel dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,225$. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berdistribusi sebesar 22,5% terhadap stres kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja; Dukungan Sosial; Perawat.

Abstract

This study aims to determine the relationship between social support and work stress of Central Surgical Installation Nurses at RSUP Haji Adam Malik. The type of research used is a quantitative approach. The population in this study was 100 people. The sampling technique used is total sampling. The scale of work stress is arranged based on aspects of work stress. The scale of social support is measured based on aspects of social support. Obtained a significance value of $0.000 < 0.05$ then the hypothesis is accepted, which means that there is a relationship between social support and work stress. The correlation coefficient of -0.473 means that the level of correlation between social support variables and work stress is -0.473 which is included in the high criteria. The value of the correlation coefficient is -0.473, where the value is negative which means that the relationship between the two variables is opposite. Thus, it can be concluded that the higher the value of the social support variable, the lower the work stress. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.225$. This showed that social support was distributed by 22.5% against work stress.

Keywords: Work Stress; Social Support; Nurse.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v4i1.203>

Rekomendasi mensitasi :

Hutahaean, S., Wahyuni, N. S. & Istiana, I. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 4 (1): 38-44.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai sarana kesehatan yang memberikan jasa kesehatan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan. Sehingga mengharuskan rumah sakit memberikan mutu pelayanan sesuai standar yang telah ditetapkan serta yang terpenting dapat menjangkau semua kalangan masyarakat. Adapun salah satu orang yang mewujudkan peran rumah sakit dalam organisasi adalah perawat. Perawat sebagai salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, organisasi tempat para perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka. Tugas pokok seorang perawat adalah merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan. Seorang perawat, karena pekerjaannya yang dinamis, perlu memiliki kondisi tubuh yang baik, sehat, dan mempunyai energi yang cukup.

Salah satu unit perawat yang ada di rumah sakit ialah perawat kamar bedah. Tugas perawat kamar bedah bukan hal yang ringan untuk dipikul, perawat kamar bedah bertanggung jawab menyediakan fasilitas sebelum pembedahan dan mengelola paket alat pembedahan selama tindakan pembedahan berlangsung, administrasi dan dokumentasi semua aktivitas/tindakan keperawatan selama pembedahan dan kelengkapan dokumen medik (Jangland, 2018). Selain harus terampil dan terdidik, mereka juga harus mempunyai kemahiran dalam melakukan tindakan keperawatan. Tak jarang tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi menimbulkan rasa tertekan. Ketidakmampuan dalam menjawab

tuntutan tersebut sangat mungkin menjadi pemicu timbulnya stres kerja, seperti yang dikatakan oleh Ubaidillah (dalam Arisona, 2008) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa di jangkau oleh kemampuannya.

Menurut Ivanko (dalam Hamali, 2018) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Stres kerja juga sangat berdampak buruk bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun.

Menjadi seorang perawat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dimiliki seorang perawat maka dapat menyebabkan timbulnya stres. Hasil riset PPNI pada tahun 2006, menunjukkan 50,9% perawat Indonesia yang berkerja di empat provinsi mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak ada istirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Tahun 2013 dalam penelitian Revalicha, disebutkan bahwa 60% perawat RSUD Kabupaten Bengkayang mengalami stres kerja berat. Namun sebaliknya data tahun 2015, stres kerja perawat berada pada tingkat ringan yaitu sebesar 80%.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada perawat kamar bedah mengalami keluhan fisik, didapatkan

beberapa keluhan seperti pusing atau sakit kepala, nyeri leher dan punggung, kelelahan pada kaki, nyeri otot, susah tidur akibat pola tidur yang tidak teratur serta cedera fisik yang dialami saat bekerja seperti tertusuk jarum suntik. Dari segi keluhan non fisik, perawat mengeluhkan tentang kerumitan pendataan pasien yang harus dilakukan dengan ketelitian tinggi, adanya perasaan mudah panik saat jumlah pasien banyak dan dengan tingkat keparahan yang cukup tinggi serta kurang fokus. Stress akan cenderung muncul pada para perawat bedah yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka.

Dukungan sosial menurut Krivohlav (dalam Svarcova, 2014) adalah bantuan yang diberikan oleh orang lain ketika seseorang dalam tekanan atau mengalami stres. Sinokki (2011) mengatakan bahwa dukungan sosial dibangun dengan multidimensi atau jenis dukungan yang berbeda. Dimensi penting dari dukungan sosial adalah emosional, penilaian, informasi, dan dukungan instrumental. Dukungan emosional (afeksi) meliputi perasaan peduli, empati, kasih sayang, dan kepercayaan. Dukungan emosional adalah kategori yang paling penting di mana persepsi dukungan disampaikan. Dukungan penilaian meliputi komunikasi informasi yang relevan dengan evaluasi diri dan disebut sebagai dukungan penguatan yang diberikan oleh orang lain. Dukungan informasi merupakan informasi yang diberikan ke orang lain selama masa bekerja. Sementara itu, dukungan instrumental meliputi penyediaan barang berwujud, jasa, atau bantuan nyata.

Perawat yang dukungan sosialnya rendah akan mengalami kondisi kerja

yang kurang nyaman diakibatkan dari hubungan yang kurang harmonis. Dukungan sosial yang rendah akan mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Rekan kerja sesama perawat merupakan pihak yang paling dekat di dalam pekerjaannya. Ketika dihadapkan dengan berbagai tekanan dalam pekerjaan dan pekerjaan yang monoton, terkadang perawat akan merasa bosan atau jenuh. Ketika perawat merasa bosan atau menemui masalah dalam pekerjaan, mereka akan mencari pertolongan, bantuan, dan dukungan dari orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, terutama dari rekan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Pusat RSUP Haji Adam Malik".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 Perawat RS Adam Malik Medan. Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan total sampling. Menurut Sugiyono (2014) total sampling merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan jumlah keseluruhan populasi. Penelitian ini menggunakan metode skala, yakni skala dukungan sosial dan skala stres kerja. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Rangkuman Perhitungan Analisa *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef-Det (r^2)	BE%	P	ket
X-Y	-0.473	0,225	22,5%	0,000	sig

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi bahwa pada hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 nilai tersebut < 0.05 maka hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja. Pada angka koefisien korelasi sebesar -0.473, artinya tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel Dukungan Sosial dengan Stres Kerja adalah sebesar -0.473 atau masuk dalam kriteria tinggi. Nilai koefisien korelasi sebesar -0.473, dimana nilai tersebut negatif yang artinya hubungan kedua variabel tersebut berlawanan. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dari variabel dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja.

Perawat yang memiliki stres kerja sangat memerlukan suatu dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berasal dari teman kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi karyawan guna mengurangi stres kerja. Namun bila dukungan sosial yang diberikan ini tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang dialami para perawat pun bisa tinggi.

Dukungan sosial dalam penelitian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasal dari lingkungan tersebut. Menurut Baron dkk (2006) dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan

mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Dua alasan penting keberadaan dukungan sosial. Pertama, individu membutuhkan bantuan orang lain bilamana tujuan atau aktivitas pekerjaan demikian luas dan kompleks sehingga tidak dapat menyelesaikan sendiri. Kedua, hubungan antara karyawan itu mempunyai nilai sebagai tujuan yaitu pekerjaan yang menuntut hubungan saling membantu. Dalam hal ini dukungan sosial diperlukan karyawan untuk mengurangi terjadinya stress kerja. Asal dari dukungan sosial dapat dari lingkungan kerja itu sendiri, yaitu rekan kerja dan atasan, serta berasal dari luar lingkungan kerja seperti keluarga dan juga teman.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,225$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 22,5% terhadap Stres kerja. Terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja (Nadia,

2020) adalah dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berasal dari teman kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi karyawan guna mengurangi stres kerja di kantor. Namun bila dukungan sosial yang diberikan ini tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang dialami para karyawanpun bisa tinggi. Dukungan sosial menurut Sarafino (2002) ada empat bentuk, yaitu: dukungan emosional berupa ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, dukungan penghargaan berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain, dukungan instrumental berupa bantuan finansial ataupun bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu dan dukungan informasi berupa pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan. Dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

Lingkungan sosial dalam penelitian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasan dari lingkungan tersebut. Menurut Baron dkk (2006) dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih

rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Ket
		Hipotetik	Empirik	
Dukungan sosial	10,659	82,5	66,03	rendah
Stress kerja	10,745	102,5	118,10	tinggi

Berdasarkan hasil uji mean dapat dilihat bahwa dukungan sosial memperoleh hasil rendah dengan nilai mean empirik sebesar 66,03 dan nilai mean hipotetik sebesar 82,5 Stres kerja memperoleh hasil tinggi dengan nilai mean empirik sebesar 118,10 dan mean hipotetik sebesar 102,5.

Adapun penelitian dengan judul Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta (Setyaningrum, 2014). Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara pola dukungan sosial dengan stress kerja dapat dilihat pada nilai korelasi (r) sebesar -0,480 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hasil kategorisasi diketahui bahwa variabel stress kerja memiliki rerata empirik sebesar 58,92 dan rerata hipotetik sebesar 82,5 yang berarti tergolong rendah. Variabel dukungan sosial memiliki rerata empirik sebesar 60,72 dan rerata hipotetik sebesar 50 yang berarti tergolong tinggi. Sumbangan dukungan sosial terhadap stress kerja sebesar 23,1%, sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

dukungan sosial. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja.

SIMPULAN

Dari hasil analisis data diketahui terdapat hubungan dukungan sosial dengan stres kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima. Artinya terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Pada koefisien korelasi sebesar -0.473 , artinya tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel dukungan sosial dengan stres kerja adalah sebesar -0.473 atau masuk dalam kriteria tinggi. Nilai koefisien korelasi sebesar -0.473 , dimana nilai tersebut negatif. Artinya hubungan kedua variabel tersebut berlawanan. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dari variabel dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0.225$. Menunjukkan bahwa dukungan sosial berdistribusi sebesar 22,5% terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan 77,5 % faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti faktor individu, faktor keluarga, faktor sosial kognitif serta faktor organisasi. Berdasarkan hasil uji mean, dukungan sosial memperoleh hasil rendah dengan nilai mean empirik sebesar 66,03 dan nilai mean hipotetik sebesar 82,2. Stres kerja memperoleh hasil tinggi dengan nilai mean empirik sebesar 118,10 dan mean hipotetik sebesar 102,5.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta

- Andarini, S. R. & Fatma, A. (2013). Hubungan antara Distres dan Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa dalam Menyusun Skripsi. *Talenta Psikologi*. Vol. II, No, 2, Agustus 2013.
- Anoraga, P. (2003). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsini, (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Beehr, T.A and Newman, J.E., (2000), *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*, Journal Applied Psychology.
- Biru, Mega. (2016). *Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 39 No. 2.
- Davis, dkk. (2015). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw - Hill Education, New York.
- Dodiansyah, K. A. (2014). *Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan solopos* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ekasari, A., & Yuliyana, S. (2012). Kontrol diri dan dukungan teman sebaya dengan *coping stress* pada remaja. *Journal Soul*. 5 (2), 55-66.
- Eva Svarcova, I. L. (2014). *Social Support as a Part of Quality of Life as Viewed by Minority Pupils*. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*.
- Gibson. (2006). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Ginting, Febriana (2013), *Analisa terhadap sistem akuntansi pemberian kredit usaha mikro pada PT Bank Mandiri* (Persero), Jakarta.
- Greenberg, J.S. (2004). *Comprehensive Stress Management*. 8 th Edition. New York : Mc Graw Hill Inc
- Hadi, S. (2000). *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen*. Yogyakarta : Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- HIPKABI. (2014). *Buku Keterampilan Dasar Bagi Perawat Kamar Bedah*. Jakarta: Hipkabi Press.
- H. Nawawi, (2011); *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Jangland, D. F. (2018). Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Ilmu Kesehatan, 09*.
- Kemenkes RI. (2010). Riset Kesehatan Dasar, RISKESDAS. Jakarta: Balitbang Kemenkes RI
- Luthans, (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Munandar. (2011). *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Nadia, A, Z. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja. Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan.
- Nurmalasari. (2010). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Harga Diri Pada Remaja Penderita Penyakit Lupus*. Jurnal Fakultas Psikologi Gunadarma. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. (2003). *Organization Behavior : Concept, Convensus, dan Application*, Prehnce Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, (2008), *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso,S. (2001). *Buku Latihan SPSS statistik parametrik*. Jakarta PT. Elex Media Komputindo.
- Sarafino, E.P. (2002). *Health Psychology : Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. New York : John Willeyant.
- Setiawan, A. I. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1).
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat*. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(2), 376-396.
- Setyaningrum, P., Dwityanto, A., & Psi, S. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Siagian, Sondang P. (2011). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinokki, (2011), *Social Factor at Work and the Health of Employee*, *Juvenes Prints, Tampere*.
- Steers, Richard M, 2005. Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno H. (2011). *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru.
- Tantra, M.S. & Larasati, T.A. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Majority*. 4(9), 58-63.
- Waluyo, Minto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta; Graha Ilmu.