

## Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon

*Factors that Concerned with Job Stress at employees at PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon*

Nurini<sup>1</sup>, Ade Rahmawati<sup>2</sup>, Tating Nuraeni<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Wiralodra

### Abstrack

Stres dapat diartikan suatu keadaan individu yang tidak nyaman atau tidak menyenangkan dan banyak tekanan-tekanan yang menyerang individu yang berasal dari dalam maupun dari luar sehingga menyebabkan rasa tegang, cemas, takut yang berlebihan. Stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat permintaan dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan Cross Sectional dengan jumlah sampel sebanyak 60 pekerja. Variabel yang diteliti adalah stres kerja dengan faktor karakteristik pekerjaan dan faktor individu. Untuk analisis data uji statistik digunakan Uji Chi Square dan Fisher's Exact Test dengan taraf kepercayaan 95% dengan nilai kemaknaan 5%. Pengumpulan data dilakukan terhadap 60 pekerja. Hasil penelitian diperoleh bahwa umur (P-value 0,000), masa kerja (P-value 0,000), jumlah anak (P-value 0,000) dan beban kerja (P-value 0,001) berhubungan dengan stres kerja. Sedangkan variabel jenis kelamin (P-value 0,817) dan status pernikahan (P-value 0,630) tidak berhubungan stres kerja.

Kesimpulan terdapat hubungan umur, masa kerja, jumlah anak, dan beban kerja dengan stres kerja. Sedangkan jenis kelamin dan status pernikahan tidak berhubungan dengan stres kerja. Disarankan pengaturan waktu kerja dalam perusahaan mutlak diperlukan, hal ini berhubungan dengan tingkat konsentrasi dalam pekerjaan, dengan konsentrasi dan keteraturan waktu yang baik akan menyebabkan pekerjaan bagus dan tidak mendapatkan hambatan berarti.

**Kata Kunci** : Stres kerja, karakteristik pekerjaan, faktor individu

### Abstract

*Stress can be interpreted as an uncomfortable or unpleasant individual situation and many pressures that strike individuals from inside or outside, causing tension, anxiety, excessive fear. Job stress is an emotional state that arises because of a mismatch between the level of demand and the ability of individuals to cope with the stress of work it faces.*

*This research use Cross Sectional approach with total sample of 60 workers. The variables studied are job stress with job characteristics factors and individual factors. To analyze statistical test data used Chi Square Test and Fisher's Exact*

*Test with 95% confidence level with 5% significance value. Data collection was conducted on 60 workers.*

*The results obtained that age (P-value 0.000), job tenur (P-value 0.000), number of children (P-value 0.000), and workload (P-value 0.001) related to job stress. While the gender variables (P-value 0.817) and marital status (P-value 0.630) are not related to job stress. It is recommended that the working arrangement of work within the company is absolutely necessary, it is related to the level of concentration in the work, with good concentration and timing will cause good work and do not get significant barriers.*

**Keywords:** Job stress, characteristics factors, individual factors

### Pendahuluan

Dalam Undang-undang No 1 Tahun 1970 disebutkan bahwa pelaksanaan keselamatan kerja dilakukan salah satunya untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik secara fisik, psikis, peracunan, infeksi dan penularan. Penyakit akibat kerja sendiri terjadi akibat paparan faktor risiko yang terdapat di tempat kerja, seperti kondisi tempat kerja, peralatan kerja, material yang dipakai, proses produksi, cara kerja, limbah perusahaan dan hasil produksi.<sup>1</sup>

Dampak yang timbul jika terjadi penyakit akibat kerja tentunya akan mempengaruhi produktivitas pekerja dalam bekerja. Hal ini tentunya juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang berdampak pada hasil produksi. Dampak yang ditimbulkan akibat terjadinya stres kerja tidak dapat dipandang sebelah mata. Stres kerja dapat mengakibatkan terjadinya hari hilang kerja akibat kecelakaan kerja dan timbulnya kesakitan.<sup>2</sup>

Stres kerja di definisikan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.<sup>3</sup> Stres

pada pekerja dapat disebabkan dari faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman, beban kerja yang terlalu besar, rendahnya pendidikan dan upah atau pendapatan untuk memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat, dirasa kurang oleh pekerja cenderung dapat menyebabkan stres. Sebuah survei atas pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% pekerja merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres karena faktor dari lingkungan, pekerjaan dan faktor dari individu sendiri. 34 % berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka karena stres di tempat kerja.<sup>4</sup>

Stres juga dapat mempengaruhi kesehatan, berbagai penyakit timbul setelah terpapar stres dalam kurun waktu lama. Misalnya saja jantung koroner, darah tinggi atau hipertensi, sakit ginjal, dan aterosklerosis (penyempitan nadi), selain penyakit-penyakit di atas ditemukan penyakit terkait stres, di antaranya sakit punggung kronis, gangguan lambung (*gastritis*), migran, gatal-gatal pada kulit. Sebenarnya stres tidak dapat menyebabkan penyakit secara langsung. Stres hanya mendorong timbulnya penyakit karena menurunnya kekebalan tubuh.<sup>5</sup>

Menurut Sondang Siagian, ada berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres pekerja yang berasal dari pekerjaan dan dari individu. Bila stres pekerja yang tidak teratasi berakibat menurunnya tingkat produktivitas, tingkat kesehatan dan pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja.<sup>6</sup>

Dari hasil wawancara pada beberapa pekerja di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon. Stres kerja dapat mempengaruhi proses kerja dan produktivitas perusahaan akan menurun serta kualitas pelayanan pun menjadi berpengaruh. Untuk itu dilakukan penelitian stres kerja di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon.

## Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah observasi analitik dengan menggunakan metode *Cross*

*Sectional*. *Cross Sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei - Juni 2017.

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>7</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon sebanyak 100 orang. Sampel penelitian ini adalah pekerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon yaitu sebanyak 60 responden.

## Hasil

### *Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017*

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hubungan pekerja berdasarkan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon dapat dilihat dalam tabel 1. Tabel 1 jenis kelamin yang laki-laki yang mengalami stres ringan sebanyak 38,3% dan stres kerja berat sebanyak (45,0%), sedangkan perempuan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak (8,3) dan stres kerja berat sebanyak (8,3%). Hasil dari uji *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar  $0,817 > \alpha 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja.

**Tabel 1. Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon**

Jenis Kelamin	Stres Kerja				Total		P-Value	RR (95%CI)
	Ringan		Berat					
	n	%	n	%	N	%		
Laki-laki	23	38,3%	27	45,0%	50	83,3%	0,817	0,852 (0,219-3,314)
Perempuan	5	8,3%	5	8,3%	10	16,7%		
Total	28	46,7%	32	53,3%	60	100%		

**Hubungan Antara Umur dengan Stres Kerja pada Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hubungan pekerja berdasarkan umur dengan stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon dapat dilihat dalam tabel 2. Tabel 2, umur  $\geq 35$  tahun yang mengalami stres kerja ringan sebanyak

(38,3%) dan yang stres berat sebanyak (1,7%), sedangkan umur yang  $< 35$  tahun yang mengalami stres kerja ringan sebanyak (8,3%) dan stres berat sebanyak (8,3%). Hasil dari *Fisher's Exact Test* diperoleh *p-value* sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara umur dengan stres kerja.

**Tabel 2. Hubungan antara Umur dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon**

Umur	Stres Kerja				Total		P-Value	RR (95%CI)
	Ringan		Berat					
	n	%	n	%	N	%		
$\geq 35$ Tahun	23	38,3%	1	1,7%	24	40,0%	0,000	142,6 (15,585-1304,785)
$< 35$ Tahun	5	8,3%	31	51,7%	36	60,0%		
Total	28	46,7%	32	53,3%	60	100%		

**Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hubungan pekerja berdasarkan umur dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon dapat dilihat dalam tabel 2. Tabel 2, masa kerja  $< 5$  tahun yang mengalami stres kerja ringan sebanyak (31,7%) dan yang stres kerja berat sebanyak

(1,7%), sedangkan masa kerja  $\geq 5$  tahun yang mengalami stres kerja ringan sebanyak (15,0%) dan stres kerja berat sebanyak (51,7%). Hasil dari *Fisher's Exact Test* diperoleh *p-value* sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.

**Tabel 3. Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017**

Masa Kerja	Stres Kerja						<i>P-Value</i>	RR (95%CI)
	Ringan		Berat		Total			
	N	%	n	%	N	%		
< 5 tahun	19	31,7%	1	1,7%	20	33,3%	0,000	65,444 (7,673-558,165)
≥ 5 tahun	9	15,0%	31	51,7%	50	66,6%		
Total	28	46,7%	32	53,3%	60	100%		

**Hubungan antara Status Pernikahan dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pekerja memiliki Status Pernikahan dengan Stres Kerja pada Karyawan dapat dilihat dalam tabel 4. Status pernikahan yang belum menikah yang mengalami stres kerja ringan sebanyak

(13,3%) dan stres kerja berat sebanyak 31,7%), sedangkan yang menikah mengalami stres kerja ringan sebanyak (33,3%) dan stres berat sebanyak (35,0%). Hasil dari uji *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar  $0,630 > \alpha 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja.

**Tabel 4 Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017**

Status Pernikahan	Stres Kerja						<i>P-Value</i>	RR (95%CI)
	Ringan		Berat		Total			
	n	%	N	%	N	%		
Belum Menikah	8	13,3%	11	31,7%	19	31,7%	0,630	0,764 (0,255-2,288)
Menikah	20	33,3%	21	35,0%	41	63,3%		
Total	28	46,7%	32	53,3%	60	100%		

**Hubungan Jumlah Anak Pekerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pekerja memiliki jumlah anak dengan stres kerja pada Karyawan dapat dilihat dalam tabel 5. Jumlah anak yang < 2 anak mengalami stres kerja ringan sebanyak (41,7%) dan stres berat sebanyak (13,3%), sedangkan jumlah anak yang ≥ 2 anak mengalami stres kerja ringan sebanyak (5,0%) dan stres kerja berat sebanyak (40,0%). Hasil dari *Fisher's Exact Test*

diperoleh *p-value* sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara jumlah anak dengan stres kerja.

**Tabel 5. Hubungan Jumlah Anak kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017**

Jumlah Anak	Stres Kerja				Total	P-Value	RR (95%CI)
	Ringan		Berat				
	N	%	n	%			
< 2 anak	25	41,7%	8	13,3%	33	55,0%	0,000 25,000 (5,922-105,546)
≥ 2 anak	3	5,0%	24	40,0%	27	45,0%	
Total	28	46,7%	32	53,3%	60	100%	

**Hubungan Beban Kerja Pekerjaan dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pekerja memiliki Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan dapat dilihat dalam tabel 6. Beban kerja yang denyut nadinya  $\leq 125$  permenit mengalami stres kerja ringan sebanyak (23,3%) dan stres kerja berat sebanyak (5,0%),

sedangkan denyut nadi yang  $> 125-150$  permenit mengalami stres kerja ringan sebanyak (23,3%) dan stres kerja berat sebanyak (48,3%). Hasil dari uji *Chi-Square* diperoleh *p-value* sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

**Tabel 6. Hubungan status pernikahan kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT.PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017**

Beban Kerja	Stres Kerja				Total	P-Value	RR (95%CI)
	Ringan		Berat				
	N	%	n	%			
$\leq 125$ permenit	14	23,3%	3	5,0%	17	28,3%	0,001 9,667 (2,382-39,224)
$> 125-150$ permenit	14	23,3%	29	48,3%	43	71,7%	
Total	28	46,7%	32	53,3%	60	100%	

pada saat merasakan indikasi stres kerja.

**Pembahasan Stres Kerja**

Hasil dri wawancara 60 responden di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon didapatkan 32 karyawan mengalami stres berat maka mengindikasikan pekerja mengalami stres kerja 53,3%, sedangkan 28 karyawan mengalami stres kerja ringan 46,7%.

Untuk mengurangi stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon selama bekerja dapat dilakukan dengan memodifikasi sikap kerja lebih diperhatikan, waktu untuk istirahat atau jeda

### ***Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Karyawan***

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian dari Meutia (2010) yang melaporkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja dengan nilai  $P$ -value  $>$  dari  $\alpha$  0,005 yaitu 0,086, akan tetapi hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Yudha Fandy Prabowo (2010) yang mengatakan ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja dengan nilai  $p$ -value  $<$  dari  $\alpha$  0,05 yaitu : 0,001.<sup>9</sup>

### ***Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Karyawan***

Berdasarkan hasil penelitian untuk umur dari hasil data wawancara dan kuesioner pada umur karyawan  $\geq$  35 tahun sebanyak 24 (40,0%) dan yang umur  $<$  35 tahun 36 (60,0%) dengan  $p$ -value 0,000  $<$   $\alpha$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Yudha Fandy Prabowo yang melaporkan bahwa ada hubungan antara umur dengan stres kerja dengan nilai  $P$ -value  $<$   $\alpha$  0,05 yaitu 0,002, dan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Neti Edyun Saputri (2012) yang melaporkan bahwa ada hubungan antara umur dengan stres kerja dengan nilai  $p$ -value  $<$   $\alpha$  0,05 yaitu 0,000. Karyawan yang mengalami stres kerja berada pada rentang usia 25 – 35 tahun, usia ini merupakan masa dewasa pertengahan dimana seharusnya seseorang sudah bisa mengambil keputusan dengan tepat, karena pada masa ini seseorang sudah cukup banyak pengalaman dan pengetahuan yang telah didapat. Senada dengan yang dikatakan oleh Ristanto (2013) bahwa pada masa dewasa pertengahan seseorang sudah bisa mengambil keputusan dengan tepat karena sudah mempunyai pengalaman yang cukup. Akan tetapi hal tersebut bertolak belakang dengan

Rochfika Sulaiman (2014) yang mengatakan tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja dengan nilai  $p$ -value  $>$  dari  $\alpha$  0,05 yaitu : 0,629.<sup>10</sup>

### ***Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan***

Berdasarkan hasil penelitian untuk masa kerja dari hasil data wawancara dan kuesioner pada masa kerja karyawan  $<$  5 tahun sebanyak 20 (33,3%) dan yang masa kerja  $\geq$  5 tahun 40 (66,6%) dengan  $p$ -value 0,000  $<$   $\alpha$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Prabowo (2013) yang melaporkan bahwa masa kerja berhubungan dengan stres kerja dengan nilai  $p$ -value  $<$   $\alpha$  0,05 yaitu 0,002.<sup>11</sup> Hal tersebut dikarenakan karyawan yang masa kerjanya  $<$  5 tahun belum bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya, sedangkan karyawan yang masa kerjanya  $\geq$  5 tahun sudah menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan lebih berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga ia lebih bisa mengendalikan stresnya dalam bekerja. Akan tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian Purwono (2014) dengan nilai  $P$ -value  $>$   $\alpha$  0,05 yaitu 0,128.

### ***Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja pada Karyawan***

Berdasarkan hasil penelitian untuk status pernikahan dari hasil data wawancara dan kuesioner pada status pernikahan karyawan yang belum menikah sebanyak 19 (31,7%) dan yang sudah menikah sebanyak 41 (68,3%) dengan  $P$ -value 0,630  $>$   $\alpha$  0,05 sehingga  $H_0$  gagal ditolak yang artinya tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian



dari Ismafiaty (2014) yang melaporkan bahwa tidak ada hubungan status pernikahan dengan stres kerja dengan nilai  $P\text{-value} > \alpha 0,05$  yaitu 0,07. Akan tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Aziza Musliha (2015) yang melaporkan bahwa status pernikahan berhubungan dengan kejadian stres kerja dengan nilai  $P\text{-value} < \alpha 0,05$  yaitu 0,001.<sup>12</sup> Penelitian Ahmad Rivai (2016) yang melaporkan bahwa tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja dengan nilai  $P\text{-value} > \alpha 0,05$  yaitu 0,06.

### **Hubungan Jumlah Anak dengan Stres Kerja pada Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian untuk jumlah anak dari hasil data pada jumlah anak hasil wawancara dan kuesioner dari 60 responden yang bertempat di 12 divisi atau departemen yang mempunyai mempunyai anak dan mempunyai anak  $< 2$  anak sebanyak 33 karyawan (55,0%) sedangkan yang mempunyai anak  $\geq 2$  sebanyak 27 karyawan (45,0%) dengan nilai  $P\text{-value} < \alpha 0,05$  yaitu 0,000 sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara jumlah anak dengan stres kerja karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon tahun 2017.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Asri Karima (2009) yang melaporkan bahwa jumlah anak berhubungan dengan stres kerja dengan nilai  $P\text{-value} < \alpha 0,05$  yaitu 0,001. Akan tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Arfina Murtiningrum (2014) yang melaporkan bahwa jumlah anak berhubungan dengan stres kerja dengan nilai  $P\text{-value} < \alpha 0,05$  yaitu 0,002. Sebab seseorang dengan jumlah anak yang lebih banyak akan banyak juga tanggungan untuk biaya sekolah ataupun dalam kehidupan sehari-hari.<sup>13</sup>

### **Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian untuk beban kerja wawancara dan kerja dengan menghitung denyut nadi karyawan, hasil wawancara dan

kuesioner dari 60 responden yang bertempat di 12 divisi atau departemen denyut nadi yang  $\leq 125$  permenit sebanyak 17 karyawan (28,3%) sedangkan yang denyut nadi  $> 125\text{-}150$  permenit sebanyak 43 karyawan (71,7%), jadi beban kerja dengan cara penghitungan denyut nadi sesudah bekerja dapat diperoleh nilai  $p\text{-value} < \alpha 0,05$  yaitu 0,001 sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon tahun 2017.

Hal ini dikarenakan beban kerja yang diterima karyawan setiap harinya terlalu berat, mereka harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Semakin besar beban kerja yang dirasakan semakin besar pekerja menderita stres. Bila banyaknya pekerjaan dan tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian serta waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres pada karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Erna Komalasari (2013) dengan nilai  $p\text{-value} < \alpha 0,05$  yaitu 0,001. Sependapat dengan Sunarso (2010) yang mengatakan bahwa beban kerja yang harus dikerjakan seperti tuntutan tugas dalam waktu tertentu dapat menimbulkan stres kerja.

### **Kesimpulan**

1. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan status pernikahan dengan stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon tahun 2017.
2. Terdapat hubungan antara umur, masa kerja, jumlah anak, dan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017.

### **Saran**

1. Bagi PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon
  - a. Untuk umur atau usia pekerja sebaiknya perusahaan menerima atau mempekerjakan pekerja yang sudah cukup umur dan sudah ahli dalam bidangnya.

- b. Untuk masa kerja pekerja yang sudah lama  $\geq 5$  tahun sebaiknya perusahaan memberikan liburan tatau cuti setiap 3 bulan sekali.
  - c. Untuk jumlah anak yang  $\geq 2$  anak pada pekerja sebaiknya perusahaan memberikan tunjangan lebih, karena semakin banyak anak maka semakin banyak pula kebutuhannya.
  - d. Untuk beban kerja pada pekerja sebaiknya perusahaan memberikan tugas atau kegiatan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya.
2. Bagi penelitian selanjutnya  
Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dibedakan ditempat penelitian dan memberikan variabel penelitian yang lebih komplek dan dengan menggunakan kuesioner yang lain.

### Daftar Pustaka

1. NIOS (1999) *Teori stres kerja*.
2. Chin J.K (Penerjemah). 2000. *Manual Pemberantasan Penyakit Menular*. Jakarta: Depkes.
3. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
4. Eko Sasono. 2004. *Mengelola Stres Kerja*.
5. Andrew Goliszek. 2005. *60 Second Manajemen Stres*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
6. Sondang Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
7. Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
8. Widjaja. 2006. *Hubungan Stres kerja dengan motivasi kerja*. Semarang: CV. Horison.
9. Yudha Fandy Prabowo. 2010. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Semarang*.
10. Rochfika Sulaiman. 2014. *Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Maubel Semarang*.
11. Prabowo. 2013. *Ilmu Keperawatan*. RS Sultan Agung, Semarang.
12. Aziza Musliha. 2015. *Hubungan stres kerja dengan lingkungan kerja*. Semarang
13. Arfina Murtiningrum. 2014. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja*: PT CV Horison.