
Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak

Zulkifli¹, Shinta Tri R², Sulung Alfianto Akbar³

zulkiflihalib0@gmail.com¹, pagihari42@gmail.com³, Universitas Widya Gama Mahakam, Indonesia^{1 3}

shint_rahayu@yahoo.co.id, RSUD. Abdul Wahab Syahrani, Indonesia²

Abstrak

Latar Belakang:

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres tenaga kerja, yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak tenaga kerja dalam interaksinya dirinya ditempat lain. Pada tahun 2015, harga minyak turun ketitik terendah dalam 11 tahun terakhir ini. Kondisi ini berimbas pada perusahaan-perusahaan migas diluar maupun didalam negeri. Tidak terkecuali pada PT. Elnusa Tbk. PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *service* sumur minyak. Salah satu strategi yang diambil PT. Elnusa Tbk untuk melakukan efisiensi yaitu dengan mengurangi tenaga kerja sejak kondisi tersebut, banyak tenaga kerja yang merasa kewalahan, akibat beban kerja semakin bertambah.

Tujuan :

Mengetahui hubungan usia, masa kerja dan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018.

Metode Penelitian:

Penelitian menggunakan metode kuantitatif menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling yang digunakan *total sampling*, sehingga sampel pada penelitian ini adalah karyawan *service well company* PT. Elnusa Tbk wilayah Muara Badak tahun 2018 yaitu berjumlah 40 orang. Analisis data menggunakan uji *chi square*.

Hasil :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Usia pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak proporsi tertinggi pada responden dengan umur dewasa awal (18-40 tahun) berjumlah 24 responden (60%), sedangkan dewasa madya (41-60 tahun) berjumlah 16 responden (40%). Masa kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak proporsi tertinggi pada responden masa kerja > 26 tahun berjumlah 26 responden (65%), sedangkan masa kerja 3 tahun berjumlah 14 responden (35%). Beban kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak proporsi tertinggi pada responden beban kerja tinggi berjumlah 25 responden (62,5%), sedangkan beban kerja rendah berjumlah 15 responden (37,5%). Stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak lebih banyak yang mengalami stres kerja yaitu 23 responden (57.5%) sedangkan yang tidak mengalami stres kerja berjumlah 17 responden (42.5%).

Kesimpulan:

Dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan usia dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak yaitu sebesar *p value* 0.031. Ada hubungan masa kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak sebesar *p value* 0,017. Ada hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak sebesar *p value* 0.039.

Kata Kunci : Usia, Masa Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja.

Abstract

Background:

Every aspect of the job can be a stress generator of labour, which determines the extent to which the situation faced is a situation of stress or not the workforce in their interactions elsewhere. In 2015, oil prices fell to the lowest in 11 years. This condition affected oil and gas companies outside and inside the country. No exception to PT. Elnusa Tbk. PT. Elnusa Tbk Muara Badak Region is a company engaged in the field of oil well services. One of the strategies taken by PT. Elnusa Tbk to make efficiency by reducing the workforce since these conditions, many workers feel overwhelmed, due to increasing workload.

Objectives:

Knowing the relationship of age, years of work and workload with work stress on the *Service Well Company* employees of PT. Elnusa Tbk Muara Badak Region in 2018.

Research Metodes:

Research using quantitative methods using analytic survey methods with a cross-sectional approach. The sampling technique used is total sampling, so the samples in this study are service well company employees of PT. Elnusa Tbk Muara Badak region in 2018, amounting to 40 people. Data analysis using the chi-square test.

Results:

The results showed that the age of the Service Well Company employees of PT. Elnusa Tbk Muara Badak Region the highest proportion of respondents with early adulthood (18-40 years) amounted to 24 respondents (60%), while middle adulthood (41-60 years) amounted to 16 respondents (40%). The working period of the Service Well Company employees of PT. Elnusa Tbk Muara Badak Region the highest proportion of respondents working years > 26 years amounted to 26 respondents (65%), while the work period 3 years totalled 14 respondents (35%). The workload on PT. Elnusa Tbk Muara Badak Region the highest proportion of high workload respondents was 25 respondents (62.5%), while the low workload amounted to 15 respondents (37.5%). Job stress on Service Well Company employees of PT. Elnusa Tbk Muara Badak Region more experienced work stress namely 23 respondents (57.5%) while those who did not experience work stress amounted to 17 respondents (42.5%).

Conclusion:

It can be concluded that there is a relationship between age and work stress on Service Well Company employees of PT. Elnusa Tbk Muara Badak Region which is equal to p-value 0.031. There is a relationship between work tenure and work stress on Service Well Company employees of PT. Elnusa Tbk Muara Badak Region at p-value 0.017. There is a relationship between workload and work stress on PT. Elnusa Tbk Muara Badak Region is p-value 0.039.

Keywords: Age, Work Period, Workload, Work Stress

DOI	:	http://dx.doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831
Received	:	April 2019
Accepted	:	May 2019
Published	:	June 2019

Copyright Notice



This work is licensed under [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

P-ISSN: 2477-1880 E-ISSN: 2502-6623

PENDAHULUAN

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, karena itu semua Negara berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan

kesehatan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat (Depkes RI, 2011).

Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) Millenium Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) bulan September tahun 2000 yang dihadiri 189 negara anggota menyepakati dan mengadopsi Tujuan Pembangunan Millenium atau *Millenium Development Goals* (MDGs). MDGs mempunyai delapan tujuan dengan beberapa target yang harus tercapai tahun 2015 dengan dasar situasi dunia tahun 1990-an yaitu

memberantas kemiskinan dan kelaparan ekstrem, mewujudkan pendidikan dasar untuk semua, mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, menurunkan angka kematian anak, meningkatkan kesehatan ibu, memerangi HIV dan AIDS serta malaria dan penyakit lainnya, memastikan kelestarian lingkungan, dan mempromosikan kemitraan global untuk pembangunan. Dimana semua tujuan mulai tercapai pada tahun 2008, akan tetapi tingginya angka kematian ibu yaitu 307 per 100.000 kelahiran merupakan hal yang harus diselesaikan secara sungguh-sungguh. Walaupun sudah mencapai banyak kemajuan, tetapi masih diperlukan kerja keras untuk mencapai semua sasaran MDGs. Sehingga diperlukan tenaga kesehatan yang berkualitas dan terhindar dari stress kerja (Stalker, 2008).

World Health Organization (WHO) dalam Perwitasari (2015) menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres. Di Indonesia tercatat sekitar 10 % dari total penduduk Indonesia mengalami stres. Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menyebutkan bahwa sekitar 1,33 juta penduduk DKI Jakarta mengalami stres. Angka tersebut mencapai 14% dari total penduduk dengan tingkat stres akut mencapai 1-3% dan stres berat mencapai 7-10%. Di Jawa Tengah tercatat 704.000

orang mengalami gangguan kejiwaan, dan dari jumlah tersebut sekitar 96.000 orang mengalami kegilaan dan 608.000 orang mengalami stres. Di Kalimantan Timur tercatat 0,5% atau mendekati 13 ribu penderita yang tersebar diseluruh pelosok Kota/Kabupaten, dan Kabupaten Kutai Kartanegara diperkirakan menyumbang 1.500 penderita stres dari angka tersebut. Data tersebut menunjukkan bahwa stres bersifat *universally*, yaitu semua orang dapat merasakannya tetapi cara pengungkapannya yang berbeda atau *diversity*.

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Masalah stress kerja didalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Menurut Robbins (2012), stress memiliki beberapa dampak negatif yaitu *physiological symptom* seperti meningkatnya tekanan darah, sakit kepala dan merangsang penyakit jantung, *psychological symptoms* seperti ketidakpuasan, kebosanan, dan ketegangan serta *behavioral symptoms* seperti perubahan pola makan dan sulit tidur.

Dimana Yunus (2011), mengatakan yaitu dalam dunia kerja individu tidak bisa

melepaskan diri dari stress, baik dari diri sendiri maupun lingkungan. Biasanya munculnya stres yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh sumber-sumber stres, yaitu didalam diri seseorang, didalam keluarga, didalam komunitas dan lingkungan dan akibat pekerjaan. Di dalam perusahaan, stres kerja sering dialami oleh karyawan dikarenakan kondisi lingkungan dan kurangnya kemampuan adaptasi karyawan. Bisa dikenali, bahwa penyebab munculnya stres kerja antara lain lingkungan fisik yang terlalu menekan, seperti kebisingan, temperatur, penerangan, kurangnya kontrol yang dirasakan, kurangnya hubungan interpersonal dan kurangnya pengakuan terhadap kemajuan kerja.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005) yang dikutip oleh Handoyo (2010), menyebutkan pada tahun 2000 berdasarkan *European Working Condition Survey* (EWCS), diketahui stress kerja merupakan kasus nomor dua terbesar di Eropa yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah kesehatan diantaranya yaitu mengalami sakit punggung, penyakit jantung dan gangguan musculoskeletal.

Menurut Margiati (1999) yang dikutip oleh Yunus (2011), faktor utama penyebab stress kerja yaitu faktor intrinsik, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam

pekerjaan, struktur dan iklim dalam organisasi, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, kurang mendapat tanggung jawab yang memadai, frustrasi, perubahan tipe pekerjaan, dan karakteristik individu itu sendiri seperti kepribadian, kecakapan, nilai dan kebutuhan, masa kerja, usia, pendidikan dan status pernikahan. Sedangkan menurut Kahn dan Quin (1982) dalam Lathiful (2015), menyatakan bahwa stress kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif, salah satunya yaitu beban kerja yang berlebihan. Selanjutnya, Hasil penelitian Haryanti, Faridah dan Puji (2013) membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh pada stress kerja.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress tenaga kerja, yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress atau tidak tenaga kerja dalam interaksinya dirinya ditempat lain. Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit tidak saja datang dari satu macam pembangkit stress saja tetapi dari beberapa pembangkit stress. Sebagian besar dari waktu manusia berkerja, karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan

seseorang yang bekerja. Pembangkit stres dipekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar peranannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja (Suprpto, 2008).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang. Untuk menjaga kestabilan kerja tersebut psikologi seseorang juga harus stabil agar terjadi sinkronisasi yang harmonis antara faktor kejiwaan serta kondisi yang terjadi. Jadi kita harus benar-benar memperhatikan secara lebih baik lingkungan yang dapat mempengaruhi psikologi (kejiwaan) seseorang sehingga stress dapat dicegah (Narundana, 2012).

Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana pegawai dan manajer berkerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu.

Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik (Suprapro, 2008).

Pada tahun 2015, harga minyak turun ketitik terendah dalam 11 tahun terakhir ini. Kondisi ini berimbas pada perusahaan-perusahaan migas diluar maupun didalam negeri. Tidak terkecuali pada PT. Elnusa Tbk. PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *service* sumur minyak. Salah satu strategi yang diambil PT. Elnusa Tbk untuk melakukan efisiensi yaitu dengan mengurangi tenaga kerja sejak kondisi tersebut, banyak tenaga kerja yang merasa kewalahan, akibat beban kerja semakin bertambah.

Dari survei pendahuluan dilihat dari kondisi fisik pegawai perusahaan tersebut terdapat beberapa orang yang mengalami sakit seperti sakit kepala, cedera otot, gelisah, merasa panas, letih dan pencernaan terganggu. Hal tersebut dicurigai gejala stres yang dialami pegawai PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. Stres itu sendiri dapat dipengaruhi berbagai macam faktor

diantaranya usia, masa kerja dan beban kerja. Ditinjau dari karakteristik individu, untuk usia diperoleh yang paling muda 25 tahun dan yang paling tua 53 tahun sedangkan untuk masa kerja diperoleh data yang terbaru 1 tahun dan yang terlama 15 tahun. Untuk shift kerja dengan jadwal 2 minggu kerja dan 1 minggu off dan waktu kerja dalam sehari yaitu 8 jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara beberapa pekerja, dari 10 orang didapatkan fakta bahwa ada 8 orang pekerja mengeluhkan waktu libur yang berkurang, dikarenakan jika ada pekerja yang dikirim ke lokasi Mutiara atau Rig Laut maka pekerja lain yang sedang jadwal libur diwajibkan masuk untuk mengisi kekosongan tenaga dilokasi muara badak.

Melihat masalah di atas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak Tahun 2018.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai, maka jenis penelitian ini adalah *survey analitik* dimana peneliti mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi dengan menggunakan rancangan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di PT.

Elnusa Tbk wilayah Muara Badak. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *service well company* PT. Elnusa Tbk wilayah Muara Badak tahun 2018 yaitu berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling yang digunakan *total sampling* yaitu suatu teknik penentuan sampel bilamana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Sehingga sampel pada penelitian ini adalah karyawan *service well company* PT. Elnusa Tbk wilayah Muara Badak tahun 2018 yaitu berjumlah 40 orang. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah menjadi dua macam teknik analisis data, yaitu analisis *univariat* dan analisis *bivariate* menggunakan *Chi-Square*.

HASIL PENELITIAN

Hubungan usia dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018.

Tabel 1. Hubungan usia dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018

No	Usia	Stres Kerja				Total	%	P value	PR
		Stres Kerja	%	Tidak Stres Kerja	%				
1	Dewasa Madya (41-60 tahun)	13	32.5	3	7.5	16	40	0.031	1.976
	Dewasa Awal (18-40 tahun)	10	25	14	35	24	60		
Jumlah		23	52.5	17	47.5	40	100		

Hubungan masa kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018.

Tabel 2. Hubungan masa kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018

No	Masa Kerja	Stres Kerja				Total	%	P value	PR
		Stres Kerja	%	Tidak Stres Kerja	%				
1	> 3 tahun	19	47.5	7	17.5	26	65	0,017	7,246
2	3 tahun	4	10	10	25	14	35		
Jumlah		23	57.5	17	42.5	40	100		

Hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018.

Tabel 3. Hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018

No	Beban Kerja	Stres Kerja				Total	%	P value	PR
		Stres Kerja	%	Tidak Stres Kerja	%				
1	Tinggi	18	45	7	17.5	25	62.5	0,039	5,476
2	Rendah	5	12.5	10	25	15	37.5		
Jumlah		23	57.5	17	42.5	40	100		

PEMBAHASAN

Hubungan usia dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018.

Hasil penelitian mengenai hubungan usia dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018 terlihat dari responden dengan usia dewasa madya (41-60 tahun) yang mengalami stress kerja berjumlah 13 responden (32,5%), hal ini menurut peneliti

dikarenakan semakin tua usia seorang pekerja maka akan semakin tinggi kemungkinan menderita stres kerja. Dan hal ini juga di sebabkan oleh kurangnya perusahaan mempertimbangkan jenis pekerjaan dan tugas yang berlebih kepada usia < 40 tahun. Pekerja dengan usia yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan yang kurang baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda. Adapun responden yang mengalami stress kerja sudah pada stress tahap III yang menunjukkan keluhan-keluhan yaitu gangguan lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan maag (gastritis), buang air besar tidak teratur (diare), ketegangan otot-otot semakin terasa, perasaan ketidak tenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat, gangguan pola tidur (*insomnia*), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (*early insomnia*), atau terbangun tengah malam dan sukar kembali tidur (*middle insomnia*), atau bangun terlalu pagi/dini hari dan tidak dapat kembali tidur (*late insomnia*) dan koordinasi tubuh terganggu (badan serasa mau pingsan).

Terdapat pula responden usia dewasa madya (41-60 tahun) yang tidak mengalami stress kerja berjumlah 3 responden (7,5%). Hal ini dikarenakan responden memiliki pekerjaan yang ringan, sehingga tidak berdampak pada psikologi pekerja.

Adapun dari 26 responden dengan usia dewasa awal (18-40 tahun) yang tidak mengalami stres kerja berjumlah 14 responden (40%). Hal ini dikarenakan semakin muda usia seorang pekerja maka akan semakin rendah kemungkinan menderita stres kerja. Pekerja dengan usia yang lebih muda cenderung mempunyai kondisi kesehatan yang lebih baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih tua.

Terdapat pula responden usia dewasa awal (18-40 tahun) yang mengalami stres kerja berjumlah 10 responden (25%). Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan responden cukup banyak sehingga responden cenderung mengalami stress. Adapun responden yang mengalami stress kerja sudah pada stress tahap II yaitu dalam tahapan ini dampak stress yaitu yang semula menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari karena tidak cukup waktu untuk beristirahat. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stress tahap II meliputi merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar, merasa mudah lelah sesudah makan siang, sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman, detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar), otot-

otot punggung dan tengkuk terasa tegang dan tidak bisa santai.

Hasil uji statistik diperoleh p value = $0,031 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yaitu ada hubungan usia dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwindasari (2011) yang menunjukkan bahwa faktor usia berhubungan dengan stress kerja. Sama halnya dengan penelitian Prabowo (2009) juga diperoleh hasil bahwa faktor usia berhubungan dengan kejadian stress kerja. Begitupula hasil penelitian yang dilakukan Azizah (2013) yang menunjukkan bahwa uji hubungan yang dilakukan antara usia dan stress kerja menggunakan uji korelasi rank spearman menunjukkan p value yang diperoleh sebesar $0,031 < 0,05$ yang berarti ada hubungan antara usia dengan stress kerja. Usia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stress kerja. Pekerja dengan usia yang lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh pekerja dengan usia yang relatif lebih muda. Pengalaman ini seharusnya sangat berguna terutama dalam menangani stressor yang terjadi di lingkungan kerja.

Usia berkaitan erat dengan stress. Semakin tua usia seseorang maka akan menyebabkan organ dan kondisi fisik

menurun, sehingga lebih rentan untuk mengalami stres. Usia adalah salah satu faktor yang penting, semakin tinggi usia semakin mudah mengalami stres. Hal ini antara lain disebabkan oleh faktor fisiologis yang telah mengalami kemunduran dalam berbagai kemampuan seperti kemampuan visual, berpikir, mengingat dan mendengar. Semakin tua seseorang maka orang tersebut semakin rentan mengalami stres, sedangkan seseorang akan rentan mengalami stres pada usia 21–40 tahun dan pada usia 40–60 tahun.

Hubungan masa kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018.

Hasil penelitian mengenai hubungan masa kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018 diketahui responden dengan masa kerja > 3 tahun yang mengalami stres kerja berjumlah 19 responden (47,5%). Hal ini dikarenakan semakin tinggi rutinitas yang dilakukan membuat pekerja mudah mengalami stress kerja. Dari hasil survey di lokasi ditemukan bahwa karyawan dengan masa kerja > 3 tahun, banyak mengeluh karena kurangnya perhatian dari pihak perusahaan. Salah satu contohnya adalah kurangnya memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan dengan masa kerja > 3 tahun, agar memberikan

semangat kerja kepada karyawan. Terdapat pula responden masa kerja > 3 tahun yang tidak mengalami stres kerja berjumlah 7 responden (17,5%). Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan ringan dan responden menikmati pekerjaannya. Adapun stress yang dialami sudah pada stress tahap IV yaitu aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan tersa lebih sulit, yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai (*adequate*), ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan, seringkali menolak ajakan (negativism) karena tiada semangat dan kegairahan, daya konsentrasi dan daya ingat menurun, timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya.

Adapun dari 14 responden dengan masa kerja 3 tahun yang tidak mengalami stres kerja berjumlah 10 responden (25%). Hal ini dikarenakan responden memiliki rutinitas pekerjaan yang ringan dan mendapat bantuan dari pekerja yang sudah memiliki pengalaman.

Terdapat pula responden masa kerja 3 tahun yang mengalami stres kerja berjumlah 4 responden (10%). Hal ini dikarenakan masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stres

kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih pendek harus menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan stres kerja, dan pekerja dengan masa kerja yang lebih pendek mempunyai kemungkinan lebih besar untuk mengalami stres kerja. Hal ini disebabkan karena kemungkinan karyawan sebagian besar bukan berlatar belakang pendidikan sesuai bidang pekerjaan, sehingga pada tahun-tahun pertama karyawan bekerja, mereka masih harus belajar mengenai masalah pekerjaan sekaligus langsung terjun dalam pekerjaan tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan beban tugas dan tekanan yang dimiliki pekerja pada tahun-tahun pertama pekerjaannya sangat besar sehingga dapat memicu munculnya stres kerja. Adapun stress pada tahap 1 yaitu tahapan ini merupakan tahapan stress yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan meliputi semangat bekerja besar, berlebihan (*over acting*), penghilatan “tajam” tidak sebagaimana biasanya, merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya, namun tanpa

disadari cadangan energy dihabiskan (*all out*) disertai rasa gugup yang berlebihan dan merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari, cadangan energy semakin menipis.

Hasil uji statistik diperoleh *p value* = 0,017 < 0,05 sehingga H_0 ditolak yaitu ada hubungan masa kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Azizah (2013) yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki masa kerja lebih dari 7,5 tahun yakni sebanyak 51,4% responden, dengan masa kerja paling pendek adalah 4 tahun sedangkan masa kerja paling lama adalah 11 tahun dan rata-rata masa kerja responden adalah 7,5 tahun. Hubungan antara masa kerja dengan stres kerja diuji dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman dan diperoleh *p value* sebesar 0,015 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.

Masa kerja yang lebih lama erat kaitannya dengan pengalaman dan pemahaman mengenai *job description* yang lebih baik. Pengalaman dan pemahaman ini akan membantu dalam mengatasi masalah (stresor) yang ada dalam upaya pencegahan

stres. Tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Salah satu upaya keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah memelihara faktor-faktor lingkungan kerja agar senantiasa dalam batas-batas yang aman dan sehat sehingga tidak terjadi penyakit atau kecelakaan akibat kerja dan tenaga kerja dapat menikmati derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Gangguan-gangguan kesehatan akibat lingkungan kerja fisik dapat berakibat buruk bagi kesehatan juga dapat mengakibatkan kelelahan kerja.

Menurut peneliti, dari hasil analisis data 4 pekerja dengan masa kerja baru yang mengalami stres kerja disebabkan karena pekerja masih membutuhkan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja dan risiko kerja apa yang bisa terjadi. Sedangkan untuk 19 pekerja yang memiliki masa kerja lama, walaupun sudah memiliki pengalaman banyak namun rutinitas kerja yang selalu monoton bisa menimbulkan kebosanan disertai dengan lingkungan kerja yang terbatas. Ditambah lagi dalam beberapa tahun ini semenjak perusahaan mengalami defisit anggaran, family gathering tidak pernah lagi di adakan sehingga membuat pekerja menjadi jenuh. Hal ini disebabkan karena semakin lama masa kerja maka semakin besar pula beban

dan tanggung jawab yang ditanggungnya. Rasa jenuh umumnya timbul karena kondisi kerja yang monoton sepanjang waktu dan apabila tidak ada perubahan ataupun tidak ada stimulus yang baru atau refreshing kepada pekerja maka akan membuat pekerja menjadi stres. Pekerjaan rutin yang berulang-ulang secara umum dialami sebagai suatu hal yang membosankan dan monoton sehingga pekerja merasa jenuh dan dapat menimbulkan stres.

Hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018.

Hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018 terlihat dari 25 responden dengan beban kerja tinggi yang mengalami stress kerja berjumlah 18 responden (45%). Hal ini dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental maupun kelelahan fisik yang dapat menyebabkan terjadinya *overstress*. Berdasarkan hasil penelitian di lokasi ditemukan bahwa beban kerja tinggi di karenakan oleh jam kerja yang berlebih setiap harinya. Yang awalnya 8 jam menjadi 12 – 14 jam. Hal ini dikarenakan perusahaan belum menambah jumlah

karyawan. Sedangkan beban kerja semakin bertambah. Stres yang dialami pada stress tahap IV yaitu aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan tersa lebih sulit, yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai (*adequate*), ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan, seringkali menolak ajakan (*negativism*) karena tiada semangat dan kegairahan, daya konsentrasi dan daya ingat menurun, timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya.

Terdapat pula responden beban kerja tinggi yang tidak mengalami stres kerja berjumlah 7 responden (17,5%). Hal ini dikarenakan usia yang masih muda dan pengalaman yang banyak sehingga pekerjaan mudah dilakukan.

Adapun dari 15 responden dengan beban kerja rendah, yang tidak mengalami stres kerja berjumlah 10 responden (25%). Hal ini dikarenakan pekerjaan mudah dilakukan, didukung usia yang masih muda dan pengalaman yang banyak sehingga pekerjaan mudah dilakukan.

Terdapat pula responden beban kerja rendah yang mengalami stres kerja berjumlah 5 responden (10%). Hal ini dikarenakan beban kerja yang tidak optimal

merupakan salah satu sumber stres. Beban kerja yang terlalu sedikit akan menyebabkan rasa jenuh dan menimbulkan kebosanan pada pekerja. Stres yang dialami pada stress tahap II yaitu dalam tahapan ini dampak stress yaitu yang semula menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari karena tidak cukup waktu untuk beristirahat. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stress tahap II meliputi merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar, merasa mudah lelah sesudah makan siang, sering mengeluh lambung tau perut tidak nyaman, detakan jantung lebih keras dari biasanya (*berdebar-debar*), otot-otot punggung dan tengkuk tersa tegang dan tidak bisa santai.

Hasil uji statistik diperoleh *p value* = 0,039 < 0,05 sehingga *H₀* ditolak yaitu ada hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak tahun 2018. Dimana hasil tersebut sejalan sesuai dengan ungkapan SNI 7269 (2009) yakni beban kerja selain memiliki pengaruh cukup dominan terhadap kinerja, dapat juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa efek negatif dari beban

kerja terhadap kesehatan pekerja tersebut adalah stres kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Azizah (2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja mental lebih dominan dari pada beban kerja fisiknya. Hal ini disebabkan karena pekerjaan karyawan lebih banyak berupa aktivitas mental seperti berpikir daripada aktivitas fisiknya. Sebagian besar subjek penelitian mempunyai tingkat beban kerja mental rendah yakni sebesar 54,3% responden. Pada uji hubungan antara beban kerja dengan stres kerja menggunakan uji korelasi Rank Spearman diperoleh p value sebesar $0,300 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga disimpulkan tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja.

Beban kerja yang diberikan pada pekerja perlu disesuaikan dengan kemampuan psikis dan fisik pekerja bersangkutan, keadaan perjalanan, waktu perjalanan dari dan ke tempat kerja yang seminimal mungkin dan seaman mungkin berpengaruh terhadap kondisi kesehatan kerja pada umumnya dan kelelahan kerja khususnya. Faktor psikologis berupa stres merupakan salah satu penyebab kelelahan kerja pada umumnya.

Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama

seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang bersangkutan. Semakin berat beban kerja, maka semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan fisiologis yang berarti atau sebaliknya. Jenis beban kerja meliputi beban berlebih kuantitatif yaitu beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif. Beban berlebih kualitatif. Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

Dari hasil observasi selama melakukan penelitian di PT.Elnusa Wilayah Muara Badak, terdapat perubahan jam kerja. Pt. Elnusa muara badak yang memberlakukan 8 jam kerja perhari. Namun saat ini perusahaan menambah waktu jam kerja yang sudah pasti membawa dampak buruk bagi karyawan karena berkurangnya waktu istirahat. Ketika awalnya jam kerja mulai pukul 08.00 sampai pukul 17.00 (8 jam) kemudian berubah menjadi pukul 06.00 sampai pukul 18.00 (12 jam), kemudian jadwal kerja dari 2 minggu kerja 1 minggu off berubah menjadi 3 minggu kerja 1 minggu off. Hal ini akan membawa beberapa perubahan dan kebiasaan yang selama ini telah berjalan. Ditambah lagi dengan adanya pengurangan pekerja yang merupakan akibat dari penurunan pemasukan perusahaan minyak, yang secara tidak langsung menambah beban kerja para pekerja yang awalnya dalam setiap pekerjaan jumlah pekerja minimal 10 orang sehari menjadi 5 orang sehari. Oleh karena itu, banyak pekerja merasa terbebani dengan jumlah pekerja yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dikerjakan apalagi mereka dituntut untuk menyelesaikannya dalam batas waktu tertentu secara cepat dan tepat. Dari hal tersebut tidak menutup kemungkinan menjadikan stres pada para pekerja.

KESIMPULAN

1. Usia pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak proporsi tertinggi pada responden dengan umur dewasa awal (18-40 tahun) berjumlah 24 responden (60%), sedangkan dewasa madya (41-60 tahun) berjumlah 16 responden (40%).
2. Masa kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak proporsi tertinggi pada responden masa kerja > 26 tahun berjumlah 26 responden (65%), sedangkan masa kerja 3 tahun berjumlah 14 responden (35%).
3. Beban kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak proporsi tertinggi pada responden beban kerja tinggi berjumlah 25 responden (62,5%), sedangkan beban kerja rendah berjumlah 15 responden (37,5%).
4. Stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak lebih banyak yang mengalami stres kerja yaitu 23 responden (57.5%) sedangkan yang tidak mengalami stres kerja berjumlah 17 responden (42.5%).
5. Ada hubungan usia dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company*

PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak yaitu sebesar *p value* 0.031.

6. Ada hubungan masa kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak sebesar *p value* 0,017.
7. Ada hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak sebesar *p value* 0.039.

REFERENSI

- Mental Dengan Kinerja Karyawan Departemen Contract Category Management Di Chevron Indoasia Bussinis Unit*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia.
- Anindita, S. 2011. *Stres kerja dan Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kecenderungan perilaku negative pegawai pada bagian kredit PT.Bank X, Tbk*. Tesis. UI. Jakarta.
- Arif. 2014. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stress Kerja Pada Pegawai Puskesmas Loa Duri Kabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal FKM UWGM Samarinda.
- Bayuwega. 2016. *Identifikasi Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Unit Produksi Langsung PT. Barata Indonesia Cabang Jakarta*. Skripsi. FKM UI
- Daniawati, 2013. *Hubungan Antara Individual Arena Dan Arena Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pembuatan Offshore Pipeline And Mooring Tower (EPC3) Proyek Banyu Urip Di PT. Rekayasa Industri Serang Banten*. Universitas Islam Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI. 2011. *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Bidang Kesehatan 2011-2025*, Jakarta.
- Dickson, K.E., Lorenz, A. 2009. *Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time nonstandar workers: A preliminary investigation*. - : Institute of Behavioral and Applied Management.
- Gibson. dkk. 2013. *Organizations : Behavior Structure Processes. Eleventh Edition*. New York : Mc Graw Hill.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta
- Handoyo, S. 2010. *Stres pada Masyarakat Surabaya*. *Jurnal Insan Media Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya.
- Hastono, S.P. 2010. *Statistik Kesehatan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Hawari, D. 2010. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. FK UI. Jakarta.
- Ibrahim. 2016. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kawatu, P.A.T. 2012. *Hubungan Antara Umur, Jenis Kelamin dan Kepadatan Hunian dengan Kejadian TB Paru pada Pasien Rawat Jalan di RSUD Noongan*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.
- Keputusan Menteri Nomor :KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.
- Lathiful. 2015 *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol. 3, No. 7.
- Lubis, H. S. 2009. *Stres Kerja. Modul Kuliah Program Ilmu Kesehatan Masyarakat Kekhususan Kesehatan Kerja*.
- Luthans. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

- Mangkunegara. 2012. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Mujiono. 2014. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri Organisasi*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Narundana. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt. PLN (persero) Cabang Makassar. Universitas Hasanudin. repository.unhas.ac.id.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- FKM Widya Gama. 2018. *Panduan Penulisan Skripsi*. Samrinda.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 140/PMK.01/2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja (*Work Load Analysis*) Di Lingkungan Departemen Keuangan.
- Perwitasari, Dyah. 2015. *Hubungan antara Religiusitas dengan Perilaku Prosocial pada Mahasiswa*. Jurnal Psikologi. Vol. 12, No. 5.
- Prabowo, 2009. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Mebel PT. Chia Jian Indonesia Furniture Di Wedelan Jepara Tahun 2009*.<http://www.depkes.go.id/downloads/debu.pdf>.
- Prasetyo, H.S. 2008. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Kawasan Puncak-Cianjur Tahun 2008*. Skripsi UIN.
- Prihatini, L. 2009. *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis. USU. Medan.
- Priyanto, W. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Distribusi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi)*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Puji. 2013. *Hubungan antara pusat kendali eksternal dengan stres akulturatif pada mahasiswa Indonesia timur di Kota Semarang*. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Puriatarza, E. 2015. *Gambaran Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Penyakit Infeksi Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. DR. Sulianti Saroso Jakarta*. Skripsi. UI. Jakarta.
- Puryani, 2010. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kader Posyandu Memanfaatkan Meja Penuluhan di Kelurahan Bandarharjo Kecamatan Semarang Utara*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Purwindasari, Harnila., 2011. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr. Iskak, Tulungagung*. Skripsi. Universitas Airlangga. Surabaya.<http://eprints.undip.ac.id/13212/>
- Rini, J. 2010. *Stres Kerja*. [Http://www.Team-epsikologi.com/www.google.com/](http://www.Team-epsikologi.com/www.google.com/).
- Riset Kesehatan Dasar (*Riskesdas*). 2013. *Badan Penelitian dan Pengembangan. Kesehatan Kementerian RI*.
- Robbins, S. 2012. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Sabianah. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank LIPPO Kudus*. Analisis Manajemen, 5(2).