

## Stres kerja pada pegawai: Adakah peranan makna kerja?

Hikmah Husniyah Farhanindya<sup>1\*</sup>, Eko April Ariyanto<sup>2</sup>, Muhammad Fadhlur Rohman Fadhil Athaya Noor Nabila<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*E-mail: [hfarhanindya@untag-sby.ac.id](mailto:hfarhanindya@untag-sby.ac.id)

**Published:**  
2023-02-3

### **Abstract**

*This study aims to examine the existence of a correlation between the meaning of work with work stress on employees. Method of this research is to use quantitative methods. The type of research used is correlational. Subjects of this study were 62 employees. The scale of the meaning of work in this study was compiled referring to the opinion put forward by Steger, et al (2012). While the work stress scale in this study was compiled based on the opinion of Robins (2006). The research data was tested using the product moment parametric technique. The hypothesis put forward in this study is accepted, with the test results showing that there is a very significant negative relationship between the meaning of work and work stress. This means that this research shows that the higher the work meaning score, the lower the work stress score. Conversely, the lower the work meaning score, the higher the work stress score on employees. This shows that the importance of increasing the positive meaning of work for employees can minimize work stress on employees.*

**Keywords:** *Meaning of Work; Work Stress; Employee*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara makna kerja dengan stres kerja pada pegawai, Metode penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan jenis penelitian ini adalah korelasional. Subjek penelitian ini adalah 62 pegawai. Skala makna kerja pada penelitian ini disusun mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Steger, dkk (2012). Sedangkan skala stres kerja pada penelitian ini disusun berdasarkan pendapat Robins (2006). Data penelitian ini diuji menggunakan teknik parametrik product moment. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara makna kerja dengan stres kerja. Artinya penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor makna kerja maka semakin rendah skor stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah skor makna kerja maka semakin tinggi skor stres kerja pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya peningkatan makna kerja yang positif pada pegawai dapat meminimalisir adanya stres kerja pada pegawai.*

**Kata kunci:** *Makna Kerja; Stres Kerja; Pegawai*

**Copyright © 2023. Hikmah Husniyah Farhanindya, dkk.**

---

## Pendahuluan

Dunia kerja merupakan suatu realitas yang selalu dihadapi oleh manusia, karena dalam dunia kerja merupakan suatu gambaran sederhana dimana produktifitas dan eksistensi seseorang dapat terlihat. Alasan logis yang mendasari mengapa manusia selalu menghadapi dunia kerja ialah karena hal tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan menentukan keberlangsungan hidupnya baik itu bekerja dalam pekerjaan formal maupun nonformal. Dalam pekerjaan formal seringkali kita dapati seseorang yang mengalami kejenuhan dan merasa tidak nyaman dengan dunia kerja yang sedang dijalani dan berujung pada kondisi penuh tekanan yang dikenal dengan istilah stres kerja, dimana hal tersebut merupakan suatu keadaan yang di alami oleh seorang karyawan yang mengalami tekanan dan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya (Naqvi, 2013).

Masalah tentang stres kerja menjadi masalah yang seringkali dihadapi oleh masyarakat modern. Dalam sebuah rilis yang dikeluarkan oleh WHO pada tahun 2013, prediksi isu terkait stres kerja akan menjadi faktor utama yang menyebabkan gangguan kesehatan bagi sebagian besar manusia pada tahun 2020 (Zafir & Sheikh, 2013). *International Labour Organization* (ILO) mengungkapkan bahwa pembiayaan yang dikeluarkan oleh perusahaan terkait penanganan terhadap karyawan yang mengalami stres kerja mencapai 200 USD/Tahun (Erdius & Dewi, 2017). Kita bisa membayangkan bagaimana kondisi masyarakat industri digital seperti era sekarang ini yang semakin menuntut seseorang untuk bekerja lebih cepat dan mengimbangi kemajuan teknologi serta beberapa persoalan lain yang dapat memperbesar peluang banyaknya orang mengalami stres kerja karena berbagai tuntutan dan tekanan yang begitu kompleks.

Kondisi stres kerja semakin meningkat dalam kondisi saat ini pasca pandemi Covid-19 yang mengharuskan masyarakat untuk bekerja di rumah dan beberapa perusahaan bangkrut karena tidak dapat beradaptasi sehingga banyak karyawan yang mengalami PHK dan mengalami stress kerja (WHO, 2022). Selain itu stres kerja di Indonesia menjadi masalah serius yang mengakibatkan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8% dan sebesar 35% stress akibat kerja berakibat fatal, diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Data tersebut memberikan gambaran bahwasannya stres kerja merupakan suatu permasalahan psikologis yang perlu diberikan penanganan yang mendalam agar dapat memberikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Dampak dari stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktifitas dan *performance* karyawan secara khusus dan perusahaan pada umumnya (Herqutanto, 2017). Identifikasi secara individu dapat di lihat dari perubahan sikap atau perilaku, Menurunnya prestasi kerja, sensitifitas negatif dalam interaksi yang terjadi sehari-hari, hingga pelarian kepada hal-hal yang membahayakan diri sendiri seperti kecanduan alkohol atau obat-obatan terlarang, itu semua merupakan permasalahan serius apabila kondisi stres kerja tidak hanya menjangkit satu atau dua orang saja, melainkan telah menjadi kebiasaan hampir seluruh pegawai di setiap perusahaan atau lingkungan kerja pada suatu wilayah (Efriana et al., 2021).

Faktor stres kerja yang terjadi dapat dilihat dari dua klasifikasi utama yakni meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Pada faktor eksternal seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi namun tidak seusai dengan gaji yang di berikan, konflik antar rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan perubahan pada perusahaan seperti permasalahan yang dialami oleh PT. X saat ini. Perubahan pada organisasi sangat berdampak pada sebagian besar pegawai. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai merasa terdapat perubahan pada tuntutan kerja yang meningkat sejak adanya perubahan system organisasi. Beberapa pegawai merasa tertekan, gelisah dan khawatir tentang pekerjaannya, bahkan terdapat pula pegawai

---

yang menjadi jatuh sakit dan sebagainya. Perasaan tertekan, khawatir, gelisah yang dialami pegawai PT. X diindikasikan dapat mengarah pada stres kerja. Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding penyebab stres itu sendiri. Stres dapat berarti bermacam-macam. Masyarakat awam menggambarkan stres sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang.

Robins (2006) menyampaikan stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang ditandai dengan perubahan dalam diri manusia yang memaksanya untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Kondisi ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal. Namun terdapat pula faktor internal yang dapat menyebabkan munculnya stres kerja seperti perbedaan individu yang mempengaruhi tingkat stres seperti persepsi, pengalaman kerja, *social support*, *locus of control* internal yang baik, *hostility* (permusuhan). Persepsi individu dalam memandang pekerjaannya dapat mempengaruhi stres kerja pada pegawai. Ketika seorang pegawai dapat melihat makna dalam bekerja secara luas akan menimbulkan pikiran yang positif dan selaras dengan pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini yang disebut makna kerja. Menurut Streger (2012) Makna kerja memungkinkan karyawan memiliki etos kerja yang lebih tinggi dan melihat peluang kerja dengan lebih baik. Karyawan pada akhirnya memiliki peluang untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan yang direncanakan. Situasi ini membuat individu tidak mudah merasakan stres kerja.

Makna kerja yang didefinisikan oleh Streger, dkk (2012) adalah perasaan bermakna didalam pekerjaan ialah membuat makna kerja itu sendiri sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi, yang ditandai dengan perilaku memaknai pekerjaan secara positif, mendalami arti pekerjaan dengan lebih luas dan mengembangkan motivasi untuk memaknai pekerjaannya secara lebih dalam. Makna kerja setiap orang berbeda, tergantung apa tujuan orang tersebut bekerja (Seligman, 2005). Pegawai yang bekerja hanya untuk tujuan mendapatkan uang, akan berbuat apa saja untuk menghasilkan uang dan meninggalkan kewajiban utamanya. Sehingga tidak jarang dijumpai pegawai yang mengalami penurunan produktifitas apabila ada perubahan-perubahan dan ketidak pastian tentang pendapatan. Sedangkan pegawai yang dapat memaknai pekerjaannya lebih luas tidak sekedar untuk mendapatkan uang namun memandang pekerjaannya sebagai ibadah maupun untuk kebermanfaatannya bagi orang lain, maka yang terjadi pegawai akan berupaya memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan sekalipun terdapat perubahan dalam perusahaan. Streger (2008) menegaskan pegawai yang tidak dapat memaknai pekerjaannya secara positif dapat mengakibatkan pegawai tersebut cenderung mudah mengalami depresi ketika melakukan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara makna kerja dengan stres kerja pada pegawai. Semakin tinggi makna kerja maka semakin rendah stres kerja pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah makna kerja maka semakin tinggi stres kerja pada pegawai.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang menekankan pada analisis data berupa angka-angka yang diolah menggunakan statistika. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian korelasional, dimana bertujuan untuk mengukur hubungan diantara berbagai variabel. Besar kecilnya hubungan dari variabel disebut dengan koefisien korelasi. Koefisien korelasi

---

bergerak antara 0,000 sampai +1,000 atau diantara 0,000 sampai -1,000, tergantung kepada arah korelasi. Arah korelasi dalam penelitian ini adalah negatif, artinya semakin tinggi variabel terikat maka semakin rendah variabel bebas. Korelasi yang sempurna negatif, tiap-tiap kenaikan nilai variabel bebas selalu diikuti rendahnya pada nilai-nilai variabel Y. Korelasi antara dua variabel bergerak diantara +1,000 hingga -1,000 (Hadi, 2000). Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel terikat adalah stres kerja dan variabel bebas adalah makna kerja.

### **Partisipan Penelitian**

Populasi penelitian ini yaitu pegawai PT. X. Teknik pengambilan subjek yaitu dilakukan dengan *random sampling*. Random sampling adalah setiap populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk bisa menjadi sampel penelitian (Hadi, 2016) Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebesar 62 Pegawai.

### **Instrumen Penelitian**

Makna kerja adalah perasaan bermakna didalam pekerjaan ialah membuat makna kerja itu sendiri sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi, yang ditandai dengan perilaku memaknai pekerjaan secara positif, mendalami arti pekerjaan dengan lebih luas dan mengembangkan motivasi untuk memaknai pekerjaannya secara lebih dalam. Skala makna kerja disusun berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh Streger, dkk (2012) dan terdiri dari 24 aitem.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari intraksi antara manusia dan pekerjaan yang ditandai dengan perubahan dalam diri manusia yang memaksanya untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Skala stres kerja disusun berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh Robins (2006) dan terdiri dari 27 aitem.

Kedua skala disusun berdasarkan model skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Model *likert* yang digunakan dengan lima alternatif jawaban tersebut, masing-masing memuat pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable* yang oleh Sugiyono (2017) disebutkan bahwa pernyataan *favorable* yakni pernyataan yang dianggap mendukung indikator dari variabel yang sedang diukur, sedangkan pernyataan *unfavorable* yaitu pernyataan yang dianggap tidak mendukung indikator dari variabel yang akan diukur.

### **Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu dengan Teknik korelasi. Analisis data menggunakan bantuan Program SPSS Versi 25.0 for Windows. Korelasi adalah salah satu teknik yang digunakan dalam statistik untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dan bersifat kuantitatif yang menguji apakah variabel yang diuji saling berhubungan secara lurus, berbanding terbalik atau tidak ada hubungan sama sekali (Hadi, 2016).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kematangan emosi dan forgiveness menggunakan Teknik parametrik *product moment*. Kaidah uji signifikan hasil uji korelasi adalah jika  $(p) < 0.01$  maka terdapat korelasi yang sangat signifikan. Jika  $(p) < 0.05$  maka terdapat korelasi yang signifikan. Sedangkan bila  $(p) > 0.05$  maka tidak ada korelasi yang signifikan antara dua variabel (Hadi, 2016).

## Hasil

Berdasarkan hasil pengambilan data yang sudah dilakukan pada PT. X didapatkan subyek sebanyak 62 pegawai secara *offline*. Berdasarkan data demografi jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 pegawai dan perempuan sejumlah 21 pegawai. Sebelum dilakukan uji korelasi, terdapat pengujian prasyarat yaitu dengan Uji normalitas sebaran yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor ubahan dan apabila terjadi penyimpangan maka akan terlihat sejauh mana penyimpangan itu terjadi (Hadi, 2016). Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal dan jika  $p < 0,05$  sebaran dinyatakan tidak normal (Hadi, 2016). Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows diperoleh hasil pada skala makna kerja diperoleh nilai sebesar  $p=0,109$  ( $p < 0,05$ ) maka dinyatakan sebaran data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Statistic	df	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0,109	62	0.19 ( $p > 0.05$ )	Terdistribusi Normal

**Sumber: Output SPSS versi 25.0 for Windows**

Selanjutnya dilakukan uji linieritas, yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variable bebas (makna kerja) dengan variable terikat (stres kerja). Jika *deviation from linearity* mempunyai taraf signifikan  $p > 0.05$  maka korelasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan linier dan jika *deviation from linearity* mempunyai taraf signifikan  $p < 0,05$  maka korelasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan tidak linier. Hasil uji linieritas hubungan antara variable makna kerja dengan variabel stres kerja diperoleh dengan  $p = ,.164$  ( $p > 0,05$ ). Oleh karena  $p > 0,05$  maka hubungan antara makna kerja dengan stress kerja dinyatakan terdapat hubungan yang linear. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Statistic	df	Sig.	Keterangan
Makna Erasures Kerja	0,109	62	0.19 ( $p > 0.05$ )	Terdistribusi Normal

**Sumber: Output SPSS versi 25.0 for Windows**

Berdasarkan hasil uji normalitas dan linieritas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan linier sehingga teknik uji korelasi yang akan digunakan ialah Korelasi *Product Moment* atau *Pearson*. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 25.0 for Windows menunjukkan nilai korelasi  $r_{xy} = - 0,381$  dengan nilai signifikan ( $p$ ) = 0,002 ( $p < 0,01$ ), maka dikatakan bahwa ada korelasi negatif yang sangat signifikan antara makna kerja dengan stres kerja pada Pegawai PT. X. Adapun hasil dari uji korelasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Korelasi**

Variable		Makna Kerja	Stres Kerja
1. Makna Kerja	Pearson's $r$	—	- 0,381
	p-value	—	0,002
2. Stres Kerja	Pearson's $r$	- 0,381	—
	p-value	0,002	—

Sumber: Output SPSS versi 25.0 for Windows

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) -0,381 pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,002 ( $p < 0,01$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan sangat signifikan antara makna kerja dengan stres kerja, artinya semakin tinggi skor makna kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah skor makna kerja maka semakin tinggi stres kerja pada pegawai. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi “terdapat hubungan negatif antara makna kerja dengan stres kerja pada pegawai” dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa untuk menurunkan stres kerja dibutuhkan makna kerja yang positif sebagaimana juga dibuktikan dalam penelitian Putra (2016) dan Rakhim, dkk (2021). Tingginya makna kerja pada pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja individu, hal ini menunjukkan bahwa keberkamaan kerja memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi (Steger dkk, 2012). Seorang pegawai yang dapat memaknai pekerjaannya dengan positif maka akan menciptakan perasaan yang lebih menyenangkan sehingga tidak ada lagi pikiran negatif yang dapat memunculkan rasa khawatir dan cemas akan kondisi yang belum tentu terjadi yang mengakibatkan adanya gejala stres kerja.

Strenger, dkk (2012) menyatakan bahwa pegawai yang menunjukkan pemaknaan yang positif, akan terdorong untuk berfikir positif dan berperilaku positif dalam melaksanakan pekerjaannya. (Farhanindya, 2020) menegaskan bahwa kebermaknaan psikologis (*psychological meaningfulness*), yaitu perasaan berarti dan bernilai dalam segala hal. Apabila pegawai memiliki perasaan tersebut, maka hal ini dapat membuatnya mampu melihat pekerjaannya yang sulit atau mudah tetap mampu dinilai dan mempunyai makna. Kebermaknaan kerja secara psikologis, dapat mengakibatkan pada upaya pegawai agar dapat terus menerus berinteraksi dan terlibat dengan pekerjaannya sehingga menumbuhkan dorongan untuk dapat menghasilkan kinerja terbaik yang dipunyai.

Disisi lain, ketika pegawai merasa aman secara psikis. Maka saat bekerja tidak lagi timbul perasaan khawatir atau cemas tentang kejelasan karir mereka kedepannya. Pegawai yang merasa aman secara psikis akan menjalankan perannya dengan baik. Meskipun perubahan perusahaan menimbulkan kondisi yang penuh ketidakpastian, perasaan aman secara psikologis tersebutlah yang mendorong pegawai untuk memiliki dorongan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik tanpa memperdulikan apakah yang diterima sepadan dengan energi yang dikeluarkan dalam bekerja.

Pemaknaan yang positif juga mampu mendorong pegawai untuk bisa lebih mandiri, bersosialisasi dan berkompetisi secara sehat, juga cenderung akan memunculkan semangat kerja yang tinggi dalam menghadapi setiap permasalahan dalam pekerjaan. Demikian juga dengan banyaknya tuntutan kerja, bila dipersepsikan secara positif, akan membuat pegawai mampu melihat adanya makna dari setiap tuntutan kerja sebagai hal yang memang menjadi

---

tugas dan tanggung jawabnya. Termasuk ketika pegawai memiliki sikap yakin bahwa dirinya mampu melaksanakan setiap tuntutan kerjanya dan bersikap optimis setiap kali mengalami rintangan, akan membuat pegawai mampu bersungguh-sungguh dan berpikir mencari berbagai alternatif yang dapat mengarahkan dirinya bekerja dengan sebaik-baiknya menyelesaikan pekerjaannya.

## Kesimpulan

Pegawai sebagai sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan dituntut untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik tanpa adanya perasaan tertekan dan gelisah yang dapat menimbulkan turunnya produktifitas. Pegawai yang memiliki makna kerja yang positif terhadap profesinya akan berupaya untuk mencurahkan energinya untuk terus memajukan perusahaan dan memiliki pemikiran yang positif dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga seberat apapun pekerjaan pegawai tersebut tidak menjadi tekanan ataupun beban justri memacu semangat kerjanya untuk dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara makna kerja dengan stres kerja pada Pegawai. Subyek penelitian ini sebanyak 62 pegawai pada PT.X. Pengambilan data dilakukan secara *offline*. Setelah melakukan pengambilan data dilakukan uji prayarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Setelah melakukan pengambilan data dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, setelah skala makna kerja dan stress kerja tersebut dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya dilakukan uji prayarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Setelah itu dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui adanya hubungan antara makna kerja dengan stres kerja.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu menggunakan *product moment* untuk mencari adanya korelasi variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian untuk mencari besarnya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang negatif yang sangat signifikan antara makna kerja dengan stres kerja pada pegawai. Artinya semakin tinggi pegawai memaknai pekerjaannya maka semakin rendah stres kerja pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah pegawai memaknai pekerjaannya maka semakin tinggi stres kerja pada pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan pentingnya peningkatan makna kerja yang positif pada pegawai dapat meminimalisir adanya stres kerja pada pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti mengemukakan beberapa saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya yaitu perusahaan dapat melakukan identifikasi penyebab stres kerja pada pegawai, selanjutnya pegawai melakukan sosialisasi tentang kejelasan perubahan organisasi agar pegawai tidak merasa khawatir maupun tertekan yang berlebihan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menindaklanjuti penelitian ini dengan memberikan intervensi terapi untuk menurunkan stres kerja pada pegawai.

## Referensi

Efriana, E., Yuniar, N., & Kusnan, A. (2021). Determinan Kejadian Stress Kerja pada Nakes di Tengah Wabah Covid-19 di BLUD RS Kab. Bombana tahun 2020. *JURNAL ILMIAH OBSGIN: Jurnal Ilmiah Ilmu Kebidanan & Kandungan P-ISSN: 1979-3340 e-ISSN: 2685-*

---

7987, 13(2).

- E.P.Seligman. (2004). *Positive Psychology in Practice*. USA: John Wiley & Sons. Hal 241
- Erdius, E., & Dewi, F. S. T. (2017). Stres kerja pada perawat rumah sakit di Muara Enim: analisis beban kerja fisik dan mental. *Berita Kedokteran Masyarakat*, 33(9), 439–444.
- Farhanindya, H. H. (2020). *Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dan Makna Kerja Dengan Keterikatan Kerja Guru*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Herqutanto, H. (2017). Modification of Calgary-Cambridge Observation Guide, a more simplified and practical communication guide for daily consultation practice. *Health Science Journal of Indonesia*, 8(2). <https://doi.org/10.22435/hsji.v8i2.7906.111-117>
- Mangkunegara, A. . (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Naqvi, S. (2013). Job Stress and Employee's Productivity: Caze of Ahzad Khamir Public Health Sector. *Indisciplinatory Journal of Contemporary Research in Business*.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Seligman, M. E. P., 2005. *Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif (Authentic Happiness)*. Bandung : PT. Mizan Pustaka
- Steger, M., F., Dik, B., J., & Duffy, R., D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assesment* 00(0), 1-16
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Zafir, M. M., & Sheikh, M. H. S. K. (2013). Stress among Malaysian Academics: A Conceptual Study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1).