

**PERBEDAAN TINGKAT STRES KERJA PADA KARYAWAN
FAKULTAS EKSAKTA DAN FAKULTAS NON-EKSAKTA
UNIVERSITAS BRAWAJAYA
(Studi Pada Universitas Brawijaya Malang)**

Disusun oleh:

Nina Martiana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
nmartiana@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Armanu, SE., M.Sc.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the differences in job stress level of employees working in exact and non-exact science faculties of Brawijaya University . Using purposive sampling technique, 45 employees of exact science faculties and 45 employees of non-exact science faculties of Brawijaya University are selected as the sample. The data are collected from Likert-scale questionnaires, which are used as the primary data. They are analyzed using descriptive statistical analysis and independent sample t-test processed in SPSS 21. The result of this study shows that the sig. (2-tailed) is 0.536, which is greater than the probability of 0.05, which means that there is no significant job stress level differences between employees in exact science faculties and employees in non-exact faculties of Brawijaya University.

Keywords: *job stress, stressors, employees*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja pada karyawan fakultas eksakta dan non-eksakta Universitas Brawijaya. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 karyawan fakultas eksakta Universitas Brawijaya dan 45 karyawan fakultas non-eksakta Universitas Brawijaya, Pengumpulan data dari responden menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik uji beda t (*independent sample t-test.*) yang diolah dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS versi 21. Hasil dari penelitian menunjukkan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,536 lebih besar dari pada nilai probabilitas 0,05 sehingga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan pada karyawan fakultas eksakta dan fakultas non-eksakta Universitas Brawijaya Malang.

Kata kunci: stres kerja, stresor, karyawan

PENDAHULUAN

Stres adalah gangguan yang umum dari kehidupan yang tidak dapat dihindari terjadi pada pekerja dan merupakan bagian yang dapat dirasakan siapapun dan

kapanpun. Seseorang yang mengalami stres yang sangat besar dapat menyebabkan terganggunya kemampuan seseorang atau karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukan (Handoko, 2001). Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik akan berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan lingkungannya, baik itu dalam lingkungan pekerjaan ataupun dengan lingkungan yang berada di luar pekerjaan serta dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam bekerja yang berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Sari, et al. (2015) stres yang terjadi pada karyawan disebabkan oleh adanya stresor khas tersendiri dan adanya kesamaan dalam beberapa hal yang mempengaruhi objek penelitian dalam menghadapi stresor seperti umur, jenis kelamin, dan tipe kepribadian. Penelitian lainnya oleh Lumintang, et al. (2015) Pekerja yang mengalami stres ringan mengeluh jenuh dengan pekerjaannya, sebagai akibat dari melakukan rutinitas yang cenderung sama setiap harinya.

Berbagai aspek pekerjaan dapat menjadi penyebab stres. Terdapat banyak hal yang dapat menyebabkan stres pada tingkat individu stres seperti halnya karena tuntutan kerja, kelebihan atau kekurangan pekerjaan, kondisi monoton, adanya konflik

peran, terdapat ambiguitas peran, ataupun masalah keamanan kerja. Pada tingkat kelompok stres yang terjadi disebabkan dinamika kelompok, perilaku dari manajer, bahkan kekerasan. Tingkat organisasi berkaitan dengan masalah budaya, struktur organisasi, perubahan, serta teknologi. stres juga terjadi karena lingkungan diluar organisasi yang disebabkan oleh keluarga, status sosial dan ekonomi, maupun kondisi lainnya

(Kreitner & Kinicki, 2014).

Universitas Brawijaya merupakan salah satu universitas negeri unggul di Indonesia yang berada di kota Malang, Jawa Timur. Karyawan administrasi Universitas Brawijaya menjadi bagian dari sumber daya manusia yang kinerjanya sehari-hari menentukan kelancaran berjalannya kegiatan-kegiatan yang diadakan universitas melalui fakultas fakultas yang ada sebagai penunjang untuk mencapai visi menjadi universitas unggul yang berstandar internasional yang mampu berperan aktif dalam pembangunan bangsa melalui proses pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pekerjaan karyawan administrasi berhubungan dengan pelayanan akademik yang berhubungan dengan kegiatan mahasiswa. Dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut terdapat kondisi dimana karyawan kurang produktif ataupun memiliki kinerja yang tidak

maksimal, seperti halnya tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh fakultas dimana karyawan bekerja. Terdapat kondisi karyawan yang terlihat jenuh dan lengah pada jam kerja menggunakan waktu kerja untuk hal lain di luar pekerjaan seperti merokok, ataupun mengobrol dengan rekan kerja. Tetapi, terdapat juga karyawan yang disiplin bekerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya perbedaan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan yang memberikan dampak terhadap produktivitas serta kinerja dari karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat stres kerja pada karyawan Fakultas Eksakta Universitas Brawijaya?
2. Bagaimana tingkat stres kerja pada karyawan Fakultas Non-Eksakta Universitas Brawijaya?
3. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat stres kerja pada karyawan Universitas Brawijaya?

TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Stres

Menurut Robbins (2015), stres merupakan suatu kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai

tanggapan dari tekanan lingkungan. Luthans (2010) mengatakan bahwa stres memiliki dampak yang hampir tidak terlihat, namun sangat nyata pada gaya dan keefektifitasan individu dalam melakukan kegiatan. Kreitner & Kinicki (2014) berpendapat bahwa stres merupakan suatu respons adaptif, yang mendapat pengaruh dari karakteristik individu dan/atau suatu proses psikologi yang disebabkan oleh tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang memberikan beban tuntutan fisik serta psikologis pada diri seseorang. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi atau keadaan yang memiliki pengaruh terhadap emosi, proses berpikir, serta kondisi dari diri seseorang yang disebabkan oleh tekanan-tekanan lingkungan sehingga terjadi ketidakseimbangan antara fisik dan psikisnya.

b. Penyebab Stres

Menurut Luthans (2010) penyebab stres dibagi menjadi 4, yakni:

- 1) Stresor ekstraorganisasi, meliputi hal-hal seperti perubahan teknologi atau sosial, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, kelas sosial dan ras, ataupun masyarakat atau kondisi dari tempat tinggal.

- 2) Stresor organisasi, meliputi kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi kerja.
- 3) Stresor kelompok, dapat disebabkan oleh kurangnya kohesivitas kelompok serta kurangnya dukungan sosial, maupun dinamika dari tingkat kelompok.
- 4) Stresor individu, seperti pola kepribadian, kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, serta daya tahan psikologis, selain itu dapat dikarenakan oleh tingkat konflik intraindividu yang bersumber dari frustrasi, tujuan, serta peranan.

c. Konsekuensi Stres

Robbins (2015) membagi konsekuensi dari stres dalam tiga kategori umum yakni:

- 1) Gejala Fisiologis, stres dapat menyebabkan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan serta tekanan darah, membawa sakit kepala, dan menimbulkan serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologis, stres ditunjukkan dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, serta penundaan.

- 3) Gejala Perilaku, gejala stres berkaitan dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran, serta dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya kebiasaan merokok atau mengonsumsi alkohol, pidato yang cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

d. Mengelola Stres

Kreitner & Kinicki (2014) terdapat dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengelola atau mengurangi stres, yakni:

- 1) Program bantuan karyawan (*Employee Assistance Programs – EAP*), yang terdiri dari susunan program yang bertujuan untuk membantu para karyawan dalam menghadapi masalah-masalah personal, seperti masalah yang berhubungan dengan kesehatan, keluarga dan masalah perkawinan, penyalahgunaan substansi, serta masalah lainnya yang memiliki pengaruh negative terhadap kinerjanya.
- 2) Pendekatan kesehatan holistik (*Holistic Wellnes Approach*), mencakup pengurangan stres dengan mendorong individu agar hidup secara seimbang dan sehat.

e. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : Tidak ada perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan pada karyawan Fakultas Eksakta dan Fakultas Non-Eksakta Universitas Brawijaya.

H1 : Ada perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan pada karyawan Fakultas Eksakta dan Fakultas Non-Eksakta Universitas Brawijaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian komparatif. Penelitian ini berusaha mengumpulkan informasi dengan menggunakan kuesioner dari sejumlah sampel yang dipilih dari populasi sehingga penelitian ini termasuk penelitian survei.

Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 90 orang responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik uji beda t untuk menguji hipotesis yang diolah dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS versi 21.

HASIL ANALISIS

a. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Stresor

Berikut ini adalah tingkat stres kerja berdasarkan rata-rata stresor pada Tabel 4.1. dan Tabel 4.2.

Tabel 4.1.
Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Stresor Pada Fakultas Eksakta

No.	Stresor	Ratarata	Tingkat Stres Kerja
1.	Ekstraorganisasi	2,82	Sedang
2.	Organisasi	3,17	Sedang
3.	Kelompok	2,49	Rendah
4.	Individu	2,33	Rendah
		2,70	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1. diketahui bahwa tingkat stres kerja pada fakultas eksakta Universitas Brawijaya berdasarkan stresor adalah sedang dengan rata-rata 2,70. Rata-rata stresor ekstraorganisasi 2,82 dengan tingkat stres kerja sedang, stresor organisasi memiliki rata-rata stres kerja tertinggi dengan 3,17 dengan tingkat sedang, stresor kelompok memiliki rata-rata stres kerja 2,49 dengan tingkat rendah, dan stresor individu rata-ratanya adalah 2,33 dengan tingkat stres kerja rendah.

Tabel 4.2.
Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Stresor Pada Fakultas Non-Eksakta

No.	Stresor	Ratarata	Tingkat Stres Kerja
1.	Ekstraorganisasi	2,82	Sedang
2.	Organisasi	3,37	Sedang
3.	Kelompok	2,56	Rendah

4.	Individu	2,34	Rendah
		2,77	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 4.23. menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berdasarkan stresor pada fakultas non-eksakta Universitas

sedang, stresor kelompok memiliki rata-rata stres kerja 2,56 dengan tingkat rendah, dan stresor individu rata-ratanya adalah 2,34 dengan tingkat stres kerja rendah.

b. Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja Responden

Tabel 4.3.

Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja Karyawan Fakultas Eksakta dan Fakultas Non-Eksakta Universitas Brawijaya

Golongan Fakultas	Tingkat Stres Kerja										Jumlah
	Sangat Rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Eksakta	1	2,22	18	40	22	48,89	4	8,89	0	0	45
Non-Eksakta	1	2,22	23	51,1	14	31,1	6	13,33	1	2,22	45
Jumlah total Responden											90

Brawijaya adalah sedang dengan rata-rata 2,77. Stresor ekstraorganisasi memiliki rata-rata 2,82 dengan tingkat stres kerja sedang, stresor organisasi memiliki rata-rata stres kerja tertinggi dengan 3,37 dengan tingkat
Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3. diketahui bahwa frekuensi tingkat stres kerja karyawan pada fakultas eksakta hanya satu karyawan dengan tingkat stres kerja sangat rendah dengan persentase 2,22%, pada tingkat rendah sebanyak 40%, pada tingkat sedang 48,89%, pada tingkat tinggi 8,89%, dan pada kategori tinggi sebanyak 8,89%. Tidak ada karyawan dengan tingkat stres kerja sangat tinggi. Sedangkan, tingkat stres kerja

Berikut ini adalah hasil distribusi frekuensi tingkat stres kerja karyawan fakultas eksakta dan fakultas non-eksakta Universitas Brawijaya.

pada fakultas non-eksakta diketahui bahwa frekuensi tingkat stres kerja pada tingkat sangat rendah adalah 2,22%, pada tingkat rendah memiliki persentase 51,1%, pada kategori sedang sebanyak 31,1%, stres kerja pada kategori tinggi adalah 13,33% dan terdapat satu karyawan dengan persentase 2,22% dengan tingkat stres kerja sangat tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi tingkat stres kerja pada fakultas eksakta tertinggi adalah pada tingkat sedang sebanyak 48,89%,

sedangkan pada fakultas non-eksakta distribusi tingkat stres kerja tertinggi adalah pada tingkat rendah dengan 51,1%.

c. Hasil Uji Beda t

Uji beda t dilakukan untuk menguji hipotesis tidak ada perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan pada karyawan fakultas eksakta dan fakultas non-eksakta Universitas Brawijaya Malang. Berikut ini adalah hasil uji data menggunakan uji beda t pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Beda t

Fakultas	N	Mean	Equal Variance Assumed	
			t	Sig. (2tailed)
Eksakta	45	2,7089	-0,621	0,536
Non-Eksakta	45	2,7767		

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pada Tabel 4.4. nilai rata-rata untuk fakultas eksakta adalah 2,7089 dan fakultas non-eksakta adalah 2,7767. Berdasarkan *equal variance assumed* dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah -0,621 lebih kecil dari t tabel 1,9873 dan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,536 adalah lebih besar dari pada nilai probabilitas 0,05 sehingga keputusannya adalah H0 diterima dan H1 ditolak. Berdasarkan hal tersebut, maka tidak ada perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan pada karyawan

fakultas eksakta dan fakultas non-eksakta Universitas Brawijaya.

a. Tingkat Stres Kerja Karyawan Fakultas Eksakta Universitas Brawijaya

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan fakultas eksakta Universitas berdasarkan stresor yang terdiri dari stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, dan stresor individu (Luthans, 2010) adalah sedang. Tingkat stres kerja stresor ekstraorganisasi dan stresor organisasi berada pada tingkat sedang, serta tingkat stres kerja stresor kelompok dan stresor individu berada pada tingkat rendah. Berdasarkan distribusi tingkat stres kerja pada fakultas eksakta paling banyak berada pada tingkat sedang. Rata-rata indikator menunjukkan bahwa stresor organisasi merupakan penyebab stres tertinggi yakni faktor belum terpenuhinya fasilitas yang mendukung pekerjaan dan kenyamanan dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Prasad, *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja tingkat sedang secara umum terdapat ditempat kerja dan mempengaruhi kinerja secara moderat. Menurut Potter & Perry (2005) dikutip dari Sari, *et al.* (2013) pada tingkatan stres sedang, stres yang terjadi berlangsung lebih lama daripada stres rendah dan berisiko

pada timbulnya penyakit. Stres kerja dapat berpengaruh pada terganggunya konsentrasi dalam kerja, kinerja yang kurang memuaskan serta individu tidak dapat tuntutan pekerjaannya (Luthans, 2010). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tingkat sedang yang terjadi adalah distres.

b. Tingkat Stres Kerja Karyawan Fakultas Non-Eksakta Universitas Brawijaya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan administrasi fakultas non-eksakta Universitas Brawijaya berdasarkan stresor dengan indikator stresor oleh Luthans (2010) yakni stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, dan stresor individu adalah sedang. Stresor ekstraorganisasi dan stresor organisasi memiliki tingkat stres sedang, sedangkan stresor kelompok dan stresor individu memiliki tingkat stres rendah. Hasil distribusi frekuensi tingkat stres kerja pada fakultas non-eksakta menunjukkan bahwa tingkat stres lebih banyak pada tingkat rendah. Hal ini dikarenakan responden tidak selalu merasakan gejala stres kerja atau hanya merasakan beberapa gejala tersebut. Salah satu faktor tingkat stres kerja rendah adalah perasaan terbebani karena peran dalam keluarga dan sebagai karyawan. sehingga,

karyawan mengalami penurunan konsentrasi dalam bekerja sehingga kurang produktif. Hal ini didukung oleh pendapat Luthans (2010) bahwa stres dapat terjadi berdasarkan tingkat konflik intraindividu yang bersumber dari frustrasi, tujuan, serta peranan. Penelitian Prasad, *et al.* (2016) stres kerja terjadi karena konflik peran akibat peran ganda ditempat kerja serta tanggung jawab dalam keluarga. Strategi yang tepat perlu dikembangkan terkait hubungan interpersonal serta pengarahan terhadap karyawan dalam manajemen stres sehingga dapat membantu dalam mengatasi stresor.

c. Perbedaan Tingkat Stres Kerja Karyawan Fakultas Eksakta dan Fakultas Non-Eksakta Universitas Brawijaya

Hasil uji beda t menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan pada fakultas eksakta dan fakultas non-eksakta Universitas Brawijaya. Tidak terdapat perbedaan tingkat stres kerja berdasarkan stresor. Tidak adanya perbedaan tingkat stres kerja tersebut diperkirakan disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang masih berada dalam satu lingkungan dengan kondisi atau tuntutan kerja yang sama yakni Universitas Brawijaya. Meskipun tidak ada perbedaan tingkat stres kerja diketahui bahwa rata-rata

tingkat stres kerja pada fakultas noneksakta lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya faktor individual seperti kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan kerja serta peraturan, persepsi yang dimiliki, serta karakteristik dari responden seperti jenis kelamin, usia, pendapatan, status pernikahan, status kepegawaian, masa kerja, serta pendidikan terakhir. Penelitian oleh Awan dan Jamil (2012) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada sektor publik dan sektor privat bank hampir sama namun sektor publik memiliki tingkat stres yang lebih tinggi disebabkan oleh kemampuan yang rendah dalam beradaptasi dengan teknologi baru serta tren dan juga peraturan baru. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian oleh penelitian Sari, *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat stres kerja disebabkan oleh adanya stresor khas tersendiri, kesamaan dalam karakteristik, kesamaan dalam persepsi peran dalam organisasi, hubungan interpersonal yang baik, tuntutan luar organisasi yang baik, perilaku yang berorientasi tugas, serta adanya manajemen sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan fakultas eksakta dan fakultas non-eksakta

Universitas Brawijaya, kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut.

1. Tingkat stres kerja karyawan administrasi fakultas non-eksakta Universitas Brawijaya berdasarkan stresor adalah sedang.
2. Tingkat stres kerja karyawan administrasi fakultas non-eksakta Universitas Brawijaya berdasarkan stresor adalah sedang.
3. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara stres kerja karyawan fakultas eksakta dan fakultas non-eksakta Universitas Brawijaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Penerbit UB Press.
- Ardana, Komang dkk. 2013. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Dua. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Rineka Cipta.
- Awan, Khurram Zafar & Faisal Jamil. 2012. *Differences in over all job stress level of permanent employees in Private and Public sector banks*. International Journal of Economics and Management Sciences Vol. 1, No. 10, 2012.

- Eres, Figen & Tatjana Atanasoska. 2011. *Occupational Stress of Teachers: A Comparative Study Between Turkey and Macedonia*. International Journal of humanities and Social Science Vol. 1 No. 7, June 2011.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan kelimabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta Salemba Empat.
- Lumintang, Pascal, Lucky Kumaat & Mulyadi. 2015. *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat dan Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Pancaran Kasih GMIM Manado*. E-Jurnal Keperawatan Volume 3 No 1 Maret 2015 Universitas Sam Ratulangi.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behaviour: an evidence based approach*. 12th ed. McGraw-Hill/Irwin.
- Prasad, KDV, Rajesh Vaidya, V Anil Kumar, & B Rekha. 2016. *A Comparative Analysis on the Causes of Occupational Stress among Men and Women Employees and its Effect on Performance at the workplace of Information Technology Sector, Hyderabad*. International Journal of Management Excellence Volume 7 No.2 August 2016.
- Munandar, Ashar S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Riduwan & Engkos A.K. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. & T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enambelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Dwi Wulan, Nur Alam Fajar, & Rico J. Sitorus. 2013. *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Pekerja Area Pengelolaan Limbah (WTC) dan Perkantoran Departemen SHE PT Medco E & P Indonesia Rimau Asset*. Artikel Penelitian Volume 4 Nomor 02 Juli 2013 Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Ofsett.
- Suardani, Kadek. 2014. *Perbedaan Stres Kerja Mahasiswa Program Profesi Kedokteran Gigi Magang dengan Non-Magang di Tempat Praktik Dokter Gigi*. Skripsi. Denpasar: Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Mahasarawati.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Universitas Brawijaya. 2017. *Universitas Brawijaya*. Diakses pada 22 Juli 2017. <ub.ac.id/id/>.

Workers in Korean Construction Projects.
Journal of Building Construction and
Planning
Research, 2013, 1, 55-60.

Zhang, Zhen, Woo-Hwan Lee, YoungWha Choi, & Sung-Hoon An. 2013. *A Comparative Analysis of Job Stress of Field Managers and*