



STRES KERJA PADA PEGAWAI SEKRETARIAT BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN KEMENTERIAN KEUANGAN DI MASA PANDEMI COVID-19

WORK STRESS ON SECRETARIAT EMPLOYEES IN THE AGENCY OF FINANCIAL EDUCATION AND TRAINING OF THE MINISTRY OF FINANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Galuh Arieliyna Anggraini S.¹, Mustakim^{1*}

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. K.H. Ahmad Dahlan, 15419
Tangerang Selatan, Banten

*e-mail: mustakim@umj.ac.id

Abstract

According to a study by the Occupational Health and Safety Authority (HSE), there were 595,000 cases of work-related stress and depression in 2017/2018 with a prevalence of 1,800 cases per 100,000 employees. According to the survey, 64% of Indonesian workers said their stress level had increased compared to the previous year. This research is a quantitative study with a cross-sectional research design which aims to identify factors associated with work-related stress events in BPPK Ministry of Finance Secretariat employees during the COVID-19 pandemic. In this study the number of samples was 117 respondents. Statistical test results show that 59% of employees experience severe work stress. The results showed that there was a relationship between employee workload and work stress ($p=0.000$) and there was a significant relationship between social support and work stress ($p=0.034$). Employees are encouraged to be emotionally positive about the workload given and leaders are expected to be able to monitor employees by conducting evaluations or surveys or organizing fundraising activities online to increase collaboration

Keyword: *work stress, covid-19 pandemic, secretariat employees of financial education and training agency*

Abstrak

Menurut studi *Occupational Health and Safety Authority* (HSE), terdapat 595.000 kasus stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 dengan prevalensi 1.800 kasus per 100.000 karyawan. Menurut survei, 64% pekerja Indonesia mengatakan tingkat stres mereka meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional* yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres terkait pekerjaan pada pegawai Sekretariat BPPK Kementerian Keuangan selama pandemi COVID-19. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 117 responden. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa 59% karyawan mengalami stres kerja berat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja karyawan dengan stres kerja ($p=0,000$) dan ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja ($p=0,034$). Karyawan didorong untuk bersikap positif secara emosional terhadap beban kerja yang diberikan dan pimpinan diharapkan dapat memantau karyawan dengan melakukan evaluasi atau survei atau menyelenggarakan kegiatan penggalangan dana secara online untuk meningkatkan kerjasama.

Kata Kunci: Stres kerja, pandemi COVID-19, pegawai



PENDAHULUAN

Dunia saat ini sedang menghadapi wabah COVID-19. Epidemi COVID-19 pada mulanya terdeteksi di kota Wuhan, Provinsi Hubei, China, di mana kantor negara WHO di China melaporkan kasus tersebut sebagai pneumonia dengan penyebab yang tidak diketahui pada 31 Desember 2019, dan kemudian pada 7 Januari 2020. Teridentifikasi satu pneumonia dengan etiologi yang tidak diketahui sebagai tipe baru dari coronavirus (COVID-19) (Ministry of Health Republic of Indonesia, 2022).

Pada 30 Januari 2020, WHO menyatakan epidemi COVID-19 sebagai darurat kesehatan masyarakat internasional (WHO, 2020). Penyebaran COVID-19 merupakan risiko utama bagi negara lain di seluruh dunia (WHO, 2020). COVID-19 adalah penyakit pernapasan akut yang disebabkan oleh virus korona manusia baru (SARS-CoV-2 atau virus COVID-19) dan menyerang orang berusia di atas 60 tahun dan juga pada orang dengan penyakit komorbid seperti penyakit pernapasan kronis, penyakit kardiovaskular, diabetes dan kanker (WHO, 2020).

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah masalah umum dalam kehidupan modern. Stres kerja merupakan faktor risiko kesehatan dan keselamatan pada karyawan ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya dan keterampilan pekerjaan yang dilakukan dalam jangka panjang (International Labour Organization, 2016). Stres kerja merupakan keadaan emosional yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengatasi stres kerja (Informations and Information, 2013). Stres kerja merupakan salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja secara luas dapat dikaitkan dengan efek merugikan pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di tempat kerja (Elsa Annisa, 2019).

Stres kerja merupakan salah satu pendukung yang dapat menghambat tercapainya tujuan bisnis karena berbagai permasalahan dalam bisnis. Stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan seseorang (Amalia, 2020). Menurut studi Occupational Health and Safety Authority (HSE), terdapat 595.000 kasus stres dan depresi

terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 dengan prevalensi 1.800 kasus per 100.000 karyawan. Gambaran stres kerja pegawai Pemerintah Indonesia dapat dilihat pada Studi Stres Kerja pada Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang menunjukkan bahwa 6,5% mengalami stres ringan, 33,5% mengalami stres sedang dan 60% menderita stres berat (Reppi *et al.*, 2020). Menurut studi tersebut, 64 persen pekerja Indonesia merasa tingkat stres mereka meningkat dibandingkan tahun sebelumnya (Khaeriyah, 2018). Kemudian hasil survei stres pada kelompok karyawan lebih tinggi dibandingkan populasi umum, misalnya di Jakarta frekuensi stres di kalangan manajer muda mencapai 25% (Besral and Widiantini, 2017).

Dari penjabaran tentang stres pada pekerja, peneliti melakukan studi pendahuluan di kantor Sekretariat BPPK Kementerian Keuangan yaitu unit eselon II Kementerian Keuangan dan didapatkan 56,7% mengalami stres berat. Berdasarkan kajian sistematis, pengetahuan tentang stressor diperlukan untuk mendapatkan pemahaman dan masukan untuk kebijakan strategis guna meningkatkan kesadaran dan *self-management* agar terhindar dari tekanan mental berupa stres di masa pandemi COVID-19. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pegawai di Sekretariat BPPK Kementerian Keuangan (Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan) selama pandemi COVID-19.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Dalam penelitian ini seluruh pegawai Sekretariat BPPK berjumlah 195 orang. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 117 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan kriteria inklusi tidak sedang dalam masa cuti atau tugas belajar. Stres kerja diambil menggunakan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1, terdapat 117 responden dalam penelitian. Responden dengan

kategori stres berat sebesar 59 pegawai (50,4%) sedangkan responden dengan kategori stres ringan sebesar 58 pegawai (49,6%).

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Univariat

Variabel	Kategori	n	(%)
Stress Kerja Pegawai	Stres berat	59,0	50,4
	Stres ringan	58,0	49,6
Jenis Kelamin	Perempuan	31,0	26,5
	Laki-laki	86,0	73,5
Umur	17-25 Tahun	16,0	13,7
	26-35 Tahun	69,0	59
	36-45 Tahun	19,0	16,2
	46-55 Tahun	12,0	10,3
	56-65 Tahun	1,0	0,9
Masa Kerja	<5 Tahun	28,0	23,9
	>5 Tahun	89,0	76,1
Status Perkawinan	Menikah	97,0	82,9
	Belum menikah	20,0	17,1
Status Pegawai	PNS	109,0	93,3
	NON PNS	8,0	6,8
Pendidikan	SMA	11,0	9,4
	Diploma	27,0	23,1
	S-1	65,0	55,6
	S-2	14,0	12,0
Beban Kerja	Berat	62,0	53,0
	Ringan	55,0	47,0
	Rendah	63,0	53,8
Dukungan Sosial	Tinggi	54,0	46,2

Sebagian besar responden laki-laki yaitu sebesar 86 pegawai (73,5%), sedangkan jenis kelamin perempuan yaitu 31 pegawai (26,5%), responden masuk kedalam kategori remaja akhir (17- 25 tahun) yaitu sebesar 16 pegawai (13,7%), sebagian besar responden masuk dalam kategori dewasa awal (26- 35 tahun) yaitu sebesar 69 pegawai (59%), responden dengan kategori dewasa akhir (36-45 tahun) yaitu sebesar 19 pegawai (16,2%), responden dengan kategori lansia awal (46-55 tahun) yaitu sebesar 12 pegawai (10,3%), Sedangkan kategori responden lansia akhir dan manula (56-65 tahun) yaitu sebesar 1 pegawai (0,9%).

Responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun terdapat sebanyak 28 pegawai (23,9%), sedangkan jumlah responden dengan masa kerja \geq 5 Tahun sebanyak 89, pegawai (76,1%), kemudian sebagian besar responden dengan status menikah lebih besar yaitu 97 pegawai (82,9%). Sebagian besar responden dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil) lebih banyak yaitu

sebesar 109 pegawai (93,3%), responden dengan Tingkat Pendidikan S-1 terlihat Sebagian lebih besar itu sebanyak 65 pegawai (55,6%). Pada variabel beban kerja terlihat responden dengan kategori beban kerja berat sebesar 62 (53%) responden, sedangkan responden dengan beban kerja ringan sebesar 55 (47%) responden, kemudian dukungan sosial didapat sebesar 63 (53,8%) responden mengalami dukungan sosial yang rendah serta 54 (46,2%) responden. Tabel 2 menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan stres kerja yaitu beban kerja (P value = 0,000) dengan OR sebesar 7,752 dan dukungan sosial (P Value = 0,034) dengan OR 2,389. Sedangkan variabel lainnya tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan.

Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Pegawai

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, diperoleh nilai p sebesar = 0,664 yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia karyawan dengan stres kerja pada pegawai. Hal ini dikarenakan beban kerja baik usia muda atau tua memiliki kapasitas yang sama, hasil ini sejalan dengan penelitian Rudianto (2020) tentang tingkat stres pada karyawan di RS X diperoleh p -value sebesar 1,000 yang berarti tidak ada hubungan umur dengan stres kerja.

Umur dalam penelitian ini tidak berhubungan dengan stress kerja dapat disebabkan oleh pengkategorian usia ataupun kekurangcukupan data yang diambil. Umur secara teoritis memiliki hubungan dengan terjadinya stres kerja sebagaimana studi yang dilakukan oleh Wichert dalam Meilasari (2018) bahwa semakin tua usia seseorang maka akan berpotensi mengalami stress kerja.

Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh p -value = 1,729 yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara jam kerja dengan beban kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Kurniawan, bina, 2018) yang menemukan bahwa stres kerja pegawai Bagian Kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mendapat nilai p -value sebesar 0,151 yang artinya tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres pekerjaan.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Chi Square Faktor yang Berhubungan Kejadian Stres Kerja Pada Pegawai Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan di masa Pandemi

Variabel	Stres Kerja				Total n= 117 100%	Odds Ratio (95%CI)	P Value
	Berat		Ringan				
	n	%	n	%			
Umur							
17-25 tahun	10,0	62,5	6,0	37,5	16,0		0,664
26-35 tahun	35,0	50,7	34,0	49,3	69,0		
36-45 tahun	9,0	47,4	10,0	52,6	19,0		
46-55 tahun	5,0	41,7	7,0	58,3	12,0		
56-65 tahun	0,0	0,0	1,0	100,0	1,0		
Masa Kerja							
<5 tahun	17,0	60,7	11,0	39,3	28,0	1,729	0,302
≥5 tahun	42,0	47,2	47,0	52,8	89,0	(0,728-4,108)	
Jenis Kelamin							
Perempuan	19,0	61,3	12,0	38,7	31,0	1,821	0,302
Laki-laki	40,0	46,5	46,0	53,5	86,0	(0,788-4,208)	
Status Pernikahan							
Menikah	49,0	50,5	48,0	49,5	97,0	1,821	1,000
Belum Menikah	10,0	50,0	10,0	50,0	20,0	(0,788-4,208)	
Pendidikan							
SMA	6,0	54,5	5,0	45,5	11,0		0,463
Diploma	17,0	63,0	10,0	37,0	27,0		
S-1	30,0	46,2	35,0	53,8	65,0		
S-2	6,0	42,9	8,0	57,1	14,0		
Beban Kerja							
Berat	45,0	72,6	17,0	27,4	97,0	7,752	0,000*
Ringan	14,0	25,5	41,0	74,5	20,0	(3,400-17,646)	
Dukungan Sosial							
Rendah	38,0	60,3	25,0	39,7	58,0	2,389	0,034*
Tinggi	21,0	38,9	33,0	61,1	54,0	(1,135-5,028)	

*signifikan ($\alpha=0,05$)

Stres pada pegawai bagian kepesertaan BPJS Kesehatan, selain itu masa kerja dapat menimbulkan stres kerja, baik itu untuk masa kerja yang sebentar ataupun masa kerja yang sudah cukup lama dapat memicu terjadinya stres kerja pada seorang pekerja (Meilasari, 2018). Masa kerja 6 bulan sampai 1 tahun dianggap sebagai masa kerja dimana seorang pekerja akan mudah mengalami stres kerja dibandingkan pada pegawai yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun hingga 5 tahun.

Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, diperoleh nilai *p-value* 0,232, yang berarti bahwa

tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Hal ini pun sejalan dengan penelitian Rudianto (2020) tentang stres kerja pada pegawai di RS X diperoleh hasil *p-value* 0,623, yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pegawai RS X. Namun distribusi frekuensi diperoleh hasil pada perempuan 64 sebesar 61,3% yang mengalami stres berat dibandingkan dengan laki-laki sebesar 46,5% yang mengalami stres berat. Hal ini terlihat perempuan lebih mengalami stres dibandingkan dengan laki-laki, dikarenakan perempuan lebih mengedepankan emosional (perasaan) daripada rasional (Rudianto, 2020).

Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja pada Pegawai

Berdasarkan hasil uji chi-square diperoleh p-value sebesar 1.000, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan beban kerja karyawan. Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya pada tenaga kesehatan, yang memberikan hasil bahwa terdapat hubungan antara status perkawinan dengan stres kerja, dimana tenaga kerja yang menikah cenderung lebih sedikit mengalami stres dikarenakan adanya dukungan dari pasangannya (Olatunji and Mokuolu, 2014). Status perkawinan adalah salah satu faktor penyebab stres kerja personal, namun dalam penelitian ini status perkawinan tidak berpengaruh terhadap stres kerja karena pegawai mampu beradaptasi dengan baik di lingkungan keluarga maupun di tempat kerja, sehingga masalah keluarga tidak terbawa di lingkungan kerja.

Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Stres Kerja pada pegawai

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, diperoleh nilai *p-value* 0,463, artinya bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja, hal ini sejalan dengan penelitian Rudianto (2020) diperoleh *p-value* tingkat pendidikan 0,329 artinya tidak adanya hubungan antara tingkat Pendidikan dengan stres kerja. Adanya *pandemic* COVID-19 menimbulkan masalah-masalah baru yang belum pernah dihadapi sebelumnya. Sehingga pegawai dengan tingkat Pendidikan menengah atau pun tinggi mengalami efek psikologis yang sama (Rudianto, 2020).

Tingkat pendidikan pada dasarnya tidak berhubungan secara langsung kepada stress kerja. Ada proses dan tahapan yang perlu dilewati hingga seorang pegawai mengalami stress kerja. Namun, jika seorang pegawai dengan tingkat pendidikan yang rendah dan memiliki beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi pendidikannya maka dapat menjadi penyebab stress kerja.

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai

Berdasarkan hasil uji Chi-Square diperoleh p-value sebesar 0,000 yang berarti terdapat

hubungan yang signifikan antara beban kerja karyawan dengan stres kerja, hal ini sesuai dengan penelitian (Sagala, 2020) tentang beban kerja dan stres kerja. Untuk Pegawai Kementerian Agama Kota Binjai mendapatkan nilai p-value sebesar 0,000 atau $p \leq 0,05$. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan fakta bahwa beban kerja pada pekerja Jepang berhubungan signifikan dengan stres kerja. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang signifikan menyebabkan gejala stres kerja seperti mudah tersinggung, cemas, dan depresi (Nishitani, Sakakibara and Akiyama, 2013).

Beban kerja adalah adanya perbedaan antara kemampuan atau kapasitas karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan. Mengingat pekerjaan manusia dapat bersifat mental dan fisik, setiap pekerja memiliki tingkat stres yang berbeda (Panggabean, 2018).

Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Pegawai

Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai p sebesar 0,034 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan kerja karyawan dengan stres kerja, yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cao et al (2020) di China dengan lebih dari 7.000 responden juga menunjukkan dengan *p-value* 0,001 bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres di tempat kerja.

Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang meliputi dukungan berupa dukungan emosional, dukungan evaluatif, dukungan informasional dan dukungan instrumental yang diterima masing-masing orang sebagai anggota jaringan sosial. Dukungan sosial ini didukung oleh sikap peduli karyawan, supervisor, dan pasangan, sikap hormat karyawan, supervisor, dan pasangan, serta kepercayaan terhadap karyawan, supervisor, dan pasangan. Cao dkk. (2020) menjelaskan bahwa pandemi COVID-19 memerlukan perubahan dan persyaratan individu dalam pelaksanaan persyaratan di lingkungannya (Wenjun *et al.*, 2020).

Dukungan sosial dari rekan kerja maupun dari pasangan bagi yang sudah menikah akan menjadi modal bagi pegawai dalam menghindari diri dari terjadi stress kerja. Oleh karena itu dukungan sosial perlu untuk terus dilakukan baik

dari perusahaan yaitu oleh pimpinan ataupun dari lingkungan terdekat yaitu keluarga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat 59% responden yang mengalami stres berat dan 58% responden yang mengalami stres ringan. Adapun variabel yang berhubungan secara signifikan yaitu beban kerja dan dukungan sosial. Akan tetapi pada karakteristik responden tidak terdapat hubungan yang signifikan yaitu pada umur, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan dan tingkat pendidikan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh, diharapkan kepada setiap pegawai untuk dapat mempertahankan manajemen emosi yang positif seperti: berfikir positif, hindari situasi yang dapat memicu emosi serta sempatkan untuk berolahraga sebelum bekerja. Selain itu, pegawai juga perlu menganggap bahwa beban kerja adalah hal kewajiban yang harus diselesaikan, sehingga tidak akan timbul potensi-potensi yang menyebabkan stres kerja pada pegawai.

Diharapkan kepada setiap atasan untuk dapat memantau para pegawai/karyawan dengan dilakukannya evaluasi atau survey dan bahkan pimpinan dapat terjun langsung agar lebih dekat dengan para pegawai. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesenjangan antara pimpinan dan pegawai ditempat kerja. Instansi juga dapat melaksanakan kegiatan *gathering* secara virtual atau bincang santai dengan para pegawai dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kerjasama dan menghilangkan rasa canggung antara para pegawai, khususnya atasan dan pegawai sebagai bentuk untuk mengelola beban kerja dan stres kerja pada pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- 1] Amalia (2020) *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo*. Skripsi. Kudus: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kudus.
- 2] Besral and Widiyanti, W. (2017) 'Determinants of Stress among Civil Servants at Health Ministry of Indonesia', *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 9(3), pp. 222–28
- 3] Elsa Annisa (2019) 'Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019'. Skripsi. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia
- 4] Informations, B. and Information, S. (2013) 'Psychosocial hazards', *Oxford Handbook of Occupational Health*, pp. 133–146. doi: 10.1093/med/9780199651627.003.0005.
- 5] International Labour Organization (2016) 'Psychosocial risks and work-related stress'. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm
- 6] Juninda, M. (2019) *Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019*. Skripsi. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia
- 7] Khaeriyah, Miftahul. (2018). *Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Watansoppeng Tahun 2018*. Skripsi. Makassar: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Alauddin
- 8] Meilasari, T. (2018) 'Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Sektor Formal di Kota Semarang'. Skripsi. Semarang: Fakultas Kedokteran, Universitas Muhammadiyah Semarang
- 9] Ministry of Health Republic of Indonesia (2022) 'Coronavirus Disease Coronavirus Disease (COVID-19) Spreads', *Ministry of Health Republic of Indonesia*, p. 1.
- 10] Nishitani, N., Sakakibara, H. and Akiyama, I. (2013) 'Short Sleeping Time and Job Stress in Japanese White-Collar Workers', *The Open Sleep Journal*, 6, pp. 104–109.

- 11] Olatunji, S. and Mokuolu, B. (2014) 'The Influence of Sex, Marital Status, and Tenure of Service on Job Stress, and Job Satisfaction of Health Workers in a Nigerian Federal Health Institution', *African Research Review*, 8(1), p. 126. doi: 10.4314/afrrrev.v8i1.10.
- 12] Panggabean, M. (2018) '*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara*'. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- 13] Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 33–39.
- 14] Rudianto Y (2020) *Faktor-Faktor Individual yang Berhubungan dengan Tingkat Stres pada Karyawan RS X pada Masa Pandemi COVID-19*. Skripsi. Yogyakarta: Sanata Dharma University
- 15] Sagala AP (2020) *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai*. Skripsi. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- 16] Wenjun, C. *et al.* (2020) 'The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China', *Psychiatry Research*, 287, pp. 1–5. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>
- 17] World Health Organization. (2020). Infection prevention and control guidance for long-term care facilities in the context of COVID-19: interim guidance, 21 March 2020. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331508>.