

STRES KERJA DAN MAKNA KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DIMASA PANDEMI COVID 19

Faisyal Achmad Zainuri

Fakultas Psikologi , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya

Rr. Amanda Pasca Riniz

Fakultas Psikologi , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya

Eko April Ariyanto³

Fakultas Psikologi , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya

E-mail: icankz.taz@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between the meaning of work and work stress for members of Police the Surabaya during the COVID-19 pandemic. The research method used is a quantitative method. The subjects in this study were 125 members of the Surabaya Police. Sampling in this study was done by purposive sampling technique. Data analysis using Speaman's rho. The results of data analysis showed that the meaning of work with work stress had a significant relationship with a significance value of $r_{xy} = -0.374$ with a significance (P) = 0.000 ($P < 0.01$). So it can be concluded that there is a negative relationship between the meaning of work and job stress on police officers in Surabaya. This means that the higher the meaning of work, the lower the work stress. Thus, the hypothesis proposed by the researcher has a significant relationship. The meaning of work gives an affective contribution of 12.6% to 87.4% of work stress which is influenced by other variables, both external and internal factors.

Keywords: *Meaning of Work, work Stres, Police*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan makna kerja dengan stress kerja pada anggota kepolisian surabaya di masa pandemi covid 19. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah 125 anggota kepolisian surabaya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan *Speaman's rho*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa makna kerja dengan stress kerja memiliki hubungan signifikan dengan nilai signifikansi $r_{xy} = -0,374$ dengn signifikansi (P) = 0,000 ($P < 0,01$). Maka dapat disimpulkan ada hubungan negativ antara makna kerja dengan stress kerja pada anggota kepolisian di Surabaya. Artinyabahwa makna kerja semakin tinggi maka strese kerja akan rendah. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti ada hubungan signifikan. Makna Kerja memberikan sumbangan afektif sebesar 12,6% kepada Stress Kerja 87,4% di pengaruhi variabel lain baik itu dari faktor eksternal maupun internal.

Kata Kunci: *Makna Kerja, Stress Kerja, Kepolisian*

PENDAHULUAN

Peran ganda yang dialami seorang Polisi tentu mengakibatkan beban kerjanya bertambah, tidak hanya sebagai pendisiplin dan penjaga keamanan masyarakat, polisi juga menjadi satuan tugas covid yang membantu menertibkan masyarakat dan mewujudkan tujuan pemerintah dengan terkedalikannya penyebaran virus covid di Indonesia. Kepala Polri Jenderal (Pol) Idham Azis mengatur jam kerja di lingkungan Polri selama pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB), yaitu kebijakan penanggulangan virus COVID-19. Hal itu tertuang dalam surat telegram bernomor ST/1105/IV/KES.7./2020 tertanggal 6 April 2020, yang ditandatangani oleh Asisten Kepala Polri bidang Sumber Daya Manusia (As SDM) Irjen Eko Indra Heri. Telegram tersebut dikonfirmasi oleh Kepala Biro Penerangan Masyarakat (Karopenmas) Divisi Humas Polri Brigjen (Pol) Argo Yuwono. Pengaturan jam kerja di lingkungan Polri untuk bekerja dan melaksanakan tugas seperti biasa bagi anggota Polisi. Polisi diharuskan untuk waspada menertibkan masyarakat agar mematuhi protocol Kesehatan yang telah diwajibkan pemerintah (Halim, 2020 dalam Kompas).

Banyaknya tuntutan tugas dan aktivitas yang tidak berubah selama Pandemi ini, terkadang menimbulkan perilaku-perilaku tertentu yang terkadang tidak disadari seperti menjadi mudah tegang dan tertekan dengan intensitas yang lebih dari biasanya. Dimasa pandemic beberapa anggota kepolisian merasakan keadaan perilaku tersebut karena melihat dari data kementerian Kesehatan menunjukkan angka kematian 143,270 ribu orang, di langsir dari media masa CNN Indonesia Kapolda Jatim mengatakan ada 60 anggota kepolisian di Polda Jatim yang meninggal dunia. Yang artinya bahwa anggota kepolisian sebagai garda terdepan untuk mengatur aktivitas masyarakat menjadi titik utama dimana penularan terbesar dapat terjadi ketika bertugas. Contoh di lapangan yang sering terjadi dimana dalam menghadapi masyarakat yang bandel tidak memakai masker, terkadang anggota kepolisian merasakan kekhawatiran akan dirinya sendiri. Yang menyebabkan timbulnya perilaku marah-marah pada masyarakat yang tidak mengenakan masker dengan baik atau berkerumun. Dari ketegangan yang terjadi di dalam perilaku anggota menyebabkan anggota lupa akan tugasnya dan memilih untuk bermain handphone ketika bertugas di lapangan untuk mengalihkan rasa bosan, dan membiarkan pengguna jalan tidak mematuhi lalu lintas dikarenakan tidak konsentrasi.

Dalam kasus akhir-akhir ini, kesalah pahaman antara anggota kepolisian dengan anggota TNI terjadi. Dari kejadian tersebut dapat di artikan bahwa, menjaga keseimbangan dan menjadi salah satu garda terdepan bagi penanganan covid 19 memerlukan tingkat konsentrasi dan focus kerja yang tinggi.

Menurut Saragih dan Rizkiyani (2012), kondisi kerja yang berisiko tinggi dan berbahaya dapat menimbulkan stress. Siapapun, termasuk pegawai, guru, perawat, dan dokter, termasuk polisi, dan orang-orang yang juga mendapat tekanan saat menjalankan tugasnya akan merasakan tekanan (Anoraga, 2005). Berdasarkan data Indonesia Police Watch (IPW),

dari tahun 2011 hingga 2016, terdapat puluhan anggota polisi yang melakukan bunuh diri. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian anggota POLRI sangat labil dan tidak bisa mengendalikan emosinya. Hasil penelitian Mabes Polri menunjukkan bahwa 80% anggota Reskrim dan Polisi Lalu Lintas (Polantas) mengalami tekanan akibat beban kerja atau tekanan yang tinggi (Pranomo dkk, 2018).

Di dalam tugas utama polri yaitu sebagai pengawal aparat penegak hukum dan ketertiban umum yang sudah menyumbang tingkat stress tinggi, maka di masa pandemic ini ada tugas tambahan yang di berikan oleh pemerintah khususnya anggota polri sebagai garda terdepan untuk penanganan kasus covid. Hal ini dapat memicu timbulnya stress anggota yang semakin kompleks. Tugas-tugas yang dilakukan oleh polisi dapat memicu tegangan sehingga mungkin saja dapat membuat stres saat bekerja karena tugas yang sangat berat dan beban kerja yang berat (Jorgensen & Rottman, 2008).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Dodik dan Astuti (2012) bahwa tekanan dapat terjadi di lingkungan kerja polisi karena polisi selalu berada dalam tekanan dalam menjalankan tugasnya, mengharuskan mereka untuk selalu menjaga disiplin yang tinggi, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mematuhi perintah dan mampu mengatasi semua permasalahan yang ada. Menurut Mangkunegara (2011), Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri individu. Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Adapun menurut Siagian (2011) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Rivai (2011) menyatakan bahwa "Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka". Menurut Handoko, (2010) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang".

Menurut Gibson & Ivancevich (2011) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres kerja sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap

stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai kosekuensi dari interaksi antara stimulus dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai kosekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antar kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Perlu kiranya untuk mencegah stress kerja pada polisi. Peneliti menduga makna kerja memiliki peran terhadap stress kerja polisi. Peneliti menemukan dua faktor utama yang mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh para pekerja, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Robbins dan Rice (dalam Rice, 1999), faktor eksternal adalah situasi yang terjadi diluar diri individu seperti kondisi kerja, tugas yang diberikan dan tuntutan tugas. Sedangkan, faktor Internal (Individual differences) memiliki lima variabel pada individu yang mempengaruhi stress kerja yaitu persepsi, pengalaman kerja social support, locus of control internal yang baik, dan hostility (permusuhan). Persepsi individu terhadap pekerjaan, mampu memberikan individu tersebut sebuah pemaknaan terhadap pekerjaannya. Pemaknaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh individu disebut makna kerja (meaning of work).

Humphrey, Nahrgang, dan Morgenson (2007) menekankan bahwa makna kerja (meaning of work) sebagai sumber daya psikologis yang paling penting untuk mencegah hasil negatif yang diberikan oleh seorang pegawai atau karyawan. Makna kerja (meaning of work) diartikan sebagai penghayatan seseorang dalam memenuhi kebutuhan ekonomi individual dengan melaksanakan tugas pekerjaan dari satu tahap ke tahap yang lainnya dalam lingkungan sosial (Singh, 1979).

Rosso, dkk (2010) menjelaskan sumber makna kerja terdiri dari diri sendiri yang meliputi nilai, untuk dapat menjadikan pekerjaan itu bermakna, maka dibutuhkan nilai dalam pekerjaan tersebut. Nilai itu adalah tahapan terakhir seseorang dalam menginginkan dan merasakan dirinya mampu menyadari saat individu bekerja. Individu cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai personalnya. Selain nilai, motivasi dari dalam diri juga menyebabkan terbentuknya makna kerja. Ketika seseorang merasa bekerja adalah suatu yang bermakna, maka motivasi dalam dirinya akan tumbuh. Sumber makna kerja juga terdiri dari orang lain yang meliputi coworkers, hubungan interpersonal yang erat dengan rekan kerja mungkin memiliki dampak positif pada persepsi kebermaknaan jika mereka memberikan peluang bagi karyawan untuk mengekspresikan dan memperkuat identitas yang dihargai dalam pekerjaan. Selain coworkers, pemimpin meringkai misi, tujuan, dan identitas organisasi untuk karyawan dengan cara yang mempengaruhi persepsi karyawan tentang makna pekerjaan mereka. Sehingga jika seorang polisi memaknai pekerjaannya dengan baik, bisa sebagai sosok yang membantu masyarakat dan berdedikasi tinggi untuk kemanusiaan, maka polisi akan menikmati pekerjaannya walaupun harus menghadapi resiko

dan beban kerja yang tinggi di masa pandemi ini. Individu yang bergerak dalam pelayanan bidang sosial atau umum dan merasa memiliki kebermaknaan dalam pekerjaannya, mampu memberikan penyesuaian psikologis yang baik, dan sekaligus memiliki kualitas yang diinginkan oleh organisasi (Steger, dkk., 2012).

Lebih lanjut, Arnold, Turner, Barling, Kelloway, dan McKee (2007) menjelaskan bahwa individu-individu yang merasa pekerjaan mereka bermakna, memiliki kesejahteraan yang lebih baik. Selain itu, individu juga mampu melihat pekerjaan mereka sebagai suatu pusat yang lebih penting (Harpaz & Fu, 2002) dan menempatkan nilai yang lebih tinggi pada pekerjaan mereka (Nord, dkk., 1990). Sejalan dengan hal tersebut, sehingga individu yang menganggap pekerjaannya itu sebagai suatu hal yang bermakna, maka individu tersebut memiliki kepuasan kerja yang lebih besar. Individu yang merasa pekerjaan mereka menyediakan tujuan yang lebih tinggi, juga memiliki kepuasan kerja dan kepaduan unit kerja yang lebih baik (Sparks & Schenk, 2001).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan rancangan penelitian ini tergolong dalam desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian yang berdinasi di Kota Surabaya. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 125 subyek yang diambil dengan menggunakan teknik menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yang telah ditentukan yaitu (1) berstatus sebagai anggota aktif yang berdinasi di Kota Surabaya; (2) minimal berdinasi 1 tahun di Kota Surabaya. Dalam penelitian ini melihat dua variabel yaitu satu variabel terikat (Stres Kerja) dan satu variabel bebas (Makna Kerja).

HASIL

Hasil analisis data yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Release versi 25.0. Hasil uji prasyarat berupa uji normalitas sebaran dan uji linearitas telah terpenuhi. Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik One Simple Kolmogrov-Smirnov dengan SPSS versi 25.0 for windows. Hasil dari uji normalitas data makna kerja diperoleh nilai Shapiro-Wilk $Z = 0,00$ $p = 0,00$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data skala makna kerja dan stres kerja dinyatakan tidak normal. Hasil uji linieritas hubungan antara variabel Makna Kerja (X) dengan Stress Kerja (Y) diperoleh nilai $p = 0,635$ ($p > 0,05$). Oleh karena $p > 0,05$ maka hubungan antara Makna Kerja dengan Stress Kerja adalah linier secara signifikan.

Penelitian ini menggunakan analisis data *Spearman's Rho* Pada tahapan analisa peneliti menggunakan SPSS 25.0 for windows. Kaidah signifikansi untuk menguji taraf signifikansi hasil uji korelasi *Spearman's Rho* Pada yakni, jika $p < 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan. Apabila $p > 0,05$ artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara kedua

variabel. Hasil uji korelasi antara variabel Makna Kerja (variabel X) dengan variabel Stress Kerja (variabel Y) diperoleh dengan $p = 0,000$ ($p > 0,01$) Oleh karena $p > 0,01$ maka terdapat hubungan yang kuat antara makna kerja dan stres kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Variabel	r_{xy}	P	Keterangan
X,Y	-0,734	0,000	Signifikan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan koefisien korelasi sebesar (r_{xy}) = -0,734 dengan taraf signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara Makna kerja dengan Stres kerja. Artinya bahwa semakin tinggi makna kerja maka akan semakin rendah stres kerja pada anggota kepolisian surabaya, dan sebaliknya semakin rendah makna kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja pada anggota kepolisian surabaya. Dapat dinyatakan hasil hipotesis dari penelitian ini berbunyi “ terdapat hubungan negatif antara makna kerja dengan stres kerja ” dapat diterima.

Hasil nilai yang didapat R^2 (R^2) memperoleh sebesar 12,6 yang artinya Makna Kerja memberikan sumbangan afektif sebesar 12,6% kepada Stress Kerja 87,4% di pengaruhi variabel lain baik itu dari faktor eksternal maupun internal. Peran ganda yang dialami seorang Polisi tentu mengakibatkan beban kerjanya bertambah, tidak hanya sebagai pendisiplin dan penjaga keamanan masyarakat, polisi juga menjadi satuan tugas covid yang membantu menertibkan masyarakat dan mewujudkan tujuan pemerintah dengan terkedalikannya penyebaran virus covid di indonesia. Kepala Polri Jenderal (Pol) Idham Azis mengatur jam kerja di lingkungan Polri selama pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB), yaitu kebijakan penanggulagn virus COVID-19.

Di dalam tugas utama polri yaitu sebagai pengawal aparat penegak hukum dan ketertiban umum yang sudah menyumbang tingkat stress tinggi, maka di masa pandemic ini ada tugas tambahan yang di berikan oleh pemerintah khususnya anggota polri sebagai garda terdepan untuk penanganan kasus covid. Hal ini dapat memicuh timbulnya stress anggota yang semakin kompleks. Perlu kiranya untuk mencegah stress kerja pada polisi. Peneliti menduga makna kerja memiliki peran terhadap stress kerja polisi. Peneliti menemukan dua faktor utama yang mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh para pekerja, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara makna kerja dengan stres kerja pada anggota kepolisian di Surabaya . Seseorang yang memiliki makna kerja yang lebih tinggi terhadap lingkungan pekerjaannya, maka anggota akan terhindar dari beban kerja yang dapat menyebabkan stres kerja.

Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan antara makna kerja dengan stres kerja $r_{xy} = -0,355$ dengan signifikan ($P = 0,000$ ($P < 0,01$)). Maka dapat disimpulkan ada hubungan negatif antara makna kerja dengan stress kerja pada anggota kepolisian di Surabaya. Artinya bahwa makna kerja semakin tinggi maka stres kerja akan rendah. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti ada hubungan signifikan.

Pada masa pandemi, upaya pencegahan dan pemutusan rantai penularan COVID-19 di Indonesia membutuhkan kedisiplinan dalam berbagai aspek, terutama kehidupan sosial masyarakat. Dalam situasi pandemi, diperlukan disiplin yang sangat ketat terhadap kehidupan sosial masyarakat dalam bentuk physical distancing. Cara ini dinilai paling efektif untuk mencegah dan mengurangi penyebaran virus.

Seorang polisi yang mendapat dukungan sosial, seperti bantuan keluarga, perhatian keluarga, dan bentuk dukungan lainnya, dapat membuatnya lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Apalagi jika polisi bisa menjelaskan pekerjaannya, itu karena pekerjaannya merupakan pemahaman yang berarti dan penting tentang diri sendiri dan orang lain. Oleh karena itu, polisi yang memperoleh dukungan sosial dan memahami makna kerja dapat membantu mereka terhindar dari stres kerja. Di sisi lain, aparat kepolisian yang tidak mendapat dukungan sosial dari anggota keluarganya dan tidak bisa memberikan makna kerja rentan mudah mengalami stres kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini mampu memberikan inspirasi dan wawasan serta referensi untuk melakukan replikasi penelitian atau mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lain yang merepresentatifkan kinerja anggota Polisi fungsi Sabhara atau anggota Polisi fungsi yang lainnya, seperti motivasi kerja, konflik kelompok, agresifitas, burnout, serta profesionalisme pada anggota Polisi.

REFERENSI

Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Ed, Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2007). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka

Pelajar. <https://nasional.kompas.com/read/2020/04/08/15530511/kapolri-pns-polri-kerja-dari-rumah-polisi-tetap-tugas-seperti-biasa>
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20201229193837-20-587575/kapolda-jatim-sebut-60-anggotanya-meninggal-akibat-corona>

Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). *Stress Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasalahatan*. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1).

Pradana, A. (2013). *Hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada pekerja bagian gravity PT. Dua Kelinci*. *Unnes Journal of Public Health*, 2(3).

Rakhim, A. F., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2021). *Stres kerja pada anggota kepolisian di jawa timur: Bagaimana peranan makna kerja?*. *SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 52-60.

Hafna, L., & Aprilia, E. D. *Locus Of Control Internal dan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Reserse Kriminal*.

Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). *Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota polri bagian operasional di Polresta Yogyakarta*. *Insight*, 10(1), 37-48.

Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). *Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.

Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.

Rokhman, W., Rivai, H. A., & Adewale, A. (2011). *An examination of the mediating effect of islamic work ethic on the relationships between transformational leadership and work outcomes*. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 13(2), 125-142.

Wasposito, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor*. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). *Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature*. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1332.

ADE, A. (2021). PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN MEANING IN WORK DAN PERSON- JOB FIT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KERINCI (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BUNG HATTA).

Ayoni, Y. M. (2019). Hubungan Makna Kerja Dan Komitmen Afektif Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Guru SMP Negeri Kota Madiun (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational healthpsychology*, 12(3), 193.

Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human relations*, 55(6), 639-667.

Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(8), 849-869.

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah *Mother and Baby*). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).

Sari, L. (2019). FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019 (Doctoral dissertation, Institut Kesehatan Helvetia).

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah *Mother and Baby*). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).

Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(2), 64-74.

Frichilia, C. (2016). Stres kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan berdasarkan gender (studi pada karyawan PT. Bank Danamon, tbk Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).

Findarto, M. C. (2017). HUBUNGAN ANTARA MAKNA KERJA DENGANKETIDAKAMANAN KERJA PADA KARYAWAN (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).

Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 6(1).

Ayoni, Y. M. (2019). Hubungan Makna Kerja Dan Komitmen Afektif Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Guru SMP Negeri Kota Madiun (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).

Irianto, A., & Prasetya, B. E. A. (2021). HUBUNGAN ANTARA KEBERMAKNAAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI. *PSIKOLOGI KONSELING*, 18(1), 863-872.

England, G. W. (1991). The meaning of working in the USA: Recent changes. *The European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 111- 124.