

## PENILAIAN TINGKAT DEPRESI, KECEMASAN, DAN STRES PADA KARYAWAN BANK XYZ DENGAN MENGGUNAKAN METODE DASS-42 TEST

Adhitomo Wirawan<sup>1</sup>, Siti Halimah<sup>2</sup>, Yulinda<sup>3</sup>, Aulia Fajrin<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Batam, Indonesia

<sup>4</sup>Teknik Mesin, Politeknik Negeri Batam, Batam, Indonesia

[adhitomo@polibatam.ac.id](mailto:adhitomo@polibatam.ac.id)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 20 Desember 2022 Direvisi: 26 Desember 2022 Disetujui: 10 Januari 2023	<i>Penelitian ini menguji tentang Penilaian Tingkat Depresi, Kecemasan, dan Stres pada Karyawan di Bank XYZ dengan Menggunakan Metode DASS 42 Test. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat depresi, kecemasan, dan stres pada karyawan. penelitian ini menggunakan jenis penelitian comparative research dengan pendekatan yaitu kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Mann-Whitney dan Uji Kruskal-Wallis dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat perbedaan tingkat depresi, kecemasan, dan stres secara parsial berdasarkan gender, tidak terdapat perbedaan tingkat depresi, kecemasan, dan stres secara parsial berdasarkan beban kerja, dan terdapat perbedaan tingkat depresi, kecemasan, dan stres secara parsial berdasarkan masa kerja. Tingkat depresi, kecemasan, dan stres karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki dan tingkat depresi, kecemasan, dan stres karyawan yang baru bekerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang sudah lama bekerja.</i>
Kata Kunci: Depresi, Kecemasan, Stres	

### PENDAHULUAN

Kondisi emosional masih menjadi salah satu permasalahan yang cukup signifikan. Kondisi emosional yang biasanya dialami oleh seseorang adalah depresi, kecemasan, dan stres. Kondisi ini dapat terjadi kepada siapa saja, kapan saja, dan dimana saja (Abdillah & Rahmat, 2017). Pada tahun 2019, WHO (World Health Organization) memperkirakan diseluruh dunia setiap 40 detik sekitar 300 orang mengalami gangguan depresi. Di Indonesia sendiri terdapat sekitar 15,6 juta penduduk yang mengalami gangguan depresi (Azizah, 2019).

Tahun 2019, The Anxiety and Depression Association of America memperkirakan sekitar 40 juta penduduk Amerika mengalami gangguan kecemasan. Gangguan ini merupakan gangguan mental yang paling sering dialami oleh penduduk di Amerika Serikat dan di seluruh dunia. Di Indonesia sendiri diperkirakan sebanyak 2% sampai dengan 5% dari masyarakat Indonesia mengalami gangguan kecemasan (Theo, 2019).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Cigna pada tahun 2018, yang melibatkan 1.000 orang, sebanyak 86% responden dari seluruh negara pernah merasa stres. Di Indonesia responden yang merasa stres sebesar 75% (Cahya, 2018). Menurut National Safety Council (2003) penyebab gangguan depresi, kecemasan, dan stres yang berasal dari lingkungan sekitar, organisasi, dan individu itu sendiri. Di dalam lingkungan pekerjaan, apabila karyawan di hadapkan dengan pekerjaan yang sangat banyak, waktu yang terbatas untuk mengerjakan pekerjaan, dan tidak ada batasan mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, menjadi penyebab terjadinya gangguan, kecemasan, dan stres (Pujiastuti, 2013).

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti sebelumnya oleh Adetunji & Ademuyiwa (2019) yang dilakukan di Nigeria dengan judul "*Assessing DASS-42 Models among Polytechnic Staff* " pada 200 responden staf Politeknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, staf Politeknik mengalami depresi dan kecemasan dengan tingkatan yang berbeda secara signifikan dalam berbagai kategori, sementara gangguan stres yang dialami oleh staf Politeknik tidak berbeda secara signifikan. Berdasarkan jenis kelamin, tingkat depresi, kecemasan, dan stres yang dialami staf Politeknik tidak berbeda secara signifikan, meskipun staf laki-laki sedikit lebih stres daripada staf perempuan. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian saat ini dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan di kota Batam dengan menggunakan metode analisis data yang berbeda.

Karyawan yang bekerja pada sektor perbankan di Indonesia mengalami gangguan depresi, kecemasan, dan stres kerja pada kategori yang cukup berat (Fitri, 2013). Semua posisi karyawan yang bekerja di lembaga perbankan memiliki kelebihan dan resiko kerja karena semua karyawan bekerja untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Tingginya tuntutan dan kompetisi karyawan untuk memberikan layanan yang terbaik bagi pelanggannya menyebabkan karyawan bank rentan mengalami depresi, kecemasan, dan stres kerja (Permaitiyas, 2013).

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan level staf di Bank XYZ. Jumlah keseluruhan populasi adalah 83 karyawan Bank XYZ. Teknik yang digunakan peneliti dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan level staf di Bank XYZ, dalam hal ini berjumlah 83 karyawan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank XYZ. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif menggunakan *comparative research*. Data responden diperoleh melalui kuesioner baku *Depression Anxiety Stress Scale 42* (DASS 42) yang disebarkan langsung kepada responden. DASS 42 merupakan alat ukur yang digunakan oleh Lovibond & Lovibond

(1995) untuk mengukur tingkat emosional seseorang yang terdiri dari depresi, cemas, dan stres dengan 42 pertanyaan yang sudah diterima secara internasional. Kategori keparahan gangguan berdasarkan hasil ukur adalah sebagai berikut.

**Tabel 1 Tingkat Keparahannya Gangguan**

Variabel	Kategori				
	Normal	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
Depresi	0-9	10-13	14-20	21-27	28+
Kecemasan	0-7	8-9	10-14	15-19	20+
Stres	0-14	15-18	19-25	26-33	34+

(Sumber: Lovibond & Lovibond, 1995)

Metode pengolahan data dengan menggunakan aplikasi Microsoft excel untuk menghitung jumlah jawaban responden, selanjutnya jumlah jawaban responden dikategorikan berdasarkan kategori diatas menggunakan uji *Cross-Tabulations*. Penelitian ini tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas karena menggunakan instrumen baku DASS 42 test dengan nilai koefisien alfa depresi 0,947, ansietas 0,897, dan stres 0,933 sehingga pernyataan kuesioner pada penelitian ini bersifat valid. *Alpha Cronbach Depression Anxiety Stress Scale 42 (DASS 42)* ditemukan memiliki nilai alfa 0,93 sehingga instrumen pernyataan kusioner pada penelitian ini reliabel (Crawford & Henry, 2005). Kemudian dilakukan uji analisis deskriptif dengan menggunakan Uji Normalitas, Uji Homogenitas, dan uji hipotesis menggunakan uji beda dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Uji komparasi dalam penelitian ini menggunakan Uji *Mann Whitney* dan Uji *Kruskal-Wallis*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini didapatkan beberapa hasil sebagai berikut. Karakteristik karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

Karakteristik	F	%
1. Gender		
Laki-laki	46	55%
Perempuan	37	45%
2. Beban Kerja		
Unit <i>Business</i>	35	42%
Unit <i>Supporting</i>	48	58%
3. Masa Kerja		
<5 Tahun	26	31%
5-10 Tahun	29	35%
>10 Tahun	28	34%

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021)

Mayoritas karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki sebanyak (55%) dengan beban kerja yaitu karyawan Unit *Supporting* sebanyak (58%) dan masa kerja 5-10 tahun sebanyak (35%).

**Tabel 3 Tingkat Keparahan Gangguan Berdasarkan Gender**

Variabel	Gender	Kategori				
		Normal	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
Depresi	Laki-laki	20	7	17	2	0
	Perempuan	3	3	17	13	1
Kecemasan	Laki-laki	28	4	14	0	0
	Perempuan	5	2	22	5	3
Stres	Laki-laki	15	5	20	6	0
	Perempuan	2	2	20	13	0

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, karyawan laki-laki sebagian besar mengalami depresi dengan kategori normal sebanyak 20 responden, tingkat kecemasan normal sebanyak 28 responden, tingkat stres sedang sebanyak 20 responden. Sedangkan karyawan perempuan sebagian besar mengalami depresi dengan kategori sedang sebanyak 17 responden, tingkat kecemasan sedang sebanyak 22 responden, dan tingkat stres sedang sebanyak 20 responden.

**Tabel 4 Tingkat Keparahan Gangguan Berdasarkan Beban Kerja**

Variabel	Beban Kerja	Kategori				
		Normal	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
Depresi	Unit <i>Business</i>	9	6	12	8	0
	Unit <i>Supporting</i>	14	4	22	7	1
Kecemasan	Unit <i>Business</i>	14	4	13	3	1
	Unit <i>Supporting</i>	19	2	23	2	2
Stres	Unit <i>Business</i>	5	3	16	11	0
	Unit <i>Supporting</i>	12	4	24	8	0

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021)

Data pada Tabel 4 diatas, karyawan Unit *Business* sebagian besar mengalami depresi dengan kategori sedang sebanyak 12 responden, tingkat kecemasan normal sebanyak 14 responden, dan tingkat stres sedang sebanyak 16 responden. Sedangkan karyawan Unit *Supporting* sebagian besar mengalami depresi dengan kategori sedang sebanyak 22 responden, tingkat kecemasan sedang sebanyak 23 responden, dan tingkat stres sedang sebanyak 24 responden.

**Tabel 5 Tingkat Keparahan Gangguan Berdasarkan Masa Kerja**

Variabel	Masa Kerja	Kategori				
		Normal	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
Depresi	<5 Tahun	1	1	11	12	1
	5-10 Tahun	4	6	18	1	0
	>10 Tahun	18	3	5	2	0
Kecemasan	<5 Tahun	3	1	15	4	3

Variabel	Masa Kerja	Kategori				
		Normal	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
Stres	5-10 Tahun	10	4	15	0	0
	>10 Tahun	20	1	6	1	0
	<5 Tahun	0	0	16	10	0
	5-10 Tahun	4	4	16	5	0
	>10 Tahun	13	3	8	4	0

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021)

Data pada Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja <5 tahun sebagian besar mengalami depresi dengan kategori berat sebanyak 12 responden, tingkat kecemasan sedang sebanyak 15 responden, dan tingkat stres sedang sebanyak 16 responden. Karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun sebagian besar mengalami depresi dengan kategori sedang sebanyak 18 responden, tingkat kecemasan sedang sebanyak 15 responden, dan tingkat stres sedang sebanyak 16 responden. Sedangkan karyawan dengan masa kerja >10 tahun sebagian besar mengalami depresi dengan kategori normal sebanyak 18 responden, tingkat kecemasan normal sebanyak 20 responden, dan tingkat stres normal sebanyak 13 responden.

### Uji Normalitas dan Homogenitas

**Tabel 6 Uji Normalitas dan Uji Homogenitas**

Variabel	F	Normalitas	Homogenitas
		Sig	Sig
Depresi	83	0,023	
Kecemasan	83	0,000	0,212
Stres	83	0,001	

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021)

Uji normalitas data menggunakan uji *shapiro wilk*, memperoleh nilai *significance* depresi yaitu 0,023, kecemasan yaitu 0,000, dan stres yaitu 0,001, berarti semua data tidak berdistribusi normal dengan  $sig < \alpha$  0,05. Hasil perhitungan uji homogenitas diatas adalah nilai  $sig$  0,212  $> \alpha$  0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel depresi, kecemasan, dan stres bersifat homogen. Karena data responden tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis yang akan digunakan adalah uji beda non parametrik yaitu Uji *Mann-Whitney* dan Uji *Kruskall-Wallis* untuk mengukur perbedaan tingkat keparahan gangguan mental karyawan yaitu gangguan depresi, kecemasan, dan stres karyawan berdasarkan gender, beban kerja, dan masa kerja.

## Uji Mann-Whitney

**Tabel 7 Uji Mann-Whitney Variabel Depresi, Kecemasan, dan Stres Berdasarkan Gender**

Variabel	Gender	F	Mean	Sig
Depresi	Laki-laki	46	30.12	0,000
	Perempuan	37	56.77	
Kecemasan	Laki-laki	46	29.73	0,000
	Perempuan	37	57.26	
Stres	Laki-laki	46	31.28	0,000
	Perempuan	37	55.32	

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil Uji *Mann-Whitney* pada Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa skor rata-rata tingkat depresi, kecemasan, dan stres karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Hasil uji statistik variabel depresi memperoleh nilai sig 0,000, variabel kecemasan memperoleh nilai sig 0,000, dan variabel stres memperoleh nilai sig 0,000. Maka semua variabel depresi, kecemasan, dan stres memperoleh nilai sig <  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terhadap tingkat depresi, kecemasan, dan stres antara karyawan laki-laki dan perempuan.

**Tabel 8 Uji Mann-Whitney Variabel Depresi, Kecemasan, dan Stres Berdasarkan Beban Kerja**

Variabel	Beban Kerja	F	Mean	Sig
Depresi	Unit Business	35	42.60	0,846
	Unit Supporting	48	41.56	
Kecemasan	Unit Business	35	43.04	0,735
	Unit Supporting	48	41.24	
Stres	Unit Business	35	48.03	0,051
	Unit Supporting	48	37.60	

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil Uji *Mann-Whitney* pada Tabel 8 diatas, menunjukkan bahwa skor rata-rata tingkat gangguan mental karyawan Unit *Business* sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan Unit *Supporting*. Hasil uji statistik variabel depresi memperoleh nilai sig 0,846, variabel kecemasan memperoleh nilai sig 0,735, dan variabel stres memperoleh nilai sig 0,051. Maka semua variabel depresi, kecemasan, dan stres memperoleh nilai sig >  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_0$  diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap tingkat depresi, kecemasan, dan stres antara karyawan Unit *Business* dan karyawan Unit *Supporting*.

## Uji Kruskal-Wallis

**Tabel 9 Uji Kruskal-Wallis Variabel Depresi, Kecemasan, dan Stres Berdasarkan Masa Kerja**

Variabel	Karakteristik	F	Mean	Sig
Depresi	<5 Tahun	26	62.77	0,000
	5-10 Tahun	29	40.57	
	>10 Tahun	28	24.20	
Kecemasan	<5 Tahun	26	59.17	0,000
	5-10 Tahun	29	40.97	
	>10 Tahun	28	27.13	
Stres	<5 Tahun	26	56.85	0,000
	5-10 Tahun	29	39.53	
	>10 Tahun	28	30.77	

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil Uji *Kruskal-Wallis* pada Tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa skor rata-rata tingkat depresi, kecemasan, dan stres karyawan dengan masa kerja yang masih baru lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang sudah lama bekerja. Hasil uji statistik variabel depresi memperoleh nilai *sig* 0,000, variabel kecemasan memperoleh nilai *sig* 0,000, dan variabel stres memperoleh nilai *sig* < 0,000. Maka semua variabel depresi, kecemasan, dan stres memperoleh nilai *sig* < *alpha* (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terhadap tingkat depresi, kecemasan, dan stres antara karyawan yang lamanya bekerja <5 tahun, 5-10 tahun, dan >10 tahun.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan di Bank XYZ memiliki perbedaan tingkat depresi, kecemasan, dan stres yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adetunji & Ademuyiwa (2019), Nazneen (2019), dan Wati, Heriyanto, & Mellita (2016), dimana karyawan perempuan mengalami gangguan mental yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Ketika mengalami kondisi yang sama, perempuan lebih mudah mengalami gejala yang terkait dengan kelelahan, nyeri, masalah pencernaan, dan gejala lainnya dibandingkan dengan laki-laki. Penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan mudah mengalami depresi, cemas, dan stres yang lebih tinggi daripada laki-laki ketika dihadapkan pada kondisi yang sama. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa diantara karyawan Unit *Business* dengan karyawan Unit *Supporting* di Bank XYZ tidak memiliki perbedaan depresi, kecemasan, dan stres yang signifikan, dimana karyawan Unit *Business* mengalami gangguan mental yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan Unit *Supporting*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adetunji & Ademuyiwa (2019), Hunter, Fenwick, Sidebotham, & Henley (2019), dan Luca, Bellia, Bellia, Luca, & Calandra (2014). Setiap perusahaan tentu sudah mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara berimbang pada

semua divisi atau unit kerja agar semua unit kerja memiliki kapasitas yang sama dalam bekerja.

Beban kerja Unit *Business* adalah mencari nasabah yang dapat menghimpun dana dan nasabah kredit untuk mencapai target dan kinerja perusahaan. Seperti yang kita ketahui, untuk mendapatkan keyakinan dari nasabah bukanlah hal yang mudah karena banyak lembaga perbankan lainnya yang memiliki produk jasa yang sangat bersaing sehingga dapat menimbulkan stres bagi karyawannya yang kemudian bisa berlanjut ke tahap depresi apabila karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengalami gangguan kecemasan karena target yang tidak bisa dicapai akan mempengaruhi penilaian kinerjanya. Sedangkan beban kerja Unit *Supporting* adalah untuk memperlancar kegiatan operasional perusahaan yang berkaitan dengan transaksi nasabah. Banyak sekali jenis transaksi yang dapat dilakukan nasabah, terkadang terjadi permasalahan operasional dan masalah lainnya diluar kendali karyawan sehingga mengakibatkan nasabah merasa kurang nyaman dalam bertransaksi, ini tentu menjadi perhatian karyawan dalam menyelesaikan berbagai masalah operasional yang terjadi, akibatnya karyawan dapat mengalami gangguan stres dan akan berlanjut menjadi depresi apabila karyawan tidak dapat dengan segera menyelesaikan permasalahan yang ada. Karyawan juga akan mengalami gangguan kecemasan karena semua karyawan harus semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan agar dapat mempertahankan semua nasabah terutama nasabah yang dapat memberikan keuntungan lebih kepada perusahaan.

Karyawan yang lamanya bekerja <5 tahun, 5-10 tahun, dan >10 tahun di Bank XYZ memiliki perbedaan tingkat depresi, kecemasan, dan stres yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, R, & Akbar (2019), Chen, Li, Xia, & He (2017), dan Atif, Khan, Ullah, Shah, & Latif (2016). Karyawan yang masa kerjanya tergolong baru, mengalami tingkat depresi, kecemasan, dan stres yang dengan tingkat keparahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya sudah cukup lama. Masa kerja atau pengalaman kerja yang dimiliki karyawan merupakan gambaran dari kepuasan kerja karyawan. Semakin banyaknya pengalaman dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditekuni, maka saat itu kepuasan kerja juga meningkat. Kepuasan kerja dapat dilihat dari rendahnya tingkat depresi, kecemasan, dan stres pada karyawan. Apabila karyawan mengalami gangguan depresi, kecemasan, dan stres pada kategori yang cukup berat maka akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja menurun.

## **SIMPULAN**

### **Simpulan**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian “Penilaian Tingkat Depresi, Kecemasan, dan Stres pada Karyawan Bank Menggunakan Metode DASS 42 Test” adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di Bank XYZ memiliki perbedaan yang signifikan terhadap tingkat depresi yang dialami.

2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di Bank XYZ memiliki perbedaan yang signifikan terhadap tingkat kecemasan yang dialami.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di Bank XYZ memiliki perbedaan yang signifikan terhadap tingkat stres yang dialami.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan Unit *Business* dan karyawan Unit *Supporting* di Bank XYZ tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap tingkat depresi yang dialami.
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan Unit *Business* dan karyawan Unit *Supporting* di Bank XYZ tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap tingkat kecemasan yang dialami.
6. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan Unit *Business* dan karyawan Unit *Supporting* di Bank XYZ tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap tingkat stres yang dialami.
7. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan dengan masa kerja < 5 tahun, karyawan masa kerja 5-10 tahun, dan karyawan masa kerja > 10 tahun memiliki perbedaan yang signifikan terhadap tingkat depresi yang dialami.
8. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan dengan masa kerja < 5 tahun, karyawan masa kerja 5-10 tahun, dan karyawan masa kerja > 10 tahun memiliki perbedaan yang signifikan terhadap tingkat kecemasan yang dialami.
9. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan dengan masa kerja < 5 tahun, karyawan masa kerja 5-10 tahun, dan karyawan masa kerja > 10 tahun memiliki perbedaan yang signifikan terhadap tingkat stres yang dialami.

#### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah dilakukan dengan sangat baik, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan ukuran sampel responden dalam penelitian karena penelitian hanya dilakukan pada karyawan level staf dan saran untuk penelitian selanjutnya menggunakan metode penelitian dengan uji parametris

#### **Implikasi Penelitian**

Penting bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan kondisi sumber daya manusianya, terutama yang berkaitan dengan gangguan *depression*, *anxiety*, dan *stress* karyawan karena Bank XYZ adalah perusahaan yang menjalani kegiatan operasionalnya dengan memberikan jasa dan berinteraksi langsung kepada pelanggan.

## DAFTAR RUJUKAN

- A, A. A., & Ademuyiwa, J. A. (2019). Assessing DASS-42 Models among Polytechnic Staff. *Creative Commons Attribution International License*, Volume 6.
- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 2 No 1.
- Atif, K., Khan, H. U., Ullah, M. Z., Shah, F. S., & Latif, A. (2016). Prevalence of Anxiety and Depression Among Doctors; the Unscreened and Undiagnosed Clientele in Lahore, Pakistan. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 32(2): 294–298.
- Azizah, K. N. (2019, Juni 22). 15,6 Juta Orang Indonesia Alami Depresi, Cuma 8 Persen yang Berobat. From Detik: <https://health.detik.com>
- Cahya, K. D. (2018, Juli 9). Secara Global, Tingkat Stres Orang Indonesia Disebut Paling Rendah. From Kompas: <https://lifestyle.kompas.com/>
- Chaplin, J. (2011). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: PT. Radjagrafindo Persada.
- Chen, Y., Li, S., Xia, K., & He, C. (2017). The Relationship Between Job Demands and Employees Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Psychological Detachment and Job Anxiety. *Journal Frontiers in Psychology*.
- Crawford, J., & Henry, J. (2005). The Depression Anxiety Stress Scales (DASS). *British Journal of Clinical Psychology*, 111-131.
- Fitri, A. M. (2013). Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol 2 No 1.
- Feist, J., & Feist, G. (2006). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hunter, B., Fenwick, J., Sidebotham, M., & Henley, J. (2019). Midwives in the United Kingdom: Levels of burnout, depression, anxiety and stress and associated predictors. *Journal Midwifery*.
- Jeffrey, N., Spencer, R., & Beverly, G. (2005). *Psikologi Abnormal*. Jakarta: Erlangga.
- Kaplan, H. (2010). *Ilmu Pengetahuan Perilaku Psikiatri Klinis*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Lovibond, S., & Lovibond, P. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. Psychology Foundation.
- Lubis, N. (2009). *Depresi Tinjauan Psikologi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Luca, M., Bellia, S., Bellia, M., Luca, A., & Calandra, C. (2014). Prevalence of depression and its relationship with work characteristics in a sample of public workers. *Journal of the Neuropsychiatric Disease and Treatment*.
- National Safety Council. (2003). *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC.
- Nazneen, N. A. (2019). Perbedaan Kecenderungan Depresi Ditinjau dari Jenis Kelamin dengan Kovarian Kepribadian Neuroticism pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Ubaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol 8 No 1.
- Permaitiyas, E. (2013). Stres Kerja dan Strategi Coping Karyawan Frontliner (Teller) Bank. *Jurnal Online Psikologi*, 14-29.
- Pujiastuti. (2013). Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja, dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Danncall For Papers*.
- Ramaiah, S. (2003). *Kecemasan Bagaimana Mengatasi Penyebabnya*. Jakarta: Pustaka Populer Obor.

- Sukoco, A. (2014). Hubungan Sense of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1-10.
- Theo, K. (2019, Juni 18). 7 Fakta yang Terjadi pada Penderita Anxiety Disorder. From IDN Times: <https://www.idntimes.com>
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja yang Semakin Kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Volume 2 No 2.
- Wati, K., Heriyanto, & Mellita, D. (2016). Analisis Perbedaan Gender Terhadap Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kecamatan Banyuasin III Pangkalan Balai. *Jurnal Universitas Bina Darma*.
- Zulkifli, R, S. T., & Akbar, S. A. (2019). Hubungan Usia, Masa Kerja, dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Service Well Company PT ELNUSA Tbk Wilayah Muara Badak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol 5 No 1.