

## Hubungan *Sense of Humor* dengan Stres Kerja pada Karyawan Perumda TIRTA ULI Pematangsiantar

*The Relationship of Sense of Humor and Work Stress in Employees of Perumda TIRTA ULI Pematangsiantar*

Dinda Anggraini<sup>1</sup>, Hafnidar<sup>2</sup>, Yulia Nanda Safitri<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh  
Jl. Cot Tengku Nie, Reuleut, Muara Batu, Aceh Utara 24355 – Indonesia

\*Correspondence author: [hafnidar@unimal.ac.id](mailto:hafnidar@unimal.ac.id)

**Abstract:** *This research aims to determine the relationship between Sense of Humor and work stress in employees of Perumda Tirta Uli Pematangsiantar. This research uses a quantitative approach with correlational methods. Subjects consisted of 120 employees selected using total sampling techniques. The data collection technique uses a work stress scale consisting of 30 items and a Sense of Humor scale consisting of 20 items. Data analysis used Spearman's rho test because the data was not normally distributed. The research results showed that there was a significant positive relationship between Sense of Humor and work stress ( $r$  0.343;  $p < 0.05$ ). This means that the higher the Sense Of Humor, the higher the level of work stress felt. This shows that the Sense of Humor is not fully effective as a coping mechanism, especially in the aspect of coping with humor, even though the aspect of humor production shows a greater contribution to work stress.*

**Keywords:** *Work Stress, Sense of Humor, Employees, Perumda TIRTA ULI*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Sense of Humor* dengan stres kerja pada karyawan Perumda Tirta Uli Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek terdiri dari 120 karyawan yang dipilih dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan skala stres kerja yang terdiri dari 30 aitem dan skala *Sense of Humor* yang terdiri dari 20 aitem. Analisis data menggunakan uji *Spearman's rho* karena data tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Sense of Humor* dengan stres kerja ( $r$  0,343;  $p < 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi *Sense Of Humor*, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa *Sense of Humor* belum sepenuhnya efektif sebagai mekanisme koping, terutama pada aspek *coping with humor*, meskipun aspek *humor production* menunjukkan kontribusi yang lebih besar terhadap stres kerja.

**Kata kunci:** Stres Kerja, *Sense of Humor*, Karyawan, Perumda TIRTA ULI

## Pendahuluan

Lingkungan kerja yang efektif adalah lingkungan yang dapat secara aktif melibatkan karyawan dalam proses kinerja mereka. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan (atau tenaga kerja) didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, dan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Perumda Tirta Uli Pematangsiantar merupakan sebuah perusahaan daerah yang memiliki tanggung jawab utama dalam menyediakan air bersih bagi masyarakat yang tinggal di Kota Pematangsiantar, yang terletak di provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Sebagai perusahaan milik pemerintah daerah, Perumda Tirta Uli memiliki visi dan misi yang jelas untuk memberikan layanan air bersih yang berkualitas tinggi. Karyawan di perusahaan ini diharapkan untuk menunjukkan dedikasi dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas mereka. Beberapa aspek yang mencerminkan kinerja karyawan seperti: Kualitas layanan, efisiensi operasional, kepatuhan terhadap produk, kemampuan beradaptasi serta kemampuan kerja tim yang baik (Sitanggang & Safrin, 2024).

Stres kerja merupakan fenomena yang sering muncul di berbagai lingkungan kerja, dan dapat menyebabkan dampak signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, serta berpengaruh pada produktivitas dan efektivitas kerja mereka secara keseluruhan (Octasyilva & Musyaffa, 2023).

Stres kerja dapat diartikan sebagai respons individu terhadap situasi yang dialami oleh karyawan, yang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis mereka secara berlebihan. Hal ini sering kali muncul akibat berbagai tuntutan yang berasal dari dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri, maupun dari faktor eksternal yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan (Dewi I& Wibawa, (2016).

Ilmi (2002) menyatakan bahwa salah satu metode yang paling umum diterapkan oleh karyawan dalam upaya mengelola stres adalah dengan mengembangkan kemampuan untuk memiliki kepekaan terhadap humor atau *sense of humor*. Pendekatan ini tidak hanya membantu individu dalam menghadapi tekanan yang dihadapi di tempat kerja, tetapi juga dapat menciptakan suasana yang lebih positif dan mendukung di antara rekan-rekan kerja.

Lingkungan yang dipenuhi humor dapat mendorong inovasi dan kreativitas, membantu meredakan stres, serta

mengurangi kelelahan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Kruczek dan Basijska, 2018).

Berdasarkan *survey* awal yang telah dilakukan peneliti pada tanggal 22 November – 26 November 2024 dengan subjek berjumlah 30 orang karyawan Perumda Tirta Uli Pematangsiantar diperoleh permasalahan stres kerja Pada Aspek Fisiologis sebanyak 80% karyawan mengalami gangguan tidur akibat jam kerja tidak teratur, memikirkan tugas yang belum selesai dan aktivitas berlebihan, Pada aspek Psikologis sebanyak 46,6% karyawan merasa bosan akibat pekerjaan yang monoton dan tidak adanya interaksi dengan rekan kerja, Pada aspek perilaku sebanyak 46,6% karyawan menunda-nunda pekerjaan karena kurangnya kemampuan manajemen waktu, ketidakjelasan atasan dalam memberikan arahan dan tugas, kurangnya motivasi terhadap pekerjaan dan 46,6% mengalami perubahan kebiasaan makan karena beban kerja yang tinggi membuat jam makan tertunda.

Menurut Oktug (2017) Humor dapat menjadi salah satu cara yang efektif untuk membantu mengatasi stres dan dampak yang ditimbulkannya. Banyak penelitian menunjukkan bahwa humor memiliki manfaat di tempat kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas ketika mereka

merasa terhubung dengan kolega mereka (Kruczek & Basijska, 2018).

Berikut hasil *survey* yang dilakukan dengan subjek berjumlah 30 orang ditemukan masalah yang berkaitan dengan *Sense of Humor* pada karyawan Perumda tirtauli Pematangsiantar

Pada aspek *humor production* sebanyak 83% karyawan saat menciptakan hal lucu di lingkungan kerja, rekan kerja merasa tersinggung dan mengganggu fokus tim dalam menyelesaikan tugas, Pada aspek *humor appreciation* sebanyak 86% karyawan merasa bahwa hal-hal lucu di tempat kerja terasa terlalu kaku, sehingga mereka cenderung menjauh, Pada aspek *coping with humor* 80% karyawan yang sedang merasa stres cenderung memiliki humor yang negatif dan sulit untuk dikendalikan, sehingga membuat rekan-rekan kerja merasa tidak nyaman, dan Pada aspek *attitude toward humor* sebanyak 96% karyawan merasa bahwa lelucon yang dibuat oleh rekan kerja yang tidak lucu dan berlebihan membuat para karyawan merasa tidak nyaman, sehingga mengurangi interaksi dengan rekan kerja tersebut

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan *Sense of Humor* Dengan Stres Kerja Pada Karyawanperuda Tirta Uli Pematangsiantar”.

Hubungan *Sense of Humor* dengan Stres Kerja pada Karyawan Perumda TIRTA ULI Pematangsiantar

**Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuantitatif korelasional. yang bertujuan untuk melihat hubungan *Sense of Humor* dengan stres kerja pada karyawan perumda tirta uli pematangsiantar.

Subjek penelitian berjumlah 120 orang yang merupakan karyawan yang bekerja di Perumda Tirta Uli Pematangsiantar. Teknik pengambilan sampling yang di gunakan dalam penelitian ini ialah *sampling* Total. Metode pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran skala dengan menggunakan kuisisioner atau angket. Skala kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang

dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2021).

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja yang di adopsi dari penelitian terdahulu Azzahra, M. A. (2023) yang disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja dari Robbins & Judge dan skala *Sense of Humor* yang di adopsi dari penelitian terdahulu oleh Siregar (2022) yang disusun berdasarkan aspek yang di kemukakan Thornson dan Powel 1993.

Pada skala stres kerja terdapat 30 aitem dengan nilai validitas 0,314 sampai 0,672 dan nilai reliabilitas 0,890, sedangkan skala *Sense of Humor* dengan nilai validitas 0,367 sampai 0,858 dan reliabilitas 0,905.

**Hasil**

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah 120 karyawan yang bekerja di Perumda Tirta Uli Pematangsiantar , dibawah ini merupakan deskripsi data variabel stres kerja.

Tabel 1.  
Kategorisasi Stres Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
X > 65,011	Ringan	21	17,55
65,011 X 86,689	Sedang	81	67,5%
X > 86,689	Berat	18	15%
	<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel kategori stres kerja di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 18 karyawan (15%) berada pada kategori berat artinya, karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik mereka. 81 karyawan dengan persentase (67,5%) berada pada kategori sedang yang artinya mereka mengalami tingkat stres yang moderat. Karyawan dalam kategori ini merasakan tekanan yang cukup, tetapi masih dapat mengelolanya dengan baik dan sebanyak 21 karyawan (17,5 %) berada

dalam kategori ringan yang artinya karyawan dalam kategori ini cenderung merasa lebih puas dan mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dengan baik, lebih intens atau lebih cepat.

Tabel 2.  
Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin Stres Kerja

Jenis Kelamin	Kategori	Frekuensi	Presentase
Perempuan	Ringan	8	20,5%
	Sedang	23	59%
	Berat	8	20,5%
	Total	39	100%
Laki-laki	Ringan	13	16%
	Sedang	58	71,6%
	Berat	10	12,4%
	Total	81	100%

Berdasarkan tabel di atas, jenis kelamin pada stres kerja di diperoleh bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 58 orang (71,6%). Sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berada pada kategori sedang dengan jumlah 23 orang (59%).

Tabel 3.  
Kategorisasi *Sense of Humor*

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
$X < 61,5$	Rendah	55	45,8%
$X > 63,98$	Tinggi	48	40,0%
$61,4 < X < 63,99$	Tidak Terkategorisasi	17	14,2%
<b>Total</b>		<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan hasil bahwa sebanyak 48 karyawan (40,0%) berada pada kategori tinggi, yang artinya karyawan memiliki kemampuan untuk melihat sisi lucu dalam situasi sehari-hari, serta mampu menggunakan humor sebagai alat untuk mengatasi stres dan meningkatkan suasana hati. Kemudian sebanyak 55 karyawan (45,8%) berada pada ketagori rendah, yang artinya karyawan kurang mampu menggunakan humor dalam kehidupan sehari-hari.

Tabel 4.  
Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin *Sense of Humor*

Jenis Kelamin	Kategori	Frekuensi	Presentase
Perempuan	Rendah	18	46,2%
	Tinggi	16	41%
	Fluktuasi Mean	5	12,8%
	Total	39	100%
Laki-laki	Rendah	37	45,7%

Hubungan *Sense of Humor* dengan Stres Kerja pada Karyawan Perumda TIRTA ULI Pematangsiantar

Tinggi	32	39,5%
Fluktuasi Mean	12	14,8%
Total	81	100%

Berdasarkan hasil uji kategorisasi jenis kelamin pada *Sense of Humor* di diperoleh bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berada dalam kategori rendah yaitu sebanyak 37 orang (45,7%). Sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan mayoritas berada pada kategori rendah dengan jumlah 18 orang (46,2%).

### Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Sense of Humor* dan stres kerja namun hubungan ini positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Sense of Humor* yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan yang diperoleh Wiratama dan Romadhani (2021) yang menunjukkan bahwa *Sense of Humor* memiliki hubungan negatif dengan tingkat stres kerja. Artinya semakin tinggi *Sense of Humor* maka semakin rendah stres kerja pada karyawan, karena humor mampu menjadi salah satu coping yang efektif dalam mengatasi stres di tempat kerja.

Hal tersebut di sebabkan oleh lingkungan Perumda Tirta Uli Pematangsiantar yang mendukung adanya humor di tempat kerja. Namun, hal ini menyebabkan karyawan di Perumda Tirta Uli Pematangsiantar menggunakan humor tersebut secara tidak tepat, tidak sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja.

Seperti, saat diadakan rapat yang memerlukan fokus penuh dari karyawan, beberapa di antaranya terlibat dalam interaksi humor yang mengganggu konsentrasi, sehingga situasi rapat menjadi tidak kondusif. Akibatnya, rapat terpaksa ditunda karena atasan menilai karyawan tidak menunjukkan sikap profesional. Hal ini berdampak negatif pada karyawan, yang dituntut bekerja lebih keras dan mempersiapkan rapat lanjutan dalam tenggat waktu yang sangat singkat sehingga hal ini membuat karyawan merasa tertekan akibat pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Thorson dan Powell (1993) yang menyatakan bahwa humor dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, hal ini mencakup berbagai konteks, termasuk dinamika di tempat kerja dan interaksi dalam lingkungan kerja. Di lingkungan kerja Perumda Tirta Uli Pematangsiantar, humor sering digunakan tanpa mempertimbangkan situasi dan standar profesional. Hal ini membuat humor yang seharusnya mencairkan suasana malah disalahartikan

dan mengganggu jalannya pekerjaan. Humor yang tidak disampaikan pada waktu yang tepat dapat menimbulkan persepsi negatif, menurunkan efektivitas komunikasi, serta menambah tekanan kerja. Dalam penelitian ini meskipun humor memiliki nilai positif, tanpa keterampilan sosial dan emosional yang memadai, humor berisiko menimbulkan dampak negatif dalam lingkungan kerja.

Hasil kategorisasi variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja karyawan Perumda Tirta Uli pematangsiantar termasuk dalam kategori sedang, yang artinya mereka mengalami tingkat stres yang moderat. Hal ini sejalan dengan penelitian Murni, dkk 2019 menyebutkan bahwa karyawan dalam kategori ini merasakan tekanan yang cukup, tetapi masih dapat mengelolanya dengan baik. Mereka mengalami beberapa gejala stres, seperti ketegangan atau kecemasan, namun hal tersebut tidak sampai mengganggu kinerja secara signifikan. Sementara itu, sebagian karyawan lainnya berada pada kategori stres ringan, yang menandakan bahwa mereka cenderung mampu mengelola tekanan kerja dengan baik dan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Karyawan dalam kategori ini menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memiliki strategi coping yang efektif. Beehr dan Newman (1998) menjelaskan bahwa

individu yang memiliki stres kerja rendah umumnya berada dalam lingkungan kerja yang suportif dan memiliki kejelasan peran, yang dapat mendorong terbentuknya kesejahteraan psikologis.

Sementara itu, terdapat pula karyawan yang berada dalam kategori stres berat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi, sehingga menimbulkan dampak negatif baik secara psikologis maupun fisik. Hal ini sejalan dengan penelitian Romadonah, (2024) yang mengatakan bahwa stres kerja yang berat pada karyawan di sebabkan oleh kurangnya kesadaran pekerja sehingga pekerja mengenyampingkan tindakan-tindakan yang dapat menyebabkan stres.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *Sense of Humor* menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tingkat *Sense of Humor* yang rendah, yang artinya karyawan kurang mampu menggunakan humor dalam kehidupan sehari-hari. Berbeda dengan penelitian Kurniawan, Khotimah, dan Sera (2023) yang menunjukkan bahwa tingkat *Sense of Humor* pada karyawan yang tinggi mampu mengubah persepsinya terhadap stresor yang diterimanya dengan memandang dari segi kelucuan sehingga tidak lagi menjadi situasi yang mengancam atau tidak menyenangkan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Sense of Humor* tidak sepenuhnya berfungsi sebagai mekanisme koping yang efektif dalam mengurangi stres kerja di lingkungan Perumda Tirta Uli Pematangsiantar. Hal ini terjadi karena bentuk atau gaya humor yang digunakan tidak sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga dapat menimbulkan efek yang berbeda dari yang diharapkan. Seperti yang dikemukakan oleh Markman (2017) mengatakan bahwa penggunaan humor yang tidak tepat, seperti menjadikan diri sendiri atau orang lain sebagai bahan lelucon dapat membuat orang lain berpandangan negatif dan mengurangi dukungan sosial, yang bisa berimbas pada tingkat stres yang lebih tinggi.

Kemudian, dilihat berdasarkan analisis korelasi antar aspek *Sense of Humor* dengan stres kerja di temukan bahwa *Sense of Humor* yang memiliki hubungan signifikan terhadap stres kerja, yaitu *humor production* yang memiliki nilai korelasi berada pada kategori cukup/sedang namun signifikan secara statistik, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara aspek tersebut dengan stres kerja.

Pada aspek *humor production* artinya semakin tinggi kemampuan individu dalam menciptakan humor maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Bertentangan dengan temuan Martin dkk (2003) yang menyatakan bahwa *humor*

*production* berperan penting dalam mengurangi stres dengan cara melihat situasi yang menegangkan dari sudut pandang yang lebih positif. Namun, dalam hasil ini, menunjukkan hubungan arah yang positif, yang berarti semakin tinggi kemampuan individu dalam memproduksi semakin tinggi pula tingkat stres kerjanya. Hal ini disebabkan oleh konteks pekerjaan tertentu, di mana individu dengan kemampuan humor tinggi justru memiliki tanggung jawab sosial lebih besar (misalnya dianggap sebagai pencair suasana), sehingga menambah tekanan psikologis.

Sementara aspek yang menunjukkan hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik, artinya karyawan tidak secara baik menggunakan humor untuk mengatasi tekanan kerja dalam penurunan tingkat stres kerja yang efektif dan signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Kuczek, A. (2018) yang menyatakan bahwa *coping with humor* dapat membantu seseorang beradaptasi dengan lebih baik, dan mengubah cara pandang, menjauhkan dari masalah, mengurangi pikiran negatif serta mengurangi ketegangan lewat tawa.

Faktor yang memiliki peran pada stres kerja dapat dilihat dari faktor demografinya. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa karyawan Perumda Tirta Uli Pematangsiantar yang memiliki jenis kelamin

laki-laki mengalami tingkat stres kerja yang sedang lebih dominan di banding dengan karyawan berjenis kelamin perempuan. Sejalan dengan penelitian Haar dkk, (2021) yang mengatakan bahwa pria cenderung lebih cenderung mengalami stres kerja dibandingkan dengan wanita. Hal ini disebabkan oleh berbagai budaya yang masih memandang pria sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, yang dapat menyebabkan tekanan finansial yang lebih besar.

Kemudian pada *Sense of Humor* dilihat dari faktor demografisnya seperti berdasarkan pada jenis kelamin diketahui bahwa karyawan Perumda Tirta Uli Pematangsiantar tingkat *Sense of Humor* laki-laki lebih tinggi di banding perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktug (2017) bahwa tingkat *Sense of Humor* pada karyawan laki-laki cenderung lebih tinggi, salah satunya disebabkan oleh dominannya penggunaan humor adaptif seperti humor afiliatif, yang berperan dalam melindungi individu dengan kecemasan sosial dari tekanan di lingkungan kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Sense of Humor* dengan stres kerja pada

karyawan Perumda Tirta Uli Pematangsiantar. Berdasarkan hasil kategorisasi variabel stres kerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki stres kerja yang sedang yang berarti karyawan merasakan tekanan yang cukup, tetapi masih dapat mengelolanya dengan baik. Mereka mengalami beberapa gejala stres, seperti ketegangan atau kecemasan, tetapi tidak sampai mengganggu kinerja mereka secara signifikan. Sedangkan hasil kategorisasi variabel *Sense of Humor* menunjukkan bahwa karyawan memiliki *Sense of Humor* yang rendah artinya karyawan kurang mampu menggunakan humor dalam kehidupan sehari-hari. Mereka mengalami kesulitan dalam menghadapi situasi yang menegangkan dan cenderung lebih serius dalam pendekatan mereka terhadap pekerjaan. Faktor demografis seperti jenis kelamin turut memengaruhi hasil, di mana karyawan laki-laki cenderung memiliki *Sense of Humor* lebih tinggi namun juga mengalami stres kerja lebih dominan dibandingkan perempuan. Selanjutnya, pada korelasi aspek *Sense Of Humor*, aspek *humor production* dan *humor appreciation* memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja, namun menunjukkan arah yang positif. Sementara *coping with humor* dan *attitude toward humor* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

*Saran*

Bagi karyawan diharapkan menyadari bahwa peningkatan *Sense Of Humor* tidak secara otomatis mengurangi stres kerja, sehingga perlu dikombinasikan dengan strategi lain dalam manajemen stres. Karyawan disarankan untuk menggunakan bentuk humor yang sehat, seperti humor yang membangun dan tidak merendahkan diri atau orang lain. Humor yang tepat dapat menjadi mekanisme koping yang efektif untuk mengurangi stres kerja. Serta mengikuti pelatihan manajemen stres atau kegiatan yang meningkatkan kecerdasan emosional dan kemampuan mengelola tekanan secara sehat.

Bagi perusahaan disarankan untuk mengembangkan program pengelolaan *Sense Of Humor* yang terstruktur guna mengurangi tingkat stres kerja yang tinggi. Perusahaan juga dapat memberikan perhatian khusus melalui konseling individu atau kelompok mengenai *Sense Of Humor* yang tinggi untuk meminimalisir kemungkinan peningkatan stres di masa mendatang. Perusahaan juga disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan/workshop coping dan komunikasi

efektif serta mengevaluasi beban kerja dan tanggung jawab sosial antar karyawan. Selanjutnya perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ekspresi humor yang positif dan kreativitas, guna membantu mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih luas dan beragam dari berbagai instansi, agar temuan dapat digeneralisasikan secara lebih menyeluruh. Disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih interaktif, seperti memberikan pendampingan saat pengisian kuesioner, untuk menghindari perbedaan persepsi di antara responden. Penelitian berikutnya juga diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam mengenai peran masing-masing aspek *Sense Of Humor* terutama pada aspek *coping with humor* dalam kaitannya dengan stres kerja. Selain itu, penambahan variabel lain seperti kepribadian, tingkat kreativitas, atau faktor lingkungan kerja dapat memperkaya analisis mengenai hubungan antara *Sense Of Humor* dan stres di tempat kerja.

## Referensi

- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology, 31*(4), 665–699.
- Haar, J., Daellenbach, U., O’Kane, C., Ruckstuhl, K., & Davenport, S. (2021). Top executives work-life balance, job burnout and turnover intentions: Moderated-mediation with knowledge sharing culture. *New Zealand Journal of Employment Relations, 46*(1), 1-22.
- Ilmi, B. (2002). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja dan identifikasi manajemen stres yang digunakan perawat di ruang rawat inap RSUD Ulin Banjarmasin (*Doctoral dissertation, Universitas Airlangga*).
- Ilmiah, J., & Pendidikan, W. (2024). Perspektif Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dalam Kamus Versi Online/Daring. *Jurnal Ilmiah Pendidikan, 2*(12), 651–661.
- Kruczek, A., & Basiyska, M. A. (2018). Addressing humor to the relationship between workplace stress and job satisfaction. *Kedokteran Kerja*, November.
- Kurniawan, A., Khotimah, H., & Sera, D. C. (2023). *Sense of humor dan stres kerja pada guru SD*.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality, 37*(1), 48–75. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2)
- Octasyilva, A. R. P., & Musyaffa, A. B. (2023). Analisis tingkat stres kerja, dampak terhadap kesehatan dan kinerja kerja karyawan di PT. X. *Jurnal IPTEK, 7*(2), 8–12. <https://doi.org/10.31543/ji.v7i2.257>
- Oktug, Z. (2017). The moderating role of employees’ humor styles on the relationship between job stress and emotional exhaustion. *International Business Research, 10*(4), 131. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n4p131>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior (16th ed.)*. Salemba Empat.
- Thorson, J. A., & Powell, F. C. (1993). Sense of humor and dimensions of personality. *Journal of Clinical Psychology, 49*(6), 799–809.
- Wiratama, M. Y., & Romadhani, R. K. (2021). Hubungan antara sense of humor dengan stres kerja pada pegawai. *Acta Psychologia, 3*(1), 81–87. <https://doi.org/10.21831/ap.v3i1.40051>