

Dampak Faktor Individu dan Pekerjaan terhadap Tingkat Stres Kerja di Perusahaan Makanan dan Minuman

Impact of Individual and Job Factors on Work Stress Levels in the Food and Beverage Company

Adhella Maharani*, Ulya Qoulan Karima, Nayla Kamilia Fithri, Afif Amir Amrullah
Kesehatan Masyarakat, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta,
Kampus II Jalan Limo Raya, Limo, Depok, Indonesia, 16515
Telp: 021-7546772

*Corresponding author: 2010713050@mahasiswa.upnvj.ac.id.

ABSTRAK

Latar Belakang: Berdasarkan studi pendahuluan, dari orang diwawancarai ada lebih dari 50% yang mengalami stres ringan. Perusahaan ini beroperasi di sektor makanan dan minuman, melakukan aktivitas bisnis yang menuntut banyak perhatian, stress dan tekanan di tengah tekanan perkembangan perusahaan. Sektor pekerjaan ini masih kurang dieksplorasi untuk memahami dan memperkuat faktor-faktor penyebab stres pada individu maupun pekerjaan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja.

Metode : Jenis penelitian ini *cross sectional study*. Populasi penelitian adalah karyawan perusahaan makanan dan minuman. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2024 – Juni 2024. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* jumlah sampel sebanyak 60 responden. Instrumen penelitian *The Workplace Stress Scale*, Kuesioner *Job Demands*, *Nasa Task Load Index (TLX)*, dan *Coworker Support Scale*. Metode analisis data dengan uji bivariat korelasi *Chi-square*.

Hasil : Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa sekitar 36,7% dari karyawan mengalami tidak adanya stres kerja, sementara 30% dari karyawan mengalami stres kerja ringan, dan 5% dari karyawan mengalami stres kerja berat. Tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin (p value = 0,943), umur (p value = 0,874), tingkat pendidikan (p value = 0,218), masa kerja (p value = 0,218), Beban Kerja Mental (p value = 0,196) *job demands* (p value = 0,109), dukungan rekan kerja (p value = 0,288) terhadap stres kerja.

Kesimpulan : Penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan faktor-faktor tambahan lain yang perlu diteliti seperti *Job Control*, Komunikasi intrapersonal dan *mindfulness*.

Kata Kunci : Stres Kerja, Faktor Individu, Faktor Pekerjaan

ABSTRACT

Background: Preliminary studies show that over 50% of those interviewed experience mild stress. This company operates in the food and beverage sector, a business demanding considerable attention, stress, and pressure amidst company growth. This sector remains underexplored in terms of understanding and reinforcing factors causing stress on individuals and specific jobs. This study aims to determine the relationship between individual and job-related factors on work stress.

Methods: This cross-sectional study includes PT X employees as the research population, conducted from May to June 2024. Using purposive sampling, the sample size consists of 60 respondents. Research instruments include the Workplace Stress Scale, Job Demands Questionnaire, NASA Task Load Index (TLX), and Coworker Support Scale. Data analysis utilizes the Chi-square bivariate correlation test.

Results: The findings indicate that approximately 36.7% of employees experience no work stress, 30% experience mild work stress, and 5% experience high work stress. No significant relationship was found

between gender ($p = 0.943$), age ($p = 0.874$), education level ($p = 0.218$), years of service ($p = 0.218$), mental workload ($p = 0.196$), job demands ($p = 0.109$), or coworker support ($p = 0.288$) and work stress. **Conclusion:** This study reveals no significant relationship between individual and job-related factors and work stress, suggesting that additional factors such as job control, interpersonal communication, and mindfulness may require further investigation.

Keyword : Work Stress, individual factors, work factors

PENDAHULUAN

Saat ini, karyawan sering merasa tertekan dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka karena persaingan dan tuntutan profesionalitas yang cukup tinggi. Bahkan, dalam beberapa kasus, tekanan kerja ini dapat menyebabkan adanya stres, yang nantinya dapat mempengaruhi kesehatan dan produktivitas karyawan. Pada tahun 2023, riset oleh Perusahaan Gallup yang menemukan bahwa tingkat stres kerja terus meningkat setiap tahun. Dari sekitar 122 ribu pekerja di dunia, Tingkat stres akibat kerja di dunia mencapai 44% pada tahun 2022. Sementara itu tingkat stres pekerja di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 21% (1).

Jika stres kerja tidak ditangani dengan baik akan berdampak kepada kinerjanya perusahaan seperti pekerja bekerja melewati batas kemampuan, terlambat masuk kerja, absen kerja, dan menjadi lalai dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan sering sering lupa, kesulitan berhubungan dengan rekan kerja, dan merasa risau jika membuat kesalahan. Stres kerja selain dapat menyebabkan tekanan psikologis dan emosional juga dapat memicu berbagai reaksi pada fisik seperti gangguan pencernaan, hipertensi, dermatitis, peradangan saluran respirasi, dan lainnya (2). Stres kerja pada karyawan memiliki dampak juga pada perusahaan seperti menurunnya tingkat produktivitas, terciptanya budaya organisasi yang tidak sehat, serta tingginya tingkat absen dan *turnover*.

Stres kerja ini dapat terjadi karena berbagai faktor seperti individu yaitu pendidikan, jenis kelamin, umur, status pernikahan, dan lainnya (3). Selain itu, faktor pekerjaan (4) seperti masa kerja, *job demand*, beban kerja mental, *job control*, dukungan rekan kerja, ambiguitas peran, hubungan interpersonal, dan lain-lainnya

Studi ini dilakukan di perusahaan makanan dan minuman swasta yang memiliki banyak kantor cabang di berbagai bagian Indonesia, namun pusat kantornya terletak di Jakarta Selatan. Kantor pusat memiliki 85 karyawan yang terbagi dari beberapa divisi seperti divisi Riset dan *Development*, *Human Capital Management* (HCM), Keuangan, IT, & *Purchasing*. Jadwal kerja para pekerja adalah 6 hari per minggu, dari jam 8.00 hingga jam 17.00 WIB. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 11 karyawan, 54,5% dari seluruh responden memiliki gejala stress ringan. Industri makanan dan minuman sendiri memiliki karakteristik unik yang berpotensi menciptakan tekanan kerja tinggi. Kompleksitas pengelolaan rantai pasok, tuntutan inovasi produk, serta kepatuhan terhadap regulasi menciptakan lingkungan kerja yang rentan terhadap stres. Sehingga perlu dilihat hubungan interaksi yang terjadi secara kompleks dan dinamis antara tuntutan perusahaan, faktor individu dan faktor pekerjaan. Pemilihan variabel dalam penelitian ini didasarkan pada kerangka teoritis yang mengintegrasikan faktor individu dan pekerjaan dalam dinamika stres kerja (3). Faktor individu menjadi krusial mengingat studi Sariani menemukan bahwa karakteristik personal tipe kepribadian dan kemampuan evaluasi diri memiliki kontribusi terhadap kejadian stres (5). Sementara itu, faktor pekerjaan yang mencakup beban kerja, kontrol kerja, dan dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres pekerja (6).

METODE

Penelitian ini mengambil data pada karyawan di Perusahaan yang bergerak di sektor makanan dan minuman dari bulan April - Juni tahun 2024. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dan pengambilan sampel menggunakan empat kuesioner, yaitu *The Workplace Stress Scale*, Kuesioner *Job Demands*, Nasa TLX, dan *Coworker Support Scale*. Kriteria inklusi adalah seluruh karyawan yang berada di kantor pusat pada Tahun 2024. Kriteria eksklusinya adalah karyawan yang menolak untuk dijadikan responden. Populasi penelitian mencakup 85 karyawan kantor pusat. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus *Lemeshow* dengan mempertimbangkan prevalensi stres kerja dari studi-studi terdahulu. Berdasarkan perhitungan dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh sampel minimal 40 responden. Penelitian ini berhasil mengumpulkan data dari 60 responden (70.6% dari total populasi), melebihi sampel minimal yang dipersyaratkan untuk mencapai validitas statistik yang memadai.

Penelitian ini dengan metode analisis bivariat dengan menggunakan uji statistik *Chi Square*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* untuk mengumpulkan data primer. Sebelum memulai pengumpulan data, peneliti menyelesaikan seluruh prosedur administratif termasuk perolehan persetujuan etik dan izin formal dari perusahaan. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner elektronik melalui *google form* dan *jotform*.

Ethical clearance ini dikeluarkan untuk mencegah efek negatif dari proses penelitian terhadap subjek penelitian dan lingkungan sekitarnya. Selain itu, *ethical clearance* juga diperlukan yaitu untuk menjamin bahwa penelitian yang menggunakan formulir *survey* dijalankan secara transparan dan menjunjung tinggi integritas penelitian. Nomor register *ethical clearance* penelitian ini yaitu 143/V/2024/KEP

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Stres Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner *The Workplace Stress Scale* yang disebarikan kepada karyawan di Tahun 2024 didapatkan hasil bahwa mayoritas karyawan (36,7%) tidak mengalami stres kerja, 30% mengalami stres ringan, 28,3% mengalami stres berat, dan 3% mengalami stres berat. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tidak mengalami stres berbahaya. Stres kerja ringan dapat bermanfaat bagi bisnis karena dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka (7). Namun, stres kerja ringan yang berkepanjangan dapat berdampak buruk bagi karyawan bagi kesehatan mental dan fisik karyawan. Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 1 di bawah ini.

Table 1 Distribusi Stres Kerja

Variabel	Jumlah (n=60)	Persentase (%)
Tidak Stres	22	36,7
Stres Ringan	18	30,0
Stres Sedang	17	28,3
Stres Berat	3	5,0

Faktor Individu

Data demografi yang diteliti pada penelitian ada 4, yaitu jenis kelamin, umur, masa kerja, dan pendidikan. Berikut merupakan distribusi dan frekuensi faktor individu. Distribusi data demografi responden data dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Table 2 Distribusi Demografi Responden

Variabel	Jumlah (n = 60)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Wanita	31	51,7
Pria	29	48,3
Umur		
<35 Tahun	43	71,7
≥35 Tahun	17	28,3
Pendidikan		
Menengah	20	33,3
Tinggi	40	66,7
Masa Kerja		
≤ 5 tahun	40	66,7
> 5 Tahun	20	33,3

Proporsi karyawan wanita lebih dominan dibandingkan karyawan pria dengan persentase sebesar 51,7%. Responden penelitian ini mayoritas berada pada umur <35 tahun. Hal ini menandakan bahwa karyawan sudah dewasa. Karyawan dewasa akan lebih matang dalam proses perkembangan sehingga mampu untuk mengelola stres yang dirasakan. Proporsi karyawan di dominasi dengan karyawan yang

berpendidikan D3/S1 sebesar 66,7%. Karyawan dengan pendidikan tinggi diperlukan karena karyawan ini memiliki pengetahuan dan keterampilan secara spesifik di bidang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Proporsi variabel masa kerja didominasi karyawan yang masa kerjanya <5 tahun (66,7%). Ini terjadi karena perusahaan merupakan perusahaan sedang berkembang secara cepat seringkali membutuhkan lebih banyak tenaga kerja, termasuk pekerja yang baru, untuk mengimbangi laju pertumbuhan bisnis.

Faktor Pekerjaan

Tabel 3 di bawah ini menyajikan distribusi faktor pekerjaan yang terdiri dari beban kerja mental, *job demands*, dan dukungan rekan kerja.

Tabel 3 Distribusi Faktor Pekerjaan

Variabel	Jumlah (n = 60)	Persentase (%)
Beban Kerja Mental		
Ringan	2	3,3
Sedang	31	51,7
Tinggi	27	45,0
Job Demands		
Rendah	27	45,0
Tinggi	33	55,0
Dukungan Rekan Kerja		
Baik	26	43,3
Buruk	34	56,7

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mempunyai beban mental dalam kategori sedang (51,7%). Jika beban kerja mental tinggi terus-menerus dialami oleh karyawan, maka hal tersebut dapat memunculkan masalah seperti stres, kecemasan, dan depresi yang berpengaruh pada kesehatan mental karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Hasan yang mengidentifikasi korelasi positif antara intensitas beban kerja mental dengan tingkat stres kerja (8).

Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa lebih separuh (55%) karyawan pada perusahaan ini mempunyai *job demands* tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan pada saat pengambilan data, perusahaan ini saat sedang memasuki fase ekspansi sehingga karyawan di dituntut untuk mampu memberikan hasil yang maksimal agar perusahaan dapat memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner *Coworker Support Scale* didapatkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan dukungan antar kerja yang ada di perusahaan ini dalam kategori buruk. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan sering terjadi miskomunikasi antar pegawai dan juga konflik internal terjadi di perusahaan. Konflik internal antara karyawan dapat menjadi penghambat dukungan antar rekan kerja (9). Temuan ini sejalan dengan model *demand-control-support* yang mengartikulasikan hubungan antara tuntutan psikologis tinggi dan kontrol pekerjaan rendah dengan peningkatan stres kerja (10).

Analisis Bivariat**Hubungan Faktor Individu Terhadap Stres Kerja**

Tabel 4 di bawah ini menyajikan hasil uji statistik hubungan antara faktor individu dan stres kerja.

Tabel 4 Hubungan Faktor Individu Terhadap Stres Kerja

Variabel	Stres Kerja				P-Value	OR	95% CI
	Tidak Stres		Stres				
	n	%	n	%			
Jenis Kelamin							
Wanita	12	38,7	19	61,3	0,943	1,2	0,42-3,44
Pria	10	34,5	19	65,5			
Umur							
≥35 Tahun	7	41,2	10	58,8	0,874	1,31	0,41-4,13
<35 Tahun	15	34,9	28	65,1			
Pendidikan							
Menengah	10	50,0	10	50,0	0,218	2,33	0,77-7,06
Tinggi	12	30,0	28	70,0			
Masa Kerja							
> 5 Tahun	10	50,0	10	50,0	0,218	2,33	0,77-7,06
≤ 5 tahun	12	30,0	28	70,0			

a. Hubungan Jenis Kelamin terhadap Stres Kerja

Stres kerja lebih banyak dialami oleh pria yakni berjumlah 19 responden (65,5%) dibandingkan dengan karyawan wanita. Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel jenis kelamin dan stres kerja, dimana *p value* 0,943 ($> 0,05$). Selanjutnya, nilai OR menunjukkan 1,2 menandakan bahwa karyawan dengan jenis kelamin pria memiliki risiko 1,2 kali lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin wanita. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siti, Ragil, dan Reny dalam Hubungan Antara Faktor Individu dan Kejenuhan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Sederajat, jenis kelamin tidak mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, dan keduanya memiliki peluang yang sama untuk mengalami stres kerja (3). Selain itu, penelitian yang dilakukan pada guru sekolah dasar sederajat dengan nilai *p value* sebesar 0,585 menunjukkan bahwa H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan stres kerja pada guru SD (3). Dijelaskan dalam Yuliani bahwa dalam lingkungan kerja modern, faktor jenis kelamin bukan lagi menjadi determinan utama stres kerja (11).

b. Hubungan Umur terhadap Stres Kerja

Stres kerja lebih banyak dialami oleh karyawan berumur <35 Tahun (65,1%) dibandingkan dengan karyawan berumur ≥35 Tahun. Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel umur dan stres kerja. Akan tetapi, didapatkan nilai OR sebesar 1,31. Hal ini menandakan bahwa karyawan dengan umur <35 tahun memiliki risiko 1,31 kali lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan dengan umur ≥35 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Awalia, et.al yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh umur terhadap stres kerja (12). Ketiadaan hubungan ini dapat dijelaskan karena pekerja yang berusia lebih muda memiliki daya tahan yang lebih kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sementara pekerja yang berusia lebih tua memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak sehingga kemampuan untuk mengendalikan dan mengatasi stres juga semakin lebih tinggi pula (13). Hal ini diperkuat oleh penelitian Irkhami yang menemukan bahwa penyelam pemula lebih sering mendapatkan ketegangan syaraf dibandingkan dengan penyelam yang lebih tua, yang mengindikasikan semakin tinggi umur maka semakin rendah tingkat stresnya (14). Interpretasi hubungan umur dengan stres kerja memerlukan pertimbangan multifaktorial. Bertambahnya usia menghadirkan peningkatan pengalaman, pengetahuan, dan tanggung jawab yang dapat mempengaruhi kemampuan adaptasi di lingkungan kerja dan berperan dalam menurunkan stres kerja (12).

c. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Stres Kerja

Analisis data penelitian ditemukan, bahwa stres kerja lebih banyak dialami oleh karyawan yang berpendidikan tinggi sebesar 28 karyawan (70%). Tidak ada korelasi antara variabel pendidikan dan stres kerja, dengan nilai P sebesar 0,218 ($> 0,05$). Selanjutnya, nilai OR menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan S1 atau D3 lebih berisiko 2,333 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan SMA/Sederajat. Hal ini bertentangan dengan penelitian Muallim dan Adeko, hasil penelitian mereka menemukan Di antara karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur di Kabupaten Bengkulu Tengah, ada korelasi antara tingkat pendidikan dan stres kerja, dengan $p=0,02 < 0,05$ (7). Selain itu, ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lating dan Soumena pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Namrole pada tahun 2020. Analisis bivariat menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja di ruang rawat inap RSUD Kota Namrole (15). Nilai P penelitian $> 0,05$ bisa jadi karena faktor ukuran sampel penelitian yang kecil.

Untuk nilai OR dalam penelitian ini sebesar 2,333 yang menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan tingkat tinggi lebih berisiko tinggi mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan menengah. Nilai OR ini bertentangan dengan teori oleh Nurul, et.al yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah berpikir secara natural dan mempelajari informasi baru, seperti pemecahan masalah (16). Hubungan antara pendidikan dengan stres kerja dapat dihubungkan dengan posisi pekerjaan mereka dimana karyawan yang memiliki posisi lebih tinggi memiliki stres kerja yang lebih tinggi lagi.

d. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

Dapat dilihat dari tabel 4, bahwa stres kerja lebih banyak dialami oleh karyawan yang bekerja ≤ 5 tahun di PT X sebesar 28 karyawan (70%). Ditemukan juga, tidak hubungan antara variabel masa kerja dan stres kerja, dengan nilai P sebesar 0,218 ($> 0,05$). Selain itu, nilai OR menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang < 5 tahun berisiko 2,333 kali lebih banyak mengalami stres kerja daripada karyawan dengan masa kerja > 5 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian Mahlithosikha dan Wahyuningsih, yang menemukan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dan stres kerja perawat di unit perawatan jiwa RSJD dr. Amino Gondohutomo di Provinsi Jawa Tengah. Hasil uji statistik mereka menunjukkan nilai p sebesar 0,397 (17). Selain itu, penelitian oleh Rosanna dkk. menemukan bahwa tidak ada korelasi antara masa kerja dan stres kerja pada guru Sekolah Dasar Sederajat di Kecamatan Wuluhan, Kabupaten Jember. Penelitian tersebut menemukan nilai p-value sebesar 0,203 (3). Variabel masa kerja memiliki nilai sebesar 2,333 ($> 1,00$) untuk nilai POR, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun lebih rentan terhadap stres kerja dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mengalami stres kerja karena mereka telah belajar beradaptasi dengan kondisi dan lingkungan pekerjaan saat ini.

Hubungan Faktor Pekerjaan Dengan Stres Kerja

Tabel 5 di bawah ini menyajikan hasil uji statistik hubungan antara faktor pekerjaan dan stres kerja. Faktor pekerjaan yang diteliti pada penelitian ini adalah beban kerja mental, *job demands*, serta dukungan rekan kerja. Peneliti menggunakan *dummy* variabel untuk variabel beban kerja mental untuk memudahkan memberikan nilai korelasi beban kerja mental terhadap variabel stres kerja.

Table 5 Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT X

Variabel	Stres Kerja				P - value	OR	95% CI
	Tidak Stres		Stres				
	n	%	n	%			
Beban Kerja Mental							
Rendah	15	45,5	18	54,5	0,196	2,38	0,80-7,15
Tinggi	7	25,9	20	74,1			
Job Demands							
Rendah	13	50,0	13	50,0	0,109	2,78	0,94-8,20
Tinggi	9	26,5	25	73,5			
Dukungan Rekan Kerja							
Baik	12	46,2	14	53,8	0,288	2,06	0,71-6,00
Buruk	10	29,4	24	70,6			

a. Hubungan Beban Kerja Mental terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan beban kerja mental tinggi mengalami lebih banyak stres kerja (74,1%). Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada korelasi antara variabel beban kerja mental dan stres kerja, dengan p-value sebesar 0,196 ($> 0,05$). Selanjutnya, nilai OR menunjukkan bahwa karyawan dengan beban kerja mental tinggi memiliki risiko 2,381 kali lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan memiliki beban kerja mental rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Marshanty, et.al pada perusahaan akuakultur di Banyuwangi yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja ($p=0,123$). Dalam penelitian tersebut, meski 88,9% pekerja memiliki beban kerja mental tinggi dan 11,1% sangat tinggi, tingkat stres pekerja tetap berada dalam kategori rendah (61%) dan sedang (38,9%) (18).

Ketiadaan hubungan ini dapat dijelaskan melalui adanya faktor moderasi. Marshanty mengidentifikasi bahwa sistem pendampingan dan pelatihan yang diberikan sebelum karyawan diberi tanggung jawab penuh berperan penting dalam membantu pekerja menghadapi stresor pekerjaan (18). Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja mental yang tinggi tidak serta merta menyebabkan stres kerja tinggi ketika organisasi memiliki sistem dukungan yang memadai.

Meskipun tidak memiliki hubungan secara statistik, tetapi nilai OR yang didapatkan yaitu sebesar 2,381 mengindikasikan bahwa adanya faktor risiko yang sejalan sesuai teori. Seperti pada penelitian Amir, et.al pada pekerja bagian *body* rangka dengan hasil penelitian mereka menemukan p-valuenya sebesar 0,026 ($< 0,05$), menunjukkan hubungan antara stres kerja dan beban kerja mental. Beban kerja mental yang berat terkadang dapat memicu rasa panik, kesulitan fokus, serta sulit untuk mempertimbangkan tugas sebagai pekerja. Beban kerja mental tinggi dapat membuat pekerja merasa stres, tergantung pada bagaimana pekerja merespon rasa stres tersebut (19). Penelitian ini memiliki *p value* yang besar dapat terjadi karena kecilnya sampel yang peneliti peroleh untuk penelitian ini. Namun, untuk nilai OR nya yaitu sebesar 2,381 ($> 1,00$) membuktikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat stres mental tinggi lebih berisiko mengalami stres kerja 2,381 kali lebih banyak daripada karyawan yang memiliki tingkat stres mental rendah.

b. Hubungan Job Demands dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan Job demands (tuntutan pekerjaan) yang tinggi mengalami tingkat stres yang lebih tinggi di tempat kerja (73,5%) dibandingkan dengan karyawan memiliki *job demands* rendah. Tidak ada hubungan antara kebutuhan kerja dan stres kerja, menurut hasil uji statistik, dengan *p value* sebesar 0,109 ($>0,05$). Selanjutnya, nilai OR menunjukkan bahwa karyawan dengan *job demands* tinggi memiliki risiko 2,778 kali lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan memiliki *job demands* rendah. Penelitian Zavanya, Ekawati, dan Jayanti karyawan yang merasa *job demands* mereka tinggi 93,5% mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *job demands* rendah (20). Stres kerja dapat terjadi ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha yang terlalu besar (19).

c. Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja

Menurut analisis data penelitian, stres kerja lebih banyak dialami oleh karyawan yang memiliki dukungan rekan kerja rendah (70,6%). Tidak ada korelasi antara variabel dukungan rekan kerja dan stres kerja, dengan nilai P sebesar 0,288 ($> 0,05$). Selanjutnya, nilai OR menunjukkan bahwa

karyawan yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja yang buruk berisiko 2,057 kali lebih banyak mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja yang baik. Walaupun tidak memiliki hubungan secara statistik akan tetapi faktor risiko dukungan rekan kerja terhadap stres kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai POR dukungan rekan kerja sebesar 2,057. Ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Jayati, dkk pada karyawan di Dira Kencong (22). Penelitian Jayati, dkk menemukan bahwa dukungan rekan kerja berdampak pada stres kerja karyawan Dira Kencong. Hubungan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja sudah terbukti kuat. Dengan koefisien 0,537, kenaikan dukungan rekan kerja akan disusul oleh kenaikan stres kerja yang sebanding dengan nilai tersebut (22). Budaya saling dukung dapat diberikan dalam bentuk saran, umpan balik, penghargaan, dan bantuan nyata yang diberikan oleh orang lain atau dari hubungan sosial yang akrab. Hal berikut mampu meringankan beban kerja yang dialami oleh karyawan (22)

Gambaran Distribusi Stres Kerja & Faktor Risiko

Stres kerja adalah keadaan di mana seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional karena menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan di tempat kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya mereka. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa karyawan mengalami tingkat stres kerja yang berbeda: 30% mengalami stres ringan, 28,3% mengalami stres berat, dan 3% mengalami stres berat. Tidak ada karyawan yang mengalami stres berbahaya. Stres kerja ringan dapat bermanfaat bagi bisnis karena dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka (7). Namun, stres kerja ringan yang berkepanjangan dapat berdampak buruk bagi karyawan bagi kesehatan mental dan fisik karyawan.

Terkait faktor individu yang diteliti, terdapat proporsi umur <35 Tahun dan ≥ 35 Tahun dengan rata-rata umur karyawan 30 tahun yang menandakan umur karyawan sudah matang dan dewasa. Karyawan yang berumur matang akan mampu untuk mengelola stres yang dirasakan. Untuk proposi masa kerja responden proporsi didominasi oleh 40 orang (66,7%) dari karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Ini terjadi karena perusahaan merupakan perusahaan sedang berkembang secara cepat seringkali membutuhkan lebih banyak tenaga kerja, termasuk pekerja yang baru, untuk mengimbangi laju pertumbuhan bisnis. Lalu, berdasarkan hasil dari analisis, dapat dilihat bahwa proporsi wanita dan pria dalam sampel hampir seimbang. Namun, proporsi perempuan yang lebih dominan dengan persentase sebesar 51,7%. Lalu, untuk pendidikan proposi karyawan di dominasi dengan karyawan yang berpendidikan D3/S1 sebesar 66,7% dan menengah (SMA/Sederajat) sebesar 33,3%. Pendidikan lebih tinggi diperlukan karena karyawan yang memiliki gelar S1 umumnya memiliki pengetahuan dan keterampilan secara spesifik di bidang yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Mengenai faktor pekerjaan, berdasarkan hasil analisis data, pekerja dalam kategori menengah mengalami tingkat beban kerja mental terbesar, yaitu sebesar 51,7%. Proporsi beban kerja mental berat menjadi tertinggi kedua dengan nilai sebesar 45%. Hanya sedikit pekerja yang merasa beban kerja mental ringan. Divisi keuangan menghadapi tuntutan spesifik berupa laporan harian dan bulanan dengan presisi tinggi, berdasarkan hasil wawancara mendalam. Jika beban kerja mental tinggi terus-menerus dialami oleh karyawan, maka hal tersebut dapat memunculkan masalah seperti stres, kecemasan, dan depresi yang berpengaruh pada kesehatan mental karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Hasan yang mengidentifikasi korelasi positif antara intensitas beban kerja mental dengan tingkat stres kerja (8).

Dalam dimensi *job demands*, tingkat tertinggi yaitu karyawan yang memiliki *job demands* tinggi sebesar 55%. Perusahaan ini sedang memasuki fase ekspansi Perusahaan berdasarkan arahan strategis Perusahaan karena itu karyawan di tuntutan untuk mampu memberikan hasil yang maksimal agar Perusahaan dapat memiliki kinerja yang baik. Menurut hasil analisis data, dapat dilihat bahwa proporsi karyawan yang merasa bahwa dukungan antar rekan kerja buruk sebesar 56,6%. Berdasarkan wawancara studi pendahuluan peneliti, sering terjadi miskomunikasi antar pegawai dan juga konflik internal terjadi di Perusahaan. Konflik internal antara karyawan dapat menjadi penghambat dukungan antar rekan kerja (9). Temuan ini sejalan dengan model *demand-control-support* yang mengartikulasikan hubungan antara tuntutan psikologis tinggi dan kontrol pekerjaan rendah dengan peningkatan stres kerja (10).

Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja

Berdasarkan analisis, nilai $p = 0,943$, yang berarti nilai p melebihi 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan stres kerja. Selain itu, nilai POR adalah 1,200 (lebih dari 1,00), yang menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin wanita memiliki risiko

yang lebih besar daripada variabel jenis kelamin pria. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siti, Ragil, dan Reny dalam Hubungan Antara Faktor Individu dan Kejenuhan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Sederajat, jenis kelamin tidak mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, dan keduanya memiliki peluang yang sama untuk mengalami stres kerja (3). Selain itu, penelitian yang dilakukan pada guru sekolah dasar sederajat dengan nilai P-value sebesar 0,585 menunjukkan bahwa H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan stres kerja pada guru SD (3). Dijelaskan dalam Yuliani bahwa dalam lingkungan kerja modern, faktor jenis kelamin bukan lagi menjadi determinan utama stres kerja (11).

Hubungan Umur dengan Stres Kerja

Menurut KBBI, umur adalah jumlah waktu yang telah berlalu sejak lahir. Analisis statistik menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara umur dan stres kerja ($p=0,874$; $p>0,05$). Nilai POR sebesar 1,307 mengindikasikan karyawan berusia <35 tahun memiliki risiko stres kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Awalia dkk., yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh umur terhadap stres kerja, dengan nilai p-value sebesar 0,286 (12).

Ketiadaan hubungan ini dapat dijelaskan karena pekerja yang berusia lebih muda memiliki daya tahan yang lebih kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sementara pekerja yang berusia lebih tua memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak sehingga kemampuan untuk mengendalikan dan mengatasi stres juga semakin (13). Hal ini diperkuat oleh penelitian Irkhani yang menemukan bahwa penyelam pemula lebih sering mendapatkan ketegangan syaraf dibandingkan dengan penyelam yang lebih tua, dengan koefisien korelasi -0,283 yang mengindikasikan semakin tinggi umur maka semakin rendah tingkat stresnya (14).

Interpretasi hubungan umur dengan stres kerja memerlukan pertimbangan multifaktorial. Bertambahnya usia menghadirkan peningkatan pengalaman, pengetahuan, dan tanggung jawab yang dapat memengaruhi kemampuan adaptasi di lingkungan kerja dan berperan dalam menurunkan stres kerja (12).

Hubungan Pendidikan dengan Stres Kerja

Mengenai sehubungan dengan pendidikan dengan stres kerja, dari analisis data, menemukan nilai p - nilai = 0,218 (lebih dari 0,05). Dengan demikian, H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara pendidikan dan stres kerja karyawan PT X. Hal ini bertentangan dengan penelitian Mualim dan Adeko, hasil penelitian mereka menemukan Di antara karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur di Kabupaten Bengkulu Tengah, ada korelasi antara tingkat pendidikan dan stres kerja, dengan $p=0,02 < 0,05$ (7). Selain itu, ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lating dan Soumena pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Namrole pada tahun 2020. Analisis bivariat menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja di ruang rawat inap RSUD Kota Namrole. (16). Nilai P penelitian $> 0,05$ bisa jadi karena faktor ukuran sampel penelitian yang kecil.

Untuk nilai POR dalam penelitian ini sebesar 2,333 yang menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan tingkat tinggi lebih berisiko tinggi mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan menengah. Nilai POR Ini bertentangan dengan teori oleh Nurul dkk., yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah berpikir secara natural dan mempelajari informasi baru, seperti pemecahan masalah (16). Hubungan antara pendidikan dengan stres kerja dapat dihubungkan dengan posisi pekerjaan mereka dimana karyawan yang memiliki posisi lebih tinggi memiliki stres kerja yang lebih tinggi lagi.

Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel masa kerja memiliki nilai p - value = 0,218, yang menunjukkan bahwa H_0 diterima, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Mahlihosikha dan Wahyuningsih, yang menemukan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dan stres kerja perawat di unit perawatan jiwa RSJD dr. Amino Gondohutomo di Provinsi Jawa Tengah. Hasil uji statistik mereka menunjukkan nilai p sebesar 0,397 (17). Selain itu, penelitian oleh Rosanna dkk. menemukan bahwa tidak ada korelasi antara masa kerja dan stres kerja pada guru Sekolah Dasar Sederajat di Kecamatan Wuluhan, Kabupaten Jember. Penelitian tersebut menemukan nilai p-value sebesar 0,203 (3). Variabel masa kerja memiliki nilai sebesar 2,333 ($> 1,00$) untuk nilai POR, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun lebih rentan terhadap stres kerja dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja lebih

dari 5 tahun. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mengalami stres kerja karena mereka telah belajar beradaptasi dengan kondisi dan lingkungan pekerjaan saat ini.

Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja

Menurut hasil analisis data uji bivariat, variabel beban kerja mental memiliki nilai p-value sebesar 0,196 (lebih besar dari 0,05). H_0 diterima, yang berarti tidak ada korelasi antara stres kerja mental dan beban kerja pada karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Marshanty dkk. pada perusahaan akuakultur di Banyuwangi yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja ($p=0,123$). Dalam penelitian tersebut, meski 88,9% pekerja memiliki beban kerja mental tinggi dan 11,1% sangat tinggi, tingkat stres pekerja tetap berada dalam kategori rendah (61%) dan sedang (38,9%) (18).

Ketiadaan hubungan ini dapat dijelaskan melalui adanya faktor moderasi. Marshanty mengidentifikasi bahwa sistem pendampingan dan pelatihan yang diberikan sebelum karyawan diberi tanggung jawab penuh berperan penting dalam membantu pekerja menghadapi stresor pekerjaan (18). Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja mental yang tinggi tidak serta merta menyebabkan stres kerja tinggi ketika organisasi memiliki sistem dukungan yang memadai.

Meskipun tidak memiliki hubungan secara statistik, tetapi nilai POR yang didapatkan yaitu sebesar 2,381 mengindikasikan bahwa adanya faktor risiko yang sejalan sesuai teori. Seperti pada penelitian Amir, dkk pada pekerja bagian body rangka dengan hasil penelitian mereka menemukan p-valuenya sebesar 0,026 ($< 0,05$), menunjukkan hubungan antara stres kerja dan beban kerja mental. Beban kerja mental yang berat terkadang dapat memicu rasa panik, kesulitan fokus, serta sulit untuk mempertimbangkan tugas sebagai pekerja. Beban kerja mental tinggi dapat membuat pekerja merasa stres, tergantung pada bagaimana pekerja merespon rasa stres tersebut (19). Penelitian ini memiliki p-value yang besar dapat terjadi karena kecilnya sampel yang peneliti peroleh untuk penelitian ini. Namun, untuk nilai POR nya yaitu sebesar 2,381 ($> 1,00$), Ada bukti bahwa karyawan yang memiliki tingkat stres mental tinggi lebih berisiko mengalami stres kerja 2,381 kali lebih banyak daripada karyawan yang memiliki tingkat stres mental rendah.

Hubungan Job Demands dengan Stres Kerja

Hasil uji bivariat menunjukkan bahwa variabel kebutuhan kerja memiliki nilai p-value = 0,109, yang menunjukkan bahwa H_0 diterima, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kebutuhan kerja dan stres kerja karyawan. Untuk nilai POR, *job demands* memiliki nilai sebesar 2,778 ($> 1,00$) yang berarti karyawan dengan *job demands* tinggi lebih berisiko tinggi mengalami stres kerja dibandingkan karyawan dengan *job demands* rendah.

Meskipun tidak memiliki hubungan secara statistik, tetapi nilai POR yang ditemukan sebesar 2,778. Dapat terlihat bahwa terdapat faktor risiko *job demands* terhadap stres kerja. Seperti pada penelitian Zavanya, Ekawati, dan Jayanti karyawan yang merasa *job demands* mereka tinggi 93,5% mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *job demands* rendah (20). Stres kerja dapat terjadi ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha yang terlalu besar (19).

Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja

Analisis statistik menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara dukungan rekan kerja dengan stres kerja karyawan. Variabel dukungan rekan kerja memiliki nilai p-value = 0,288, yang menunjukkan bahwa H_0 diterima. Dengan nilai POR sebesar 2,057 ($> 1,00$) yang berarti Karyawan yang memiliki rekan kerja yang mendukung mereka lebih sedikit berisiko mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki rekan kerja yang tidak mendukung mereka. Walaupun tidak memiliki hubungan secara statistik karena kecilnya sampel penelitian yang didapatkan, jadi nilai p-value nya lebih tinggi dari 0,05. Ada faktor risiko dukungan rekan kerja terhadap stres kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai POR dukungan rekan kerja sebesar 2,057. Ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Jayati, dkk pada karyawan di Dira Kencong (21). Penelitian Jayati, dkk menemukan bahwa dukungan rekan kerja berdampak pada stres kerja karyawan Dira Kencong. Hubungan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja sudah terbukti kuat. Dengan koefisien 0,537, kenaikan dukungan rekan kerja akan disusul oleh kenaikan stres kerja yang sebanding dengan nilai tersebut (21). Budaya saling dukung dapat diberikan dalam bentuk saran, umpan balik, penghargaan, dan bantuan nyata yang diberikan oleh orang lain atau dari hubungan sosial yang akrab. Hal berikut mampu meringankan beban kerja yang dialami oleh karyawan (21).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara faktor individu dan faktor pekerjaan dengan stres kerja pada karyawan perusahaan makanan dan minuman. Secara spesifik, jenis kelamin ($p=0,943$), umur ($p=0,874$), tingkat pendidikan ($p=0,218$), masa kerja ($p=0,218$), beban kerja mental ($p=0,196$), *job demands* ($p=0,109$), dan dukungan rekan kerja ($p=0,288$) tidak menunjukkan hubungan bermakna dengan stres kerja. Meskipun demikian, *odds ratio* mengindikasikan adanya kecenderungan peningkatan risiko stres kerja pada karyawan dengan beban kerja mental tinggi ($OR=2,381$), *job demands* tinggi ($OR=2,778$), dan dukungan rekan kerja yang kurang optimal ($OR=2,057$).

Berdasarkan temuan ini, perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan sistem pendampingan serta pelatihan yang telah terbukti efektif dalam membantu karyawan menghadapi *stresor* pekerjaan. Pengembangan program manajemen stres yang komprehensif juga diperlukan untuk mengantisipasi dampak kumulatif dari beban kerja mental dan *job demands* yang tinggi. Penguatan sistem dukungan sosial melalui aktivitas *team building* dan forum komunikasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif.

Untuk penelitian selanjutnya, diperlukan eksplorasi terhadap faktor-faktor lain seperti *job control*, komunikasi interpersonal, dan *mindfulness* yang mungkin berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara faktor pekerjaan dan stres kerja. Penggunaan desain penelitian longitudinal dengan ukuran sampel yang lebih besar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika stres kerja dalam konteks industri makanan dan minuman yang sedang berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Gallup G. State of the global workplace [Internet]. 2023 hlm. 1–95. Tersedia pada: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Nusran M, Lantara D. Perspektif Psikologi Tenaga Kerja [Internet]. Nas Media Pustaka; 2019. Tersedia pada: <https://books.google.co.id/books?id=L56tDwAAQBAJ>
- Rosanna SF, Hartanti RI, Indrayani R. Hubungan Antara Faktor Individu Dan Kejenuhan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Sederajat. IKESMA. 2 Desember 2021;17(2):111.
- Firmansyah MA, Mulyana PA. Analisis Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Kemangkiran Karyawan Operasional PT. Aneka Tuna Pasuruan. BLC [Internet]. 28 Januari 2019 [dikutip 30 Oktober 2024];16(1). Tersedia pada: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/2459>
- Sariani NLP, Susi Arijanti, Betty Rahayu, Fatimah Malini Lubis, Hedrat M. Nure. Determinant Factors Of Work Stress Of Production Workers At National Printing Company. jemsj. 1 Agustus 2023;9(4):1629–34.
- Ahmad A. Mempromosikan Kesehatan Mental dan Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja: Peran Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat. Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY). 2024;1(7):1030–7.
- Mualim M, Adeko R. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer Pt. Bukit Angkasa Makmur (BAM) Di Kabupaten Bengkulu Tengah. j of nurs and pub health. 16 Mei 2020;8(1):79–86.
- Syaiful DA, Martiana T, Paskarini I, Ankhofiya D. The Role of Mental Workload in Investing Quality of Life Among Workers in the Phosphoric Acid Industry. ijph. 15 Maret 2024;19(1):3–14.
- Kossek EE, Pichler S, Bodner T, Hammer LB. Workplace Social Support and Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work–Family-Specific Supervisor and Organizational Support. Personnel Psychology. Juni 2011;64(2):289–313.
- Tsai YC, Liu CH. Factors and symptoms associated with work stress and health-promoting lifestyles among hospital staff: a pilot study in Taiwan. BMC Health Serv Res. Desember 2012;12(1):199.
- Yuliani SD, Widajati N. Correlation of Individual Factors and Subjective Workload with Work Stress on Spinning Workers. IJOSH. 17 Maret 2021;10(1):117.
- Awalia MJ, Medyati NJ, Giay ZJ. Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. JISIP [Internet]. 10 Maret 2021 [dikutip 30 Oktober 2024];5(2). Tersedia pada: <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/1824>
- Aini A, Utari D, Fithri NK, Hardy F. Hubungan Kebisingan Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di PT. Duraquipt Cemerlang: Relationship Between Noise and Mental Workload with Work

- Stress at PT. Duraquipt Cemerlang. *Journal of Community Mental Health and Public Policy*. 11 Oktober 2021;4:37–48.
14. Irkhami FL. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Penyelam Di PT. X. *IJOSH*. 1 Januari 2015;4(1):54.
 15. Lating Z, Soumena R. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Namrole. *MolMed*. 30 Oktober 2021;132–40.
 16. Nurul S, Arni Rizqiani Rusydi, Andi Rizky Amelia, Ikham Hardi S, Ulfa Sulaeman. Hubungan Pendidikan Dengan Stres Kerja Pada Sopir AKAP (Antar Kota Antar Propinsi) Di PT. Borlindo Mandiri Jaya. *woph*. 30 Juni 2023;505–10.
 17. Mahlithosikha LM, Wahyuningsih AS. Stres Kerja Perawat di Unit Perawatan Jiwa Rumah Sakit Jiwa Daerah. 2021;
 18. Marshanty YA. Hubungan Beban Kerja Mental, Masa Kerja Dan Usia Terhadap Kejadian Stres Pada Pekerja Perusahaan Akuakultur Di Banyuwangi: The Correlation Between Mental Workload, Work Period, and Age to the Occurrence of Stress on Workers of Aquaculture Company in Banyuwangi. *cmhp*. 8 Agustus 2020;2(1):1–11.
 19. Amir J, Wahyuni I, Ekawati E. Hubungan Kebisingan, Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Body Rangka PT. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*; Vol 7, No 1 (2019): JANUARIDO - 1014710/jkm.v7i122997 [Internet]. 2 Januari 2019; Tersedia pada: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/22997>
 20. Manullang EZ, Ekawati E, Jayanti S. Hubungan Job Demand, Job Control, Dan Usia Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*; Vol 7, No 4 (2019): OKTOBERDO - 1014710/jkm.v7i424274 [Internet]. 14 Agustus 2019; Tersedia pada: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/24274>
 21. Jayati DD, Sulistyan RB, irwanto J. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Dira Kencong. *Progress Conference*. 20 September 2021;4(1):335–40.