



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph2110>

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES PADA PEGAWAI SDM DI PT. PLN (PERSERO) UIW SULSELBAR**

<sup>K</sup>Saripa Khadijah Rahmat<sup>1</sup>, Chaeruddin Hasan<sup>2</sup>, Rahman<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup>Peminatan Promosi Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

<sup>3</sup>Peminatan Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (<sup>K</sup>): [khadijahrahmat18@icloud.com](mailto:khadijahrahmat18@icloud.com)

[khadijahrahmat18@icloud.com](mailto:khadijahrahmat18@icloud.com)<sup>1</sup>, [hasan.chaeruddin@gmail.com](mailto:hasan.chaeruddin@gmail.com)<sup>2</sup>, [aulia.bkd17@gmail.com](mailto:aulia.bkd17@gmail.com)<sup>3</sup>

ABSTRAK

Stres adalah masalah yang sering terjadi pada tenaga kerja yang timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dan lama kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselbar. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan rancangan *cross sectional*. Jumlah sampel sebanyak 39 orang dengan menggunakan teknik *total sampling* serta teknik analisis data univariat dan bivariat. Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja ( $p$ -value=0,034) dan psikososial ( $p$ -value=0,046) dengan tingkat stres kerja pada pegawai. Sedangkan variabel lama kerja dan masa kerja tidak berhubungan dengan tingkat stres kerja pada pegawai karena masing-masing variabel tersebut memiliki nilai  $p$  di atas nilai  $\alpha=0,05$ . Hasil uji statistik antara hubungan kedua variabel tersebut dengan tingkat stres kerja pada pegawai adalah lama kerja ( $p$ -value=0,39) dan masa kerja ( $p$ -value=0,071). Melihat tingginya beban kerja dan psikososial antar pegawai maka disarankan para pegawai untuk mempertahankan pikiran positif tentang beban kerja dan tidak merasakannya sebagai beban, melainkan suatu kewajiban yang ada serta menjaga profesionalitas sebagai tenaga kerja yang baik karena hal-hal tersebut merupakan kunci untuk meminimalisir potensi terjadinya suatu gangguan psikologis di tempat kerja.

Kata kunci : Beban kerja, Lama kerja, Stres kerja

**PUBLISHED BY :**

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal  
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)  
Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnal.woph@umi.ac.id](mailto:jurnal.woph@umi.ac.id)

**Article history :**

Received : 5 September 2020

Received in revised form : 6 September 2020

Accepted : 16 Januari 2021

Available online : 30 Juni 2021

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## ABSTRACT

*Stress is a problem that often occurs in the workforce that arises because of the interaction and communication relationships between individuals and their environment. The purpose of this study was to determine the relationship between workload and length of work with work stress on employees of the Human Resources (HR) division of PT PLN (Persero), the Regional Main Unit of Sulselrabar. This type of research is analytic observational with cross sectional design. The number of samples was 39 people using total sampling technique and univariate and bivariate data analysis techniques. Bivariate analysis was performed using the Chi-Square statistical test. The results showed that there was a significant relationship between the workload variable ( $p$ -value = 0.034) and psychosocial ( $p$ -value = 0.046) with the level of work stress on employees. While the variables of length of work and tenure are not related to the level of work stress on employees because each of these variables has a  $p$  value above  $\alpha = 0.05$ . The results of statistical tests between the relationship between these two variables and the level of work stress on employees are length of work ( $p$ -value = 0.39) and years of service ( $p$ -value = 0.071). Seeing the high workload and psychosocial workload among employees, it is recommended that employees maintain positive thoughts about workloads and not feel it as a burden, but rather an existing obligation and maintain professionalism as a good workforce because these things are the key to minimizing the potential for a psychological disorders at work.*

*Keywords : Workload, Length of work, Work stress*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri merupakan seseorang yang sudah siap berkerja baik secara jasmani maupun rohani. Setiap tahun tenaga kerja baru selalu meningkat melebihi lapangan kerja yang ada. Kondisi ini menyebabkan seluruh tenaga kerja yang ada berlombalomba untuk mendapatkan sebuah pekerjaan, bahkan tak jarang banyak sumber daya manusia yang mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan ataupun keahlian yang dimilikinya. Selain itu, para tenaga kerja juga memiliki kekhawatiran untuk menyampaikan keluhan-keluhan yang dimilikinya dalam berkerja. Kekhawatiran ini dipicu oleh rasa takut kehilangan pekerjaan yang dimilikinya bahkan hal ini dapat menyebabkan stress dalam bekerja.<sup>8</sup>

Menurut *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2014, dijelaskan bahwa banyak negara sebesar 8% penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan adalah depresi. Penelitian oleh *Labour Force Survey* tahun 2014 ditemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Survei yang dilakukan di Indonesia pada tahun 2012 oleh Regus Asia diperoleh hasil bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stres dibandingkan pada tahun 2011.<sup>9</sup>

Menurut *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2014, banyak negara sebesar 8% penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan adalah depresi. Penelitian oleh *Labour Force Survey* tahun 2014 ditemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Penelitian oleh Program Studi Magister Kedokteran Kerja FKUI (Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia) pada tahun 1990-an menyatakan bahwa stres kerja yang pernah dialami tenaga kerja mulai dari keluhan ringan hingga keluhan berat sekitar 30%.<sup>3</sup>

Hasil penelitian terdahulu dengan judul Gambaran Faktor Pekerjaan dengan Kejadian Stres Kerja di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar Tahun 2014 menunjukkan bahwa distribusi tertinggi

berada pada kategori beban kerja ringan dengan stres kerja ringan sebanyak 61 orang (80.3%), sedangkan distribusi terendah berada pada kategori beban kerja normal dengan stres kerja sedang tidak ada, beban kerja sedang dengan stres kerja normal tidak ada, serta beban kerja berat dengan stres kerja normal dan ringan tidak ada.<sup>7</sup>

PT PLN (Persero) bertanggung jawab memenuhi kebutuhan energi listrik di seluruh Indonesia baik di daerah perkotaan, pedesaan, kalangan industri, komersial, rumah tangga, maupun umum. Untuk itu pelayanan prima mutlak diberikan sehingga membuat tuntutan kerja dalam pelayanan yang berimbas pada akibat secara personal seperti keluhan letih, pening (pusing) dan mengakibatkan pekerja mengalami stres kerja. Hal tersebut tentunya sering terjadi pada setiap orang yang bekerja, termasuk pegawai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar

Pada survei awal peneliti mendapatkan beberapa data seperti, pertama jumlah pegawai keseluruhan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar sebanyak 164 pegawai dengan jumlah pegawai di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 39 orang, dimana mereka menghasbiskan waktu untuk bekerja rata-rata 8 jam sehari atau 40 jam seminggu, kedua jumlah jam istirahat 1 jam dalam sehari dan ketiga tenaga kerja mengalami beberapa keluhan letih, pening (pusing) dan mengakibatkan pekerja mengalami stres kerja. Berdasarkan hal tersebut, penulis pun tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang “Hubungan Beban Kerja dan Lama Kerja Dengan Tingkat Stres Pada Pegawai Bagian SDM di PT PLN (Persero) UIW Sulselrabar”.

## METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *survey* (observasional) dan pendekatan *cross sectional* (analitik). Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar Kota Makassar pada bulan Juli tahun 2020. Sampel penelitian berjumlah 39 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian ini ialah menggunakan kuesioner. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis yang digunakan ada 2 yakni univariat yang menggunakan tabel distribusi frekuensi sehingga menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel dan analisis bivariat dilakukan dengan uji statistik *Chi-Square*.

## HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi tentang Tingkat Stres Kerja

Variabel	Tingkat Stres Kerja				<i>p-value</i>
	Normal		Stres Ringan		
	N	%	n	%	
Lama Kerja					
Memenuhi syarat	23	59,0	16	41,0	0,39
Masa Kerja					
Baru	2	28,6	5	71,4	0,071
Lama	21	65,6	11	34,4	
Beban Kerja					
<i>Underload</i>	5	100	0	0	0,034
Normal	5	83,3	1	16,7	
<i>Overload</i>	13	46,4	15	53,6	
Psikososial					
Normal	18	52,9	16	47,1	0,046
Tidak normal	5	100	0	0	
Total	60	100	60	100	

**Lama Kerja**

Berdasarkan hubungan lama kerja pegawai dengan tingkat stres kerja pada pegawai tidak dapat dianalisis menggunakan uji statistik, hal ini dikarenakan tidak terdapat pegawai yang memiliki lama kerja yang tidak memenuhi syarat, semua pegawai mempunyai lama kerja yang sesuai dengan standar ( $\leq 8$  jam/hari) yang mengalami tingkat stres normal sebanyak 23 orang (59,0%) dan yang mengalami tingkat stres ringan sebanyak 16 orang (41,0%).

**Masa Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja baru ( $\leq 5$  tahun) yang mengalami tingkat stres kerja normal sebanyak 2 orang (28,6%) dan yang mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 5 orang (71,4%). Sedangkan pegawai dengan masa kerja lama ( $> 5$  tahun) yang mengalami tingkat stres kerja normal sebanyak 21 orang (65,6%) dan yang mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 11 orang (34,4%).

**Beban Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua pegawai dengan beban kerja *underload* (indeks FTE 0 – 0,99) mengalami tingkat stres kerja normal yaitu sebanyak 5 orang (100%), untuk pegawai dengan beban kerja normal (indeks FTE 1 - 1,28) yang mengalami tingkat stres kerja normal sebanyak 5 orang (83,3%) dan yang mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 1 orang (16,7%). Sedangkan pegawai dengan beban kerja *overload* (indeks FTE  $> 1,28$ ) yang mengalami tingkat stres kerja normal sebanyak 13 orang (46,4%) dan yang mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 15 orang (53,6%).

**Psikososial**

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa pegawai dengan psikososial normal ( $< 60\%$ ) yang mengalami tingkat stres kerja normal yaitu sebanyak 18 orang (52,9%) dan yang mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 16 orang (47,1%), sedangkan untuk psikososial tidak normal ( $> 60\%$ ) semua pegawai

yang mengalami tingkat stres kerja ringan yaitu sebanyak 5 orang (100%).

## PEMBAHASAN

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang berbahaya yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan yang dirasakan dan sumber daya serta kemampuan yang dirasakan oleh individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan ditentukan oleh organisasi kerja, desain kerja dan hubungan kerja serta terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai atau melebihi kemampuan, sumber daya, kebutuhan pekerja atau ketika pengetahuan atau kemampuan pekerja suatu individu maupun kelompok dalam mengatasi tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi dalam perusahaan.<sup>2</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa 39 pegawai dimana yang mengalami tingkat stres kerja normal sebanyak 23 orang (59,0%) dan yang mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 16 orang (41,0%). Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami stres kerja ringan yang diakibatkan oleh pekerjaan, diantaranya adalah kecemasan yang berlebihan dalam suatu situasi namun dapat lega apabila hal tersebut telah berakhir, pesimis, merasa sedih dan depresi, tidak sabaran, kelelahan, mudah gelisah serta takut diri terhambat oleh tugas-tugas yang tidak dapat dilakukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aqbar M (2017) yang menunjukkan bahwa hasil distribusi responden menurut stres kerja dengan tiga kategori yaitu berat, sedang dan ringan dari 50 responden diperoleh persentase tertinggi pada kelompok responden yang memiliki stres kerja berat yaitu sebanyak 29 responden (58%), hasil pengukuran stres sedang yaitu sebanyak 15 responden (30%) sedangkan hasil pengukuran stres kerja ringan sebanyak 6 responden (12%).<sup>1</sup>

Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku yang dapat disebabkan oleh intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan, klien, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban berlebih dan faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.<sup>5</sup>

Lama kerja tidak berhubungan dengan tingkat stres pada pegawai ( $p$ -value : 0,39). Hal ini berarti bahwa pegawai pada variabel lama kerja dominan tidak merasa stres atau berada pada stres kerja normal. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya termasuk penelitian yang dilakukan oleh Aqbar M (2017) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara lama kerja dengan stres kerja pada pekerja karena analisis data menunjukkan  $p$ -value lebih besar dari 0,005 yaitu  $p$ -value=0,679.<sup>1</sup>

Variabel masa kerja juga tidak berhubungan dengan tingkat stres pada pegawai ( $p$ -value : 0,071). Hal ini berarti bahwa pegawai pada variabel masa kerja dominan tidak merasa stres atau berada pada stres kerja normal. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya termasuk penelitian yang dilakukan oleh Suci (2018) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada

pekerja karena nilai koefisien korelasinya sebesar 0,102 yang artinya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja adalah sangat rendah dan arah korelasinya adalah negatif (-) yang berarti berlawanan arah yaitu semakin lama masa kerja maka semakin rendah stres kerja pada responden.<sup>6</sup>

Pengaruh masa kerja dengan tingkat stres kerja yang ditemukan di lapangan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Manabung dkk (2018) yang menyatakan bahwa masa kerja memiliki pengaruh dalam memicu terjadinya stres kerja. Hal ini dikarenakan tenaga kerja dengan masa kerja lebih lama cenderung lebih tahan akan tekanan-tekanan yang dihadapi di tempat kerja, juga lebih memahami dan mengerti mengenai pekerjaannya. Pengalaman dan pemahaman ini akan membantu dalam mengatasi masalah (*stressor*) yang ada dalam upaya pencegahan dibandingkan dengan tenaga kerja dengan masa kerja baru. Masa kerja baru cenderung masih membutuhkan penyesuaian antara individu dengan lingkungan kerja dan resiko apa yang dapat terjadi di tempat kerja.<sup>11</sup>

Adapun variabel beban kerja memiliki hubungan dengan tingkat stres pada pegawai (*p-value* : 0,39). Hal ini berarti bahwa pegawai pada variabel beban kerja dominan merasa stres atau berada pada stres akibat kerja. Berdasarkan hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa pegawai lebih banyak dengan beban kerja *overload* dan mengalami stres kerja ringan dibandingkan dengan pegawai dengan beban kerja *underload* dan normal. Hal ini dimungkinkan karena banyaknya beban kerja atau tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai untuk segera dituntaskan dalam waktu yang telah ditentukan, seperti tugas analisa data, pengelolaan alih daya, pengelolaan kinerja pegawai, sertifikasi serta evaluasi administrasi yang membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikannya. Tuntutan kerja yang membutuhkan waktu yang lama tersebut dapat menjadi beban kerja bagi pegawai sehingga dapat memicu terjadinya stres akibat kerja.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya termasuk penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli (2019) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja karena hasil analisis data menunjukkan *p value* = 0,039 < 0,05 yang dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga memicu terjadinya kelelahan mental maupun kelelahan fisik yang dapat menyebabkan *overstress*.<sup>10</sup>

Pengaruh beban kerja dengan tingkat stres kerja yang ditemukan di lapangan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Muslimin dan I Gede Eka (2019) yang menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja yang berlebih. Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dalam jangka waktu cukup lama dapat membebani kerja tubuh. Pemberian jeda dalam rentang pekerjaan penting dilakukan untuk mengurangi beban kerja yang terlalu berlebih. Kurangnya perhatian terhadap hal tersebut mulai menimbulkan masalah stres kerja walaupun masih berupa stres ringan.<sup>12</sup>

Variabel psikososial memiliki hubungan dengan tingkat stres pada pegawai (*p-value* : 0,046). Hal ini berarti bahwa pegawai pada variabel psikososial dominan merasa stres atau berada pada stres akibat kerja. Berdasarkan hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa pegawai lebih banyak dengan psikososial normal dan mengalami stres kerja ringan dibandingkan dengan pegawai dengan psikososial tidak normal. Hal ini dimungkinkan karena hubungan sosial antar rekan kerja yang kurang baik sehingga dapat berdampak pada kurangnya komunikasi terkait tugas dan tanggungjawab yang berkaitan dengan

pegawai lainnya. Psikososial di tempat kerja yang kurang baik dapat berdampak pada komunikasi yang kurang baik pula sehingga dapat memicu terjadinya stres. Kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi pada lingkungan sosial dalam pekerjaan seperti perselisihan antar rekan kerja mengenai pekerjaan, perbedaan pendapat, perselisihan antar tim kerja serta kurangnya rasa tolong menolong. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muallim dan Riang (2020) yang menunjukkan bahwa hasil analisis data uji *Chi-Square* menunjukkan nilai  $p = 0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa ada hubungan yang bermakna antara keadaan psikososial dengan stres kerja pada pekerja.

Pengaruh psikososial dengan tingkat stres kerja yang ditemukan di lapangan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Purnama dkk (2019) yang menyatakan bahwa hubungan yang tidak baik dalam pekerjaan (antar pegawai maupun atasan) dapat menyebabkan hormon stres pegawai mengalami peningkatan, depresi, rasa cemas, ketakutan, denyut jantung melaju cepat, kadar gula darah meningkat yang dapat menyebabkan gangguan berupa syok, disfungsi kekebalan tubuh dan fluktuasi energi, dimana apabila tidak bisa dikendalikan akan memunculkan kondisi kronis berupa merasa bersedih berkepanjangan, konsentrasi menurun dan hilangnya motivasi kerja yang juga akan menyebabkan stres secara berkepanjangan.<sup>13</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Beban kerja dan psikososial mempengaruhi tingkat stres pada tenaga kerja. Apabila beban kerja dan psikososial di tempat kerja berada pada kategori normal, maka kemungkinan terjadinya stres akibat kerja sangat rendah, begitupun sebaliknya. Adapun variabel lama kerja dan masa kerja tidak berhubungan dengan tingkat stres pada pekerja. Melihat masih tingginya tingkat stres pada pekerja yang diakibatkan oleh beban kerja dan psikososial maka disarankan para pegawai untuk mempertahankan pikiran positif tentang beban kerja dan tidak merasakannya sebagai beban melainkan suatu kewajiban yang ada serta mempertahankan daya tahan yang dimiliki, loyalitas terhadap perusahaan dan menjaga profesionalitas sebagai tenaga kerja yang baik karena hal-hal tersebut merupakan kunci untuk meminimalisir potensi terjadinya suatu gangguan psikologis di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. M MAA. Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres Kerja pada Pekerja Bagian Produksi Kapal Reparasi di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar Tahun 2017. 2017;
2. International Labour Organization. Workplace Stress: A Collective Challenge World Day For Safety an Health at Work. 2016;
3. S FAM, Lestantyo D, Kurniawan B. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Kepesertaan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ungaran. J Kesehat Masy. 2018;6(4):292–9.
4. Muallim M, Adeko R. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Dryer PT Bukit Angkasa Makmur (BAM) di Kabupaten Bengkulu Tengah. J Nurs Public Heal. 2020;8(1):79–86.
5. Murni SW, Nurdin S, Nurbaity. Identifikasi Masalah Stres Kerja Karyawan dan Upaya

- Penanggulangannya (Studi pada PT PLN (Persero) Area Banda Aceh). *J Bimbing Konseling*. 2019;4(1):1–8.
6. Suci ISM. Analisis Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. *Indones J Occup Saf Heal*. 2018;7(2):220–9.
  7. Authar RA. Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Bus Manag Anal J*. 2019;2(2):79–94.
  8. Alimukti M. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Otobus ( PO ) Medan Jaya. 2018;
  9. Keselamatan B, Masyarakat FK. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pengemudi Bus Rapid Transit (Brt) Koridor Ii Kota Semarang. *J Kesehat Masy*. 2018;6(5):594–602.
  10. Zulkifli, R ST, Akbar SA. Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. *J Kesehat Masy*. 2019;5(1):46–61.
  11. Manabung AR, Suoth LF, Warouw F. Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung. *J Kesehat Masy*. 2018;7(5):1–10.
  12. Muslimin, Eka IG. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Terjadinya Stres Kerja pada Pekerja Wanita. *J Kesehat*. 2019;10(2):91–9.
  13. Purnama KW, Wahyuni I, Ekawati. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang. *J Kesehat Masy*. 2019;7(4):246–53.
  14. Fetrina E. Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Pegawai (Studi Kasus: Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Syarif Hidayatullah Jakarta). *Stud Inform J Sist Inf*. 2017;10(2):71–6.
  15. Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT . Maruki Internasional Indonesia Makassar. *Al-Sihah Public Heal Sci J*. 2016;8(1):60–8.
  16. Andarini D, Putra P, Puspasari M, Listianti AN, Putri S. Identifikasi Bahaya Psikososial pada Buruh Wanita di Pabrik Karet. *J Kesehat*. 2019;7621(1):61–7.