

## GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA STAF PABRIK BETON X

Dewi Nurjanah<sup>1\*</sup>, Shinta Arta Mulia<sup>2</sup>, Meirina Ernawati<sup>3</sup>

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding Author : dewi.nurjanah-2020@fkm.unair.ac.id

### ABSTRAK

PT X, produsen beton utama di Jawa Timur, bergerak di bidang manufaktur penyedia dan pemasangan beton pracetak serta kegiatan usaha terkait. Seperti halnya proses manufaktur pada umumnya, terdapat risiko yang melekat berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan individu, termasuk stres kerja yang banyak dikaitkan dengan gangguan mental emosional hingga insiden fatal. Stres kerja juga memiliki kaitan yang erat dengan terjadinya suatu kecelakaan kerja, dalam hal ini sektor industri dengan tingkat kecelakaan kerja tertinggi adalah industri konstruksi dan manufaktur. PT X sebagai salah satu bagian dari sektor industri manufaktur di Indonesia tentu memiliki potensi yang besar terhadap terjadinya kecelakaan kerja yang dapat dipicu karena stres kerja yang dirasakan oleh pekerjanya. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres kerja staf PT X. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bentuk evaluasi untuk mengurangi stres kerja yang disebabkan oleh beberapa dimensi stres (stresor). Penelitian ini mengacu pada desain penelitian kuantitatif dan teknik deskriptif analitik untuk mengetahui tingkat stres kerja staf di PT X. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami tingkat stres ringan (49%) hingga sedang (45,2%). Tiga faktor utama yang mempengaruhi potensi terjadinya stres kerja pada staf PT X adalah pengembangan karir, tanggung jawab terhadap orang lain, dan beban kerja berlebih secara kuantitatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stresor yang mendominasi terjadinya stres kerja pada staf PT X cenderung berasal dari faktor eksternal.

**Kata kunci** : industri, kecelakaan, manufaktur, stres kerja

### ABSTRACT

*PT X, a major concrete producer in East Java, engages in various commercial operations such as pre-printing concrete, production, supply, and installation. However, like any manufacturing process, there are inherent risks to individual safety and health, including work-related stress, which has been associated with fatal incidents and emotional mental disorders. Work stress is also closely linked to the occurrence of a work accident, in this case the industrial sector with the highest work accident rate is the construction and manufacturing industry. PT X as one of the parts of the manufacturing sector in Indonesia must have a great potential against work accident occurrence that can be triggered by the work stress experienced by its employees. The main aim of this study is to determine the level of work stress of staff at PT X. Furthermore, the findings of this research are expected to be used as an evaluation to reduce work stress caused by some dimension of stress. This research draws on a quantitative research design and analytical descriptive technique to show whether work-related stress levels are genuinely measured at PT X. The finding of this study is that the majority of respondent were experiencing mild (49%) to moderate stress (45.2%) levels. The three main factors influencing the likelihood of work-related stress in employees of PT X are career advancement, responsibility for others, and quantitative overloads. Thus it can be concluded that the stressors dominated the occurrence of work stress in PT X tend to come from external factors.*

**Keywords** : accident, industry, manufacture, work-related stress

### PENDAHULUAN

Saat ini industri menjadi roda penggerak perekonomian di berbagai negara, termasuk Indonesia. Terdapat berbagai sektor industri di Indonesia, salah satunya adalah industri

manufaktur. Industri manufaktur merupakan industri yang mengolah bahan baku menjadi produk setengah jadi ataupun produk jadi (Muhammad and Susilowati, 2021). Pada konteks yang lebih modern, manufaktur melibatkan berbagai macam proses, mesin, dan operasi dalam pembuatan produk dari bahan baku yang ada. Proses ini pun mengikuti perencanaan yang terorganisasi dengan baik pada setiap aktivitas yang dilakukan. Pada setiap proses produksi atau aktivitas pekerjaan dalam industri manufaktur memiliki risiko kesehatan maupun keselamatan yang berasal dari potensi bahaya yang ada (Supriyanto, 2020).

Di Indonesia, angka kecelakaan kerja meningkatkan signifikan (55,2%) sepanjang dua tahun 2019-2020. Dari 114.000 kasus pada tahun 2019 menjadi 177.000 pada 2020. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, menyatakan bahwa setidaknya terdapat 12 pekerja di Indonesia yang mengalami cacat permanen akibat pekerjaan setiap harinya, dalam hal ini kecelakaan kerja terbesar berasal dari sektor industri manufaktur dan konstruksi yakni mencapai 63,6%. Stres kerja merupakan penyebab dasar terjadinya suatu kecelakaan kerja. Berdasarkan penelitian ini, dalam suatu kecelakaan kerja sebesar 71,4% disebabkan karena stres kerja dan 28,6% sisanya disebabkan oleh variabel lain (Bashori dan Meiyanto, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Affandi Maulana et al., (2022) pada pelaksanaan proyek konstruksi di Surabaya yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kecelakaan kerja.

Stres merupakan gambaran respons yang diterima individu baik bersumber dari faktor internal maupun eksternal yang memberikan berbagai konsekuensi medis seperti penurunan derajat kesehatan bahkan menyebabkan seseorang mengalami gangguan kesehatan tertentu. Stres kerja dapat adalah keadaan emosional yang terjadi karena adanya ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kapasitas yang dimilikinya sebagai seorang individu (Vanchapo, 2020). Stres kerja dapat memicu terjadinya ketidakefektifan kinerja dari seorang individu. Oleh karena itu, permasalahan stres kerja menjadi salah satu isu yang perlu disoroti pada dunia industri saat ini untuk meningkatkan kinerja staf (Sari dan Dalimunthe, 2023). Saat ini stres menjadi permasalahan organisasi, dalam hal ini perusahaan, karena dapat menimbulkan beban biaya yang besar. Berdasarkan hasil, terdapat 602.000 kasus stres, depresi, dan kecemasan akibat kerja pada tahun 2018 hingga 2019 dengan tingkat prevalensi sebesar 1.800 kasus per 100.000 pekerja di Inggris. Data ini didukung oleh *Health and Safety Executive* (2019) yang merilis data bahwa terdapat sedikitnya 12,8 juta hari kerja yang hilang akibat stres yang dialami pekerja.

Stres kerja dapat dimanifestasikan dalam berbagai bentuk dan derajat keparahan dalam semua tipe industri dan pekerjaan. Di Amerika Serikat, setidaknya 83% pekerja di Amerika Serikat menderita stres yang berkaitan dengan pekerjaannya dan 25% di antaranya menyatakan bahwa pekerjaan menjadi stresor nomor satu dalam kehidupannya (Zippia, 2023). Data ini selaras dengan hasil survei Mercer Marsh Benefit (MMB) pada tahun 2021 yang melibatkan lebih dari 1.000 pekerja di Indonesia dan ditemukan 2 dari 5 pekerja mengalami stres akibat pekerjaan. Stres kerja mengakibatkan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8% dan sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal. Keadaan tersebut memberikan gambaran bahwa pekerja di Indonesia masih rentan akan masalah psikologis atau gangguan emosional (Suhendarian et al., 2022).

PT X adalah perusahaan penghasil beton utama di Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur penyedia dan pemasangan beton pracetak serta kegiatan usaha terkait. *Demand* akan kebutuhan material konstruksi, termasuk beton terus mengalami peningkatan saat ini. Indikator yang digunakan untuk melihat fluktuasi aktivitas konstruksi di Indonesia adalah Indeks Nilai Konstruksi yang Diselesaikan. Secara umum rata-rata Indeks Nilai Konstruksi yang Diselesaikan di Indonesia pada triwulan III tahun 2023 mengalami pertumbuhan sebesar 8,38% dibandingkan dengan triwulan III tahun 2022. Dalam hal ini Indeks Nilai Konstruksi yang Diselesaikan pada triwulan III tahun 2022 adalah 148,35

sedangkan pada tahun 2023 mencapai 160,79. Sementara itu, Indeks Nilai Konstruksi yang Diselesaikan di Jawa Timur pun mengalami pertumbuhan sebesar 4,40%. Dalam hal ini Indeks Nilai Konstruksi yang Diselesaikan pada triwulan III tahun 2022 adalah 168,44 sedangkan pada tahun 2023 mencapai 179,70 (BPS, 2023).

Rasio aktivitas kognitif di PT X lebih dominan dilakukan oleh bagian staf kantor jika dibandingkan dengan pekerja operasional lapangan. Staf kantor dituntut untuk bekerja dengan cepat dan tepat serta memerlukan ketelitian yang tinggi dalam penginputan segala dokumen administrasi yang diperlukan. Staf sangat berpotensi mengalami stres kerja sebagai konsekuensi dari kondisi ini. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan staf HSE PT X didapatkan informasi bahwa banyaknya dokumen pencatatan maupun pelaporan yang harus dikerjakan oleh staf kantor dengan tenggat waktu yang singkat, membuat para staf harus lembur di kantor maupun di mes untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuat beban kerja staf semakin bertambah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran tingkat stres kerja pada staf PT X. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi mengenai potensi terjadinya stres kerja pada staf pabrik dan digunakan sebagai rujukan untuk menentukan strategi pencegahan dan pengendalian stres kerja di suatu perusahaan, khususnya di bidang manufaktur beton.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Beton X yang terletak di Mojokerto, Jawa Timur. Tujuan utama dari penelitian ini adalah melihat tingkat stres kerja staf di PT X. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai instrumen penilaian untuk mengurangi stres kerja yang disebabkan oleh berbagai aspek stresor. Penelitian ini mengacu pada desain penelitian kuantitatif dan teknik deskriptif analitik untuk menggambarkan tingkat stres kerja pada staf. Penelitian ini memanfaatkan sumber data primer yang didapatkan melalui instrumen kuesioner, wawancara dan observasi lapangan. Data primer yang dikumpulkan didukung dengan data sekunder yang didapatkan dari jurnal ilmiah yang terkait dengan studi yang dilakukan.

## HASIL

Berikut ini merupakan karakteristik individu responden kajian psikologis yang berkaitan dengan stres kerja di PT X.

**Tabel 1. Distribusi Karakteristik Individu Staf PT X**

Karakteristik Individu	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	48	90,6
Perempuan	5	9,4
<b>Usia</b>		
<30 tahun	20	37,7
30-40 tahun	15	28,3
>40 tahun	18	34,3
<b>Masa Kerja</b>		
<1 tahun	9	17,0
1-5 tahun	23	43,4
6-10 tahun	12	22,6
11-15 tahun	9	17,0
<b>Lama Kerja</b>		
≤8 jam	9	17,0
>8 jam	44	83,0

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar staf PT X berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia didapatkan hasil mayoritas staf berusia <30 tahun. Masa kerja staf didominasi oleh mereka yang telah bekerja selama 1-5 tahun. Sebagian besar staf bekerja lebih dari 8 jam dalam sehari.

Adapun hasil pengukuran tingkat stres kerja pada staf PT X menggunakan instrumen Survei Diagnosis Stres Kerja berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 dapat dilihat melalui tabel berikut.

**Tabel 2. Gambaran Tingkat Stres Kerja Staf PT X Secara**

Stres Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Stres Ringan	26	49,0
Stres Sedang	24	45,2
Stres Berat	3	5,8
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui, secara umum sebagian besar staf PT X memiliki tingkat stres ringan (49%) hingga sedang (45,2%). Dari keseluruhan responden, 5,8% di antaranya memiliki tingkat stres tinggi.

**Tabel 3. Hasil Pengukuran Tingkat Stres Kerja Staf PT X Berdasarkan Dimensi Stres**

Stres Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Ketaksaan Peran</b>		
Stres Ringan	42	79,2
Stres Sedang	11	20,8
Stres Berat	0	0,0
<b>Konflik Peran</b>		
Stres Ringan	28	53,0
Stres Sedang	24	45,2
Stres Berat	1	1,8
<b>Beban Berlebih Kuantitatif</b>		
Stres Ringan	24	45,2
Stres Sedang	25	47,3
Stres Berat	4	7,5
<b>Beban Berlebih Kualitatif</b>		
Stres Ringan	26	49,0
Stres Sedang	25	47,3
Stres Berat	2	3,7
<b>Pengembangan Karir</b>		
Stres Ringan	28	52,7
Stres Sedang	25	47,3
Stres Berat	0	0,0
<b>Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain</b>		
Stres Ringan	8	15,1
Stres Sedang	32	60,3
Stres Berat	13	24,6

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa jika dilihat dari dimensi ketaksaan peran, sebagian besar staf PT X memiliki tingkat stres ringan (79,2%), tingkat stres sedang 20,8% dan tidak ada staf yang memiliki tingkat stres berat. Sama seperti dimensi sebelumnya, pada dimensi konflik peran, sebagian besar responden berada pada kategori stres ringan yakni sebesar 53%, staf dengan tingkat stres sedang 45,2%, dan 1,8% sisanya memiliki tingkat stres berat.

Pada dimensi beban berlebih kuantitatif 45,2% staf mengalami tingkat stres ringan, 47,3% memiliki tingkat stres sedang, sedangkan 7,5% sisanya berada pada tingkat stres berat.

Dimensi beban berlebih kualitatif memiliki hasil yang sedikit berbeda, dimana sebagian besar staf berada pada tingkat stres ringan (49%), sedangkan 47,3% staf mengalami beban kerja sedang, dan 2 orang lainnya memiliki tingkat stres berat.

Sebagian besar responden mengalami tingkat stres ringan yang disebabkan karena pengembangan karir, yakni berada pada angka 52,7%. Sedangkan 47,3% responden berada pada tingkat stres sedang dalam dimensi ini, dan tidak ada responden yang memiliki tingkat stres berat. Pada dimensi tanggung jawab terhadap orang lain, sebanyak 24,6% responden memiliki tingkat stres berat, sedangkan 60,3% responden memiliki tingkat stres sedang, dan sisanya berada pada kategori stres ringan.

## PEMBAHASAN

Secara keseluruhan tingkat stres kerja staf PT X didominasi oleh tingkat stres kerja ringan dan sedang. Masa kerja staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto rata-rata berada pada rentang 1-5 tahun sehingga staf berpotensi sudah terbiasa dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani (2021) pada salah satu industri manufaktur di Balikpapan yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami stres kerja sedang. Kondisi ini dapat terjadi karena setiap karyawan mendapatkan stresor yang berbeda. Selain itu, setiap karyawan pun memiliki cara yang berbeda dalam mengatasi stres kerja yang dirasakannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Usraleli (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara strategi koping dengan tingkat stres mahasiswa suatu perguruan tinggi. Semakin adaptif strategi koping yang digunakan untuk mengendalikan stres, maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan. Penelitian serupa menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari penggunaan strategi *coping stress* pada sales PT X (Bahari, 2019). Klasifikasi tingkat stres kerja staf PT X berdasarkan stresor yang melatar belaknginya adalah sebagai berikut:

### Ketaksaan Peran

Ketaksaan peran terjadi ketika pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti perannya dalam tugas yang diberikan. Faktor yang dapat menimbulkan ketaksasaan berupa tanggung jawab yang ambigu, prosedur kerja tidak jelas, ekspektasi pemberi tugas yang tidak jelas, serta ketidakpastian tentang produktivitas kerja. Dalam hal ini berarti secara umum prosedur kerja serta peran atau tugas yang dimiliki masing-masing staf PT X sudah cukup jelas dan tidak ambigu. Dapat dikatakan bahwa ketaksaan atau ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap terjadi stres kerja pada staf PT X. Namun, masih terdapat 20,8% responden yang memiliki tingkat stres sedang berkaitan dengan ketaksaan (ambiguitas) peran ini.

Nur *et al.* (2016) mengkaji pengaruh ketaksaan peran terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk Cabang Samarinda. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan. Hasil kontradiktif ditemukan pada penelitian Yasa (2017) yang menunjukkan bahwa ambiguitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres. Hubungan yang positif ini berarti jika ambiguitas peran tinggi, maka akan sejalan dengan tingginya tingkat stres yang dirasakan staf. Pengaruh tidak signifikan berarti tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan staf tidak dipengaruhi secara pasti oleh ambiguitas peran.

### Konflik Peran

Konflik peran adalah keadaan dimana terdapat tugas yang sama pada dua atau lebih individu dalam organisasi. Konflik peran berdampak pada peningkatan stres kerja karyawan yang berarti semakin sering terjadi konflik peran akan sejalan dengan peningkatan stres kerja

karyawan. Lebih dari setengah responden (53%) berada pada tingkat stres ringan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas pada staf PT X sudah cukup sesuai dengan jabatan staf tersebut. Namun di samping itu, sebanyak 45,2% responden masih berada pada tingkat stres sedang dalam dimensi konflik peran ini, yang berarti masih cukup banyak dijumpai staf yang harus mengerjakan tugas dan tanggung jawab di luar ranah jabatan atau posisinya dalam struktural organisasi.

Menurut Weken *et al.* (2020) konflik peran berhubungan dengan stres kerja pada guru di SMA Negeri 1 Manado dengan nilai *p-value* 0,000. Sementara itu menurut ...() konflik peran berpengaruh secara negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka dapat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan tersebut (Nur, *et al.*, 2016).

### **Beban Berlebih**

Pada dimensi beban kerja berlebih secara kuantitatif dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada tingkat stres sedang (47,3%) sedangkan secara kualitatif berada pada tingkat stres ringan (49%). Dalam dua dimensi beban kerja berlebih ini, tingkat stres ringan dan sedang pada responden memiliki selisih yang sangat kecil. Dengan kata lain, jika dilihat dari indikator beban kerja berlebih, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, maka tingkat stres responden berada pada *range* ringan hingga sedang dengan perbedaan yang tidak signifikan.

Sebagian besar staf masih harus membawa pulang pekerjaan setiap sore hari hingga akhir pekan agar dapat mengejar waktu, menghabiskan banyak waktu untuk pertemuan tidak penting yang menyita waktu, bertanggungjawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan, mempunyai pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya, serta merasa tidak punya waktu untuk istirahat berkala.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir berkaitan dengan kesempatan yang memadai untuk maju dalam organisasi, kesempatan untuk naik pangkat pada satuan kerjanya, potensi kemajuan karir dengan menetap pada organisasi saat ini, kesempatan untuk berkembang dan belajar pengetahuan atau keterampilan baru, persepsi terkait perkembangan karir saat ini. Mayoritas responden berada pada tingkat stres ringan yakni sebesar 52,7%, sedangkan 47,3% sisanya memiliki tingkat stres sedang, dan tidak ada responden dengan tingkat stres berat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar staf tidak merasa stres berkaitan dengan kesempatan pengembangan karir di PT X.

### **Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain**

Pada dimensi tanggung jawab terhadap orang lain (bertanggungjawab terhadap pengembangan karyawan lain, membimbing dan/atau membantu bawahan menyelesaikan masalahnya, membuat keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain, dominasi tanggung jawab lebih mengenai orang daripada barang, bertanggungjawab atas karir orang lain) mayoritas staf berada pada tingkat stres sedang (60,3%). Dari 53 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 24,6% mengalami stres berat, dan sisanya berada pada kategori stres ringan.

## **KESIMPULAN**

Secara umum, mayoritas staf PT X memiliki tingkat stres kerja ringan. Stresor paling dominan yang memicu terjadinya stres kerja pada staf PT X adalah dimensi beban berlebih kuantitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain. Saran yang dapat

diberikan untuk mencegah terjadinya stres kerja di PT X adalah menambahkan sarana olahraga dan hiburan sederhana seperti *mini board games* di area sekitar mess karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat mengadakan kegiatan *social gathering* untuk meningkatkan *bonding* antar staf dan menjaga komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh staf dan pimpinan PT X yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Arta dan Ibu Meirina yang banyak memberikan ide, masukan, dan saran pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahari, W. F. (2019). Perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari penggunaan strategi coping stress pada sales di PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4.
- Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2019). Peran Job Insecurity terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1). <https://doi.org/10.22146/gamajop.42396>
- BPS, 2023. Indikator Konstruksi, Triwulan III-2023 [Online], (<https://www.bps.go.id/id/publication/2024/02/07/fbf75169426f6656f0b39c43/indikator-konstruksi--triwulan-iii-2023.html>, diakses 18 Juni 2024)
- Fitryani, C., Santosa, D., & Achmad, S. (2021). Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. *Prosiding Pendidikan Dokter*, 7(1), 542-547.
- Health and Safety Executive, 2019. Work-Related Stress, Anxiety or Depression Statistics in Great Britain. Annual Statistic. Available at: <https://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>.
- Muhammad Affandi Maulana, 2022. Pengaruh Stres Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi Di Surabaya Yang Dimoderasi Usia, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja. *PADURAKSA: Jurnal Teknik Sipil Universitas Warmadewa*, 11(1), pp. 122–126. Available at: doi: 10.22225/pd.11.1.4462.122-126
- Muhammad, I. and Susilowati, I. H. (2021) “Analisa Manajemen Risiko K3 Dalam Industri Manufaktur Di Indonesia: Literature Review”, *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), pp. 335–343. doi: 10.31004/prepotif.v5i1.1635.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-18.
- Sari, S. M. and Dalimunthe, H. A. (2023) “Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Karyawan di CV. Buana Pilar Mandiri”, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 5(1), pp. 59–63. doi: 10.31289/tabularasa.v5i1.1601.
- Suhendarian, L. et al. (2022) “Prevalensi Stress Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten”, *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, 13(1), pp. 81–95. doi: 10.23960/administratio.v13i1.301.
- Supriyanto, E. (2020). “Manufaktur Dalam Dunia Teknik Industri”, *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 3(3), p. 1. Available at: <https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/118>.
- Usraleli, U., Melly, M., & Deliana, R. (2020). Hubungan strategi koping dengan tingkat stres mahasiswa Poltekkes Kemenkes Riau yang menyusun skripsi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(3), 967-970.

- Vanchapo, Antonius Rino, 2020. Beban Kerja dan Stres Kerja. Qiara Media.
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Hubungan antara beban kerja, konflik peran, dan dukungan sosial dengan stres kerja pada guru di sekolah menengah atas negeri 1 manado pada masa pandemi covid-19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 80-88.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 38-57.
- Zippia. 40+ Worrysome Workplace Stress Statistics: Facts, Causes, And Trends [home page on internet]. Zippia; 2023 [cited 2024 Mar 15]. Available from <https://www.zippia.com/advice/workplace-stress-statistics/>.