

## HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KECELAKAAN KERJA DI PT. BARATA INDONESIA (PERSERO)

Nisma Adelya Melvani<sup>1\*</sup>, Zufra Inayah<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Gresik<sup>1,2</sup>

\*Corresponding Author: nismamelvani17@gmail.com

### ABSTRAK

Kejadian kecelakaan di tempat kerja pada dasarnya dapat menimbulkan konsekuensi negatif sekaligus merugikan, baik instansi maupun pekerja. Risiko kejadian kecelakaan di tempat kerja bisa meningkat karena adanya faktor stres kerja. Stres kerja timbul akibat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan pekerja, tuntutan-tuntutan, dan tujuan organisasi di tempat kerja. Penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan stres kerja dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero). Penelitian kuantitatif menggunakan metode observasional analitik dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian melibatkan pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero), dengan sampel sebanyak 245 pekerja yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling* dan rumus *Slovin*. Kecelakaan kerja sebagai variabel dependen dan stres kerja sebagai variabel independen. Instrumen menggunakan kuesioner Permenaker No. 5 Tahun 2018 dan kuesioner riwayat kecelakaan kerja selama satu tahun terakhir. Analisis data menggunakan uji statistik Konkordansi *Kendall's W* dengan SPSS. Hasil uji diperoleh nilai *p-value* 0,000 dan nilai *Coefficient of Concordance* sebesar 0,216 artinya stres kerja memiliki korelasi positif dengan kecelakaan kerja dan memiliki hubungan lemah. Perolehan nilai *mean rank* aspek stres kerja: beban berlebih kualitatif (4,69), beban berlebih kuantitatif (4,53), konflik peran (4,47), pengembangan karir (4,42), tanggung jawab terhadap orang lain (3,88), dan ketaksaan peran (3,54). Terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero). Saran perbaikan yang diberikan adalah membuat matriks prioritas tugas, serta mengkomunikasikan pencegahan stres kerja melalui *Safety Talk*.

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

### ABSTRACT

*Workplace accidents can have negative and detrimental consequences for both the organization and the workers. The risk of workplace accidents can increase due to occupational stress. Job stress arises due to an imbalance between workers' abilities, demands, and organizational goals in the workplace. The study aims to analyze the relationship between work stress and work accidents at PT. Barata Indonesia (Persero). Quantitative research using analytic observational method with cross-sectional design. The study population involved workers at PT. Barata Indonesia (Persero), with a sample of 245 workers selected using probability sampling techniques and the Slovin formula. Work accidents as the dependent variable and work stress as the independent variable. The instrument used the Permenaker No. 5 of 2018 questionnaire and the work accident history questionnaire for the past year. Data analysis used Kendall's W concordance statistical test with SPSS. The test results obtained a p-value of 0.000 and a Coefficient of Concordance value of 0.216, meaning that work stress has a positive correlation with work accidents and has a weak relationship. Obtaining the mean rank value of work stress aspects: qualitative overload (4.69), quantitative overload (4.53), role conflict (4.47), career development (4.42), responsibility for others (3.88), and role confusion (3.54). There is a significant relationship between work stress and work accidents at PT. Barata Indonesia (Persero). Suggestions for improvement given are to create a task priority matrix, and communicate the prevention of work stress through Safety Talk.*

**Keywords** : manufacturing industry, work accidents, work stress

### PENDAHULUAN

Kejadian kecelakaan di tempat kerja pada dasarnya dapat menimbulkan konsekuensi negatif sekaligus merugikan. Pekerjaan produksi dalam industri memiliki potensi bahaya yang dapat

ditimbulkan sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing. Industri manufaktur mempunyai potensi risiko tinggi terhadap insiden kecelakaan kerja (Mustafa et al., 2024).

Data *National Safety Council* (NSC) memaparkan bahwa pada sektor industri manufaktur di Amerika Serikat terdapat 347 kematian akibat kecelakaan kerja pada tahun 2021, serta terdapat 363 kematian pada tahun 2022. Data survei oleh *Health, Safety, and Environment* (HSE) tahun 2021 tertera bahwa di Inggris menunjukkan jumlah kasus stres kerja meningkat menjadi 914.000 di mana angka kejadiannya berkisar pada angka 1.120 orang per 100.000 tenaga kerja (Fatin et al., 2023).

Informasi terbaru dari BPJS Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa di Indonesia telah tercatat sejumlah 265.334 kasus kecelakaan kerja per November 2022. Kasus kecelakaan kerja di Indonesia meningkat pada tahun 2023 dengan catatan sejumlah 370.747 kasus (Kemenaker RI, 2024). Wilayah Jawa Timur terdapat penurunan angka kematian akibat kecelakaan kerja, pada tahun 2022 sebanyak 516 menurun menjadi 480 di tahun 2023 (KOMINFO Jatim, 2024).

Penelitian oleh (Ardi et al., 2023) menyebutkan bahwa yang menjadi sumber terjadinya stres di tempat kerja antara lain adalah tanggung jawab terhadap orang lain, konflik peran, pengembangan karir, beban berlebih (kuantitatif dan kualitatif), serta ketaksamaan peran. Menurut analisis yang dilakukan oleh (Maulana et al., 2022) telah memberikan kesimpulan bahwa stres yang dialami para pekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kecelakaan di tempat kerja. Penelitian oleh (Jang et al., 2021) menyebutkan terkait pekerja yang mengalami stres karena menerima tugas berlebih berisiko pada kejadian kecelakaan kerja.

PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik adalah perusahaan milik negara yang beroperasi dalam sektor manufaktur yang mencakup *food, energy, water*. Perusahaan ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia dan berlokasi di Jalan Veteran No. 241, Gresik, Jawa Timur. Total pekerja di perusahaan ini sejumlah 626 pekerja yang terbagi menjadi 3 *shift*. Pabrik *foundry* memproduksi *automatic coupler, truck bolster*, serta *bogie*, sedangkan pabrik PPI (Pabrik Peralatan Industri) memproduksi *vessel, Rubber Tyred Gantry (crane), steel plate working, structure, roll mill* pabrik gula, *pinnion, mill stand*, dan komponen-komponen pabrik gula. Divisi *foundry* pada tahun 2023 memiliki target produksi sejumlah 32.000ton dalam rentang waktu satu tahun, dengan realisasi melebihi target (>100%). Divisi PPI 1 pada tahun 2023 memiliki target produksi sejumlah 4.200ton dalam rentang waktu satu tahun, dengan realisasi di bawah target (71,43%). Divisi PPI 2 pada tahun 2023 memiliki target produksi sejumlah 3.600ton dalam rentang waktu satu tahun, dengan realisasi di bawah target (91,7%).

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero), diketahui bahwa kecelakaan kerja bisa terjadi pada seluruh pekerja baik pada bagian kantor, pabrik *foundry*, dan pabrik PPI. Pekerja bagian kantor mendapat beban kerja antara lain yaitu tingginya tuntutan terkait mutu pekerjaan, tugas yang diterima makin sulit dan kompleks. Pekerja pabrik *foundry* dan PPI juga mendapat beban kerja seperti mengejar target produksi yang telah ditentukan perusahaan. Penelitian oleh (Utami et al., 2020) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ( $p\text{-value}=0,18 > 0,05$ ). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui kaitan antara variabel bebas (stres kerja) dengan variabel terikat (kecelakaan kerja) di PT. Barata Indonesia (Persero)

## METODE

Jenis pendekatan yang diterapkan saat penelitian ini tergolong ke ranah pendekatan kuantitatif melalui jenis desain *cross-sectional*. Fokus utama dari pengkajian ini yakni memahami kaitan antara variabel bebas (stres kerja) dengan variabel terikat (kecelakaan kerja) di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik. Tempat berlangsungnya proses pengambilan data penelitian berada di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik yang beralamatkan Jalan Veteran No. 241, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61123. Penelitian dilakukan

dari bulan April hingga Juli 2024. Penentuan responden untuk penelitian dan pengambilan data menggunakan *probability sampling* sebanyak 245 pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik yang diperoleh melalui rumus *Slovin*. Peneliti melakukan observasi secara langsung ke lokasi dengan membagikan angket (kuesioner) ataupun wawancara kepada 245 pekerja bagian kantor, pabrik *foundry*, dan pabrik PPI di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik. Pengambilan data primer menggunakan angket (kuesioner) Permenaker Nomor 05 Tahun 2018 dan kuesioner pengalaman kecelakaan kerja selama 1 tahun terakhir.

Proses pengujian dilaksanakan melalui statistik *non* parametrik, khususnya menggunakan uji statistik Korelasi Konkordansi *Kendall's W* memakai program komputer berupa SPSS versi 25 *for windows*. Penelitian ini sudah mendapatkan Keterangan Kelaikan Etik (*Ethical Approval*) dari Komite Etik Penelitian Universitas Muhammadiyah Gresik dengan Nomor: 050/KET/II.3.UMG/KEP/A/2024. Peneliti mengajukan permohonan izin penelitian ke PT. Barata Indonesia (Persero) khususnya divisi SDM dan K3LH serta pembuatan Perjanjian Kerahasiaan Data (*Non-Disclosure Agreement*) antara Peneliti dengan PT. Barata Indonesia (Persero) tentang Pengambilan Data Skripsi dengan Nomor: SPK-1 23 033.

## HASIL

### Analisis Univariat

#### Usia

Distribusi data usia pekerja PT. Barata Indonesia (Persero) terbagi pada 7 pengelompokan yaitu 20-24 tahun, 25-29 tahun, 30-34 tahun, 35-39 tahun, 40-44 tahun, dan 50-54 tahun sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Usia Pekerja PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Usia (tahun) | n          | %          |
|--------------|------------|------------|
| 20-24        | 18         | 7,3        |
| 25-29        | 41         | 16,7       |
| 30-34        | 79         | 32,2       |
| 35-39        | 62         | 25,3       |
| 40-44        | 37         | 15,1       |
| 45-49        | 5          | 2,0        |
| 50-54        | 3          | 1,2        |
| <b>Total</b> | <b>245</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari keseluruhan pekerja, hampir setengahnya berusia 30-34 tahun dengan persentase 32,2%.

#### Jenis Kelamin

Distribusi data jenis kelamin pekerja PT. Barata Indonesia (Persero) terbagi pada 2 pengelompokan yaitu laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

**Tabel 2. Distribusi Jenis Kelamin Pekerja PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Jenis Kelamin | n          | %          |
|---------------|------------|------------|
| Laki-laki     | 202        | 82,4       |
| Perempuan     | 43         | 17,6       |
| <b>Total</b>  | <b>245</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari keseluruhan pekerja, hampir seluruhnya berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 82,4%.

### Pendidikan

Distribusi data pendidikan pekerja PT. Barata Indonesia (Persero) terbagi pada 3 pengelompokan yaitu SMU atau SMK, Akademi atau Diploma, dan Perguruan Tinggi atau Sarjana sebagai berikut:

**Tabel 3. Distribusi Pendidikan Pekerja PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Pendidikan               | n          | %          |
|--------------------------|------------|------------|
| SMU/SMK                  | 141        | 57,6       |
| Akademi/Diploma          | 17         | 6,9        |
| Perguruan Tinggi/Sarjana | 87         | 35,5       |
| <b>Total</b>             | <b>245</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari keseluruhan pekerja, sebagian besar berpendidikan SMU atau SMK dengan persentase 57,6%.

### Masa Kerja

Distribusi data masa kerja pekerja PT. Barata Indonesia (Persero) terbagi pada 6 pengelompokan yaitu 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, 21-25 tahun, dan 26-30 tahun sebagai berikut:

**Tabel 4. Distribusi Masa Kerja Pekerja PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Masa Kerja (tahun) | n          | %          |
|--------------------|------------|------------|
| 1-5                | 63         | 25,7       |
| 6-10               | 111        | 45,3       |
| 11-15              | 53         | 21,6       |
| 16-20              | 11         | 4,5        |
| 21-25              | 4          | 1,6        |
| 26-30              | 3          | 1,2        |
| <b>Total</b>       | <b>245</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari keseluruhan pekerja, sebagian besar dengan masa kerja 6-10 tahun dengan persentase 45,3%.

### Stres Kerja

Distribusi data stres kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) yang terbagi pada 6 pengelompokan aspek meliputi ketaksaan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain sebagai berikut:

**Tabel 5. Distribusi Stres Kerja Pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Aspek Stres Kerja                 | n   | Total      |            |
|-----------------------------------|-----|------------|------------|
|                                   |     | n          | %          |
| <b>Ketaksaan Peran</b>            |     |            |            |
| Ringan                            | 156 | <b>245</b> | <b>100</b> |
| Sedang                            | 86  |            |            |
| Berat                             | 3   |            |            |
| <b>Konflik Peran</b>              |     |            |            |
| Ringan                            | 92  | <b>245</b> | <b>100</b> |
| Sedang                            | 148 |            |            |
| Berat                             | 5   |            |            |
| <b>Beban Berlebih Kuantitatif</b> |     |            |            |
| Ringan                            | 85  | <b>245</b> | <b>100</b> |

|   |     |     |     |
|---|-----|-----|-----|
| Sedang                                    | 156 |     |     |
| Berat                                     | 4   |     |     |
| <b>Beban Berlebih Kualitatif</b>          |     |     |     |
| Ringan                                    | 81  |     |     |
| Sedang                                    | 149 | 245 | 100 |
| Berat                                     | 15  |     |     |
| <b>Pengembangan Karir</b>                 |     |     |     |
| Ringan                                    | 98  |     |     |
| Sedang                                    | 136 | 245 | 100 |
| Berat                                     | 11  |     |     |
| <b>Tanggung Jawab terhadap Orang lain</b> |     |     |     |
| Ringan                                    | 136 |     |     |
| Sedang                                    | 99  | 245 | 100 |
| Berat                                     | 10  |     |     |

Berdasarkan tabel 5 hasil distribusi data dari keseluruhan pekerja menunjukkan bahwa aspek ketaksaan peran sebagian besar dialami pekerja tingkat stres ringan dengan persentase 63,7%, aspek konflik peran sebagian besar dialami pekerja tingkat stres sedang dengan persentase 60,4%, aspek beban berlebih kuantitatif sebagian besar dialami pekerja tingkat stres sedang dengan persentase 63,7%, aspek beban berlebih kualitatif sebagian besar dialami pekerja tingkat stres sedang dengan persentase 60,8%, aspek pengembangan karir sebagian besar dialami pekerja tingkat stres sedang dengan persentase 55,5%, aspek tanggung jawab terhadap orang lain sebagian besar dialami pekerja tingkat stres ringan dengan persentase 55,5%.

### Kecelakaan Kerja

**Tabel 6. Distribusi Kecelakaan Kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Kecelakaan Kerja | n          | %          |
|------------------|------------|------------|
| Tidak Pernah     | 232        | 94,7       |
| Sangat Jarang    | 13         | 5,3        |
| <b>Total</b>     | <b>245</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 6 hasil distribusi data dari keseluruhan pekerja menunjukkan bahwa hampir seluruhnya tidak pernah mengalami kecelakaan kerja dengan persentase 94,7%.

### Analisis Bivariat

Variabel stres kerja sebagai variabel independen terbagi pada 6 pengelompokan aspek meliputi ketaksaan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain. Variabel kecelakaan kerja ditetapkan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

### Tabulasi Silang Ketaksaan Peran dengan Kecelakaan Kerja

Hasil analisis bivariat pada aspek ketaksaan peran dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) pada tabel 7. Berdasarkan tabel 7 hasil tabulasi silang ketaksaan peran dengan kecelakaan kerja, menunjukkan bahwa pekerja yang tidak pernah mengalami kecelakaan kerja sebagian besar mengalami stres kerja ringan (95,5%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres berat (66,7%). Kecelakaan kerja frekuensi sangat jarang sebagian besar dialami oleh pekerja dengan stres kerja berat (33,3%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres ringan (4,5%).

**Tabel 7. Tabulasi Silang Ketaksaan Peran dengan Kecelakaan Kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Ketaksaan Peran | Kecelakaan Kerja |             |               |            | Total      |            |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|------------|------------|------------|
|                 | Tidak Pernah     |             | Sangat Jarang |            | n          | %          |
|                 | n                | %           | n             | %          |            |            |
| Ringan          | 149              | 95,5        | 7             | 4,5        | 156        | 100        |
| Sedang          | 81               | 94,2        | 5             | 5,8        | 86         | 100        |
| Berat           | 2                | 66,7        | 1             | 33,3       | 3          | 100        |
| <b>Total</b>    | <b>232</b>       | <b>94,7</b> | <b>13</b>     | <b>5,3</b> | <b>245</b> | <b>100</b> |

**Tabulasi Silang Konflik Peran dengan Kecelakaan Kerja**

Hasil analisis bivariat pada aspek konflik peran dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) pada tabel berikut:

**Tabel 8. Tabulasi Silang Konflik Peran dengan Kecelakaan Kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Konflik Peran | Kecelakaan Kerja |             |               |            | Total      |            |
|---------------|------------------|-------------|---------------|------------|------------|------------|
|               | Tidak Pernah     |             | Sangat Jarang |            | n          | %          |
|               | n                | %           | n             | %          |            |            |
| Ringan        | 84               | 91,3        | 8             | 8,7        | 92         | 100        |
| Sedang        | 144              | 97,3        | 4             | 2,7        | 148        | 100        |
| Berat         | 4                | 80,0        | 1             | 20,0       | 5          | 100        |
| <b>Total</b>  | <b>232</b>       | <b>94,7</b> | <b>13</b>     | <b>5,3</b> | <b>245</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 8 hasil tabulasi silang konflik peran dengan kecelakaan kerja, menunjukkan bahwa pekerja yang tidak pernah mengalami kecelakaan kerja sebagian besar mengalami stres kerja sedang (97,3%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres berat (80,0%). Kecelakaan kerja frekuensi sangat jarang sebagian besar dialami oleh pekerja dengan stres kerja berat (20,0%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres sedang (2,7%).

**Tabulasi Silang Beban Berlebih Kuantitatif dengan Kecelakaan Kerja**

Hasil analisis bivariat pada aspek beban berlebih kuantitatif dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) pada tabel berikut:

**Tabel 9. Tabulasi Silang Beban Berlebih Kuantitatif dengan Kecelakaan Kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Beban Berlebih Kuantitatif | Kecelakaan Kerja |             |               |            | Total      |            |
|----------------------------|------------------|-------------|---------------|------------|------------|------------|
|                            | Tidak Pernah     |             | Sangat Jarang |            | n          | %          |
|                            | n                | %           | n             | %          |            |            |
| Ringan                     | 79               | 92,9        | 6             | 7,1        | 85         | 100        |
| Sedang                     | 149              | 95,5        | 7             | 4,5        | 156        | 100        |
| Berat                      | 4                | 100         | 0             | 0          | 4          | 100        |
| <b>Total</b>               | <b>232</b>       | <b>94,7</b> | <b>13</b>     | <b>5,3</b> | <b>245</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 9 hasil tabulasi silang beban berlebih kuantitatif dengan kecelakaan kerja, menunjukkan bahwa pekerja yang tidak pernah mengalami kecelakaan kerja mengalami stres kerja berat (100%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres ringan (92,9%). Kecelakaan kerja frekuensi sangat jarang sebagian besar dialami oleh pekerja dengan stres kerja ringan (7,1%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres berat (0%).

**Tabulasi Silang Beban Berlebih Kualitatif dengan Kecelakaan Kerja**

Hasil analisis bivariat pada aspek beban berlebih kualitatif dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) pada tabel berikut:

**Tabel 10. Tabulasi Silang Beban Berlebih Kualitatif dengan Kecelakaan Kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Beban Berlebih Kualitatif | Kecelakaan Kerja |             |               |            | Total      |            |
|---------------------------|------------------|-------------|---------------|------------|------------|------------|
|                           | Tidak Pernah     |             | Sangat Jarang |            | n          | %          |
|                           | n                | %           | n             | %          |            |            |
| Ringan                    | 76               | 93,8        | 5             | 6,2        | 81         | 100        |
| Sedang                    | 143              | 96,0        | 6             | 4,0        | 149        | 100        |
| Berat                     | 13               | 86,7        | 2             | 13,3       | 15         | 100        |
| <b>Total</b>              | <b>232</b>       | <b>94,7</b> | <b>13</b>     | <b>5,3</b> | <b>245</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 10 hasil tabulasi silang beban berlebih kualitatif dengan kecelakaan kerja, menunjukkan bahwa pekerja yang tidak pernah mengalami kecelakaan kerja sebagian besar mengalami stres kerja sedang (96,0%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres berat (86,7%). Kecelakaan kerja frekuensi sangat jarang sebagian besar dialami oleh pekerja dengan stres kerja berat (13,3%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres sedang (4,0%).

**Tabulasi Silang Pengembangan Karir dengan Kecelakaan Kerja**

Hasil analisis bivariat pada aspek pengembangan karir dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) pada tabel berikut:

**Tabel 11. Tabulasi Silang Pengembangan Karir dengan Kecelakaan Kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Pengembangan Karir | Kecelakaan Kerja |             |               |            | Total      |            |
|--------------------|------------------|-------------|---------------|------------|------------|------------|
|                    | Tidak Pernah     |             | Sangat Jarang |            | n          | %          |
|                    | n                | %           | n             | %          |            |            |
| Ringan             | 92               | 93,9        | 6             | 6,1        | 98         | 100        |
| Sedang             | 130              | 95,6        | 6             | 4,4        | 136        | 100        |
| Berat              | 10               | 90,9        | 1             | 9,1        | 11         | 100        |
| <b>Total</b>       | <b>232</b>       | <b>94,7</b> | <b>13</b>     | <b>5,3</b> | <b>245</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 11 hasil tabulasi silang pengembangan karir dengan kecelakaan kerja, menunjukkan bahwa pekerja yang tidak pernah mengalami kecelakaan kerja sebagian besar mengalami stres kerja sedang (95,6%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres berat (90,9%). Kecelakaan kerja frekuensi sangat jarang sebagian besar dialami oleh pekerja dengan stres kerja berat (9,1%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres sedang (4,4%).

**Tabulasi Silang Tanggung Jawab terhadap Orang lain dengan Kecelakaan Kerja**

Hasil analisis bivariat pada aspek tanggung jawab terhadap orang lain dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) pada tabel 12.

Berdasarkan tabel 12 hasil tabulasi silang tanggung jawab terhadap orang lain dengan kecelakaan kerja, menunjukkan bahwa pekerja yang tidak pernah mengalami kecelakaan kerja sebagian besar mengalami stres kerja sedang (98,0%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres berat (80,0%). Kecelakaan kerja frekuensi sangat jarang sebagian besar dialami oleh pekerja dengan stres kerja berat (20,0%) dibandingkan dengan pekerja dengan stres sedang (2,0%).

**Tabel 12. Tabulasi Silang Tanggung Jawab terhadap Orang lain dengan Kecelakaan Kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Tanggung Jawab terhadap Orang lain | Kecelakaan Kerja |             |               |            | Total      |            |
|------------------------------------|------------------|-------------|---------------|------------|------------|------------|
|                                    | Tidak Pernah     |             | Sangat Jarang |            | n          | %          |
|                                    | n                | %           | n             | %          |            |            |
| Ringan                             | 127              | 93,4        | 9             | 6,6        | 136        | 100        |
| Sedang                             | 97               | 98,0        | 2             | 2,0        | 99         | 100        |
| Berat                              | 8                | 80,0        | 2             | 20,0       | 10         | 100        |
| <b>Total</b>                       | <b>232</b>       | <b>94,7</b> | <b>13</b>     | <b>5,3</b> | <b>245</b> | <b>100</b> |

### Hubungan Aspek Stres Kerja dengan Kecelakaan Kerja

Hasil analisis uji statistik Korelasi Konkordansi *Kendall's W* pada variabel aspek stres kerja dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) pada tabel berikut:

**Tabel 13. Analisis Korelasi Stres Kerja dengan Kecelakaan Kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Tahun 2024**

| Aspek Stres Kerja                  | Mean Rank | Kendall's $W^a$ | Asymp. Sig. |
|------------------------------------|-----------|-----------------|-------------|
| Ketaksaan Peran                    | 3,54      |                 |             |
| Konflik Peran                      | 4,47      |                 |             |
| Beban Berlebih Kuantitatif         | 4,53      | 0,216           | 0,000       |
| Beban Berlebih Kualitatif          | 4,69      |                 |             |
| Pengembangan Karir                 | 4,42      |                 |             |
| Tanggung Jawab terhadap Orang lain | 3,88      |                 |             |

Berdasarkan tabel 13 hasil analisis uji Korelasi Konkordansi *Kendall's W* mengenai hubungan antara stres kerja dengan kecelakaan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $\leq 0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero). Nilai *Coefficient of Concordance (Kendall's  $W^a$ )* sebesar 0,216 artinya stres kerja memiliki korelasi positif dengan kecelakaan kerja dengan kategori hubungan lemah. Aspek beban berlebih kualitatif memiliki nilai *mean rank* paling tinggi di antara 5 aspek yang lain, yaitu dengan nilai 4,69.

## PEMBAHASAN

### Stres Kerja (Ketaksaan Peran) pada Pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero)

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar stres kerja (ketaksaan peran) dengan tingkat ringan memiliki persentase (63,7%). Stres kerja yang dilihat berdasarkan aspek ketaksaan peran tergolong pada tingkat ringan karena dari 10,2% pekerja kurang paham terkait dengan tujuan tugas dan pekerjaan, 7,8% pekerja kurang paham terkait subjek pelaporan tugas, 6,9% pekerja kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diterima, 6,5% pekerja kurang paham akan ekspektasi atau harapan atas peran yang diemban, serta 4,1% pekerja kurang paham atas peran yang diemban dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian (Fitryani et al., 2021) berkesimpulan bahwa kurang pemahaman akan tujuan tugas dan pekerjaan menjadi salah satu sumber stres tingkat sedang karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan (72%). Pekerja yang tidak paham akan prosedur pelaporan di lingkungan kerja akan membawa dampak negatif yaitu timbulnya stres. Pemicu timbulnya stres adalah adanya pekerja yang kurang paham mengenai kewajiban serta tanggung jawab khusus di lingkungan kerja. Pekerja yang berkomunikasi secara efektif, terbuka, dan jelas dapat mengurangi stres dengan ketegangan interpersonal. Pekerja yang disiplin dan sinkron dengan

peran yang dijalankan, akan memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Oley et al., 2022).

### **Stres Kerja (Konflik Peran) pada Pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero)**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar stres kerja (konflik peran) dengan tingkat sedang memiliki persentase (60,4%). Stres kerja yang dilihat berdasarkan aspek konflik peran tergolong pada tingkat sedang karena dari 12,7% pekerja menyelesaikan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan, 11,4% pekerja merasa tertekan di antara atasan dan bawahan, 11,8% pekerja belum mematuhi jalur perintah formal, 12,7% pekerja menyelesaikan pekerjaan yang hanya diterima oleh satu orang, serta 12,7% pekerja menerima beberapa permintaan yang saling bertentangan.

Penelitian (Godeberta et al., 2023) berkesimpulan bahwa mengemban tanggung jawab dan tugas yang tidak sesuai dengan ranah jenis pekerjaan menjadi salah satu sumber stres tingkat sedang staf kontaktor di Surabaya, Jawa Timur. Pekerja yang menerima tekanan dari supervisor dan harus menghadapi keluhan dari bawahan akan memicu timbulnya stres. Pekerja yang bekerja tanpa menggunakan APD lengkap akan berada di lingkungan yang tidak nyaman serta memicu timbulnya stres. Pekerja yang merasa terbebani dengan tuntutan memiliki tingkat keahlian khusus memicu timbulnya stres. Pekerja yang mengerjakan peran lebih dari satu peran dan menerima instruksi yang bertentangan dari dua atasan akan memicu timbulnya stres (Tamba et al., 2020).

### **Stres Kerja (Beban Berlebih Kuantitatif) pada Pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero)**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar stres kerja (beban berlebih kuantitatif) dengan tingkat sedang memiliki persentase (63,7%). Stres kerja yang dilihat berdasarkan aspek beban berlebih kuantitatif tergolong pada tingkat sedang karena dari 6,1% pekerja memiliki keharusan membawa tugas ke rumah agar dapat mengejar tenggat waktu, 8,6% pekerja menghadiri beberapa pertemuan yang menyita waktu kerja, 20,4% pekerja kurang bertanggung jawab atas semua tugas dalam waktu bersamaan, 17,1% pekerja merasa tiap hari menerima tugas yang bertambah banyak, serta 12,2% pekerja merasa kurang memiliki waktu istirahat yang cukup. Pekerja yang menerima beban berupa semua tugas yang harus bisa selesai sebelum tenggat waktu yang ditentukan menyebabkan pekerja merasa stres. Penelitian (Lee & Kawachi, 2021) berkesimpulan bahwa pekerja yang memiliki konflik jadwal kerja dapat berisiko menimbulkan stres kerja. Pekerja yang belum terlatih menyelesaikan semua tugas dengan waktu yang singkat, akan menjadi beban tersendiri bagi pekerja dan memicu timbulnya stres kerja. Pekerja yang menerima tambahan tugas lebih banyak dari hari sebelumnya akan membuat pekerja mengalami stres. Penelitian (Abdelzaher & Kharbeche, 2022) menyebutkan bahwa terdapat lebih dari 85% pekerja memiliki waktu istirahat yang kurang karena adanya beban kerja yang tinggi.

### **Stres Kerja (Beban Berlebih Kualitatif) pada Pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero)**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar stres kerja (beban berlebih kualitatif) dengan tingkat sedang memiliki persentase (60,8%). Stres kerja yang dilihat berdasarkan aspek beban berlebih kualitatif tergolong pada tingkat sedang karena dari 11,8% pekerja merasakan tingginya tuntutan terkait mutu pekerjaan, 11,0% pekerja merasakan kesulitan atas tugas yang diterima, 14,7% pekerja merasakan tugas yang diterima makin kompleks daripada hari sebelumnya, 15,9% pekerja merasa menerima ekspektasi dari perusahaan terkait keterampilan atau kemampuan yang dimiliki, serta 12,7% pekerja kurang berpengalaman dalam menyelesaikan tugas secara mandiri. Penelitian (Salsabila et al., 2024) berkesimpulan bahwa pekerja yang dituntut secara tidak terkendali untuk selalu menjaga mutu pekerjaan dapat mengganggu kesejahteraan mental pekerja seperti munculnya stres. Pekerja

yang dituntut tidak terkendali dalam adaptasi dengan adanya teknologi baru dapat menyebabkan stres. Pekerja yang dituntut secara tidak terkendali untuk lebih sensitif terhadap suatu potensi bahaya di lingkungan kerja akan berakibat pada penurunan konsentrasi pekerja dan memicu timbulnya stres. Pekerja yang dituntut terlalu tinggi untuk memiliki tingkat keahlian dalam beberapa bidang memicu timbulnya stres kerja. Bimbingan atau pelatihan sangat penting diberikan oleh atasan kepada karyawan guna meminimalisir adanya beban dan stres kerja (Hermawan & Isyanto, 2024).

### **Stres Kerja (Pengembangan Karir) pada Pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero)**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar stres kerja (pengembangan karir) dengan tingkat sedang memiliki persentase (55,5%). Stres kerja yang dilihat berdasarkan aspek pengembangan karir tergolong pada tingkat sedang karena dari 15,9% pekerja memiliki kesempatan kecil untuk maju dalam suatu divisi, 10,6% pekerja harus mencari pekerjaan di divisi lain untuk naik pangkat, 9,0% pekerja merasa terhambat dalam memajukan karir karena menetap di satu divisi, 15,1% pekerja berpeluang kecil untuk mengembangkan karir, serta 18,0% pekerja merasa kurang berkembang atas pekerjaan yang diemban.

Penelitian (Marcella & Ie, 2022) menjelaskan terkait dengan pekerja yang memiliki kesempatan kecil dalam maju pada suatu divisi akan berakibat pada timbulnya stres kerja. Pekerja yang merasa terhambat dalam menaikkan jabatan akan merasa stres karena karirnya tidak berkembang. Pekerja yang merasa karirnya tidak berkembang bisa merasakan stres. Pekerja dengan peluang kecil untuk mengembangkan karir yang diemban menjadi sumber stres bagi pekerja yang bersangkutan. Perusahaan yang tidak memberikan bimbingan secara penuh kepada para pekerja maka akan menyebabkan pekerja keterbatasan dalam mengembangkan karir dan memicu stres (Kanda & Arkan, 2024).

### **Stres Kerja (Tanggung Jawab terhadap Orang lain) pada Pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero)**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar stres kerja (tanggung jawab terhadap orang lain) dengan tingkat ringan memiliki persentase (55,5%). Stres kerja yang dilihat berdasarkan aspek tanggung jawab terhadap orang lain tergolong pada tingkat ringan karena dari 10,2% pekerja bertanggung jawab atas pengembangan karir pekerja yang lain, 9,8% pekerja bertanggung jawab membantu bawahan dalam mencari solusi dari suatu permasalahan, 8,2% pekerja sudah membuat keputusan demi keselamatan dan kesejahteraan pekerja yang lain, 10,2% pekerja lebih bertanggung jawab kepada manusia daripada barang, serta 7,3% pekerja bertanggung jawab atas masa depan pekerja yang lain.

Penelitian (Budiyanto & Wikan, 2020) menyebutkan bahwa pekerja yang memiliki rasa tanggung jawab untuk mengembangkan karir orang lain bisa merasakan beban berlebih dan mengakibatkan timbulnya stres. Hubungan yang buruk antara supervisor dengan pekerja dapat memicu adanya konflik dalam bekerja sama mencari solusi atas suatu masalah. Pekerja yang memiliki tanggung jawab untuk menjaga keselamatan jiwa orang lain akan merasakan adanya beban dan memicu timbulnya stres. Pekerja yang memiliki tanggung jawab untuk menjaga pekerja yang lain dalam segala hal bentuk bahaya yang ada di tempat kerja dapat mempengaruhi timbulnya stres. Penelitian (Saputra et al., 2020) menyebutkan bahwa yang menjadi faktor dari timbulnya stres pada pekerja adalah adanya tanggung jawab untuk memberikan kemajuan atau perkembangan karir (masa depan) pekerja yang lain.

### **Kecelakaan Kerja pada Pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero)**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa pekerja PT. Barata Indonesia (Persero) hampir seluruhnya mengalami tidak pernah mengalami kecelakaan kerja dengan persentase (94,7%) dibandingkan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dengan frekuensi sangat

jarang (5,3%). Pengelompokan frekuensi kecelakaan kerja berdasarkan *probability index* pada HIRADC (*Hazard Identification Risk Assessment and Determining Control*). Data investigasi kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia periode Juli 2023 hingga Juni 2024 sudah tercatat kejadian *First Aid Case* (2,4%), *Medical Treatment Case* (1,6%), serta *Traffic Accident* (1,2%).

Kecelakaan di tempat kerja disebabkan karena beban yang diterima oleh pekerja terlalu berat. Penelitian (Wulandari & Haderiah, 2021) berkesimpulan bahwa peristiwa kecelakaan yang ada di tempat kerja dipicu karena adanya beban yang diterima pekerja terlalu melebihi batas kemampuan dengan perolehan nilai *p-value*  $0,002 \leq 0,05$ .

### Hubungan Stres Kerja dengan Kecelakaan Kerja di PT. Barata Indonesia (Persero)

Hasil analisis Korelasi Konkordansi *Kendall's W* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $\leq 0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero). Nilai *Coefficient of Concordance (Kendall's  $W^a$ )* sebesar 0,216 artinya stres kerja memiliki korelasi positif dengan kecelakaan kerja dengan kategori hubungan lemah. Perolehan nilai *mean rank* untuk tiap aspek stres kerja dengan urutan sebagai berikut: beban berlebih kualitatif (4,69), beban berlebih kuantitatif (4,53), konflik peran (4,47), pengembangan karir (4,42), tanggung jawab terhadap orang lain (3,88), dan ketaksaan peran (3,54).

Risiko kejadian kecelakaan di tempat kerja meningkat karena dipicu oleh pekerja yang mengalami kondisi stres. Penelitian (Lating et al., 2023) berkesimpulan bahwa adanya kejadian kecelakaan di tempat kerja PT. X dipicu karena pekerja mengalami kondisi stres dengan perolehan nilai *p-value*  $0,005 \leq 0,05$ . Penelitian (Supit et al., 2020) memberikan kesimpulan bahwa adanya kejadian kecelakaan kerja di PJBS PLTU Amurang karena adanya faktor stres yang dialami pekerja operator dengan perolehan nilai *p-value*  $0,003 \leq 0,05$ .

### KESIMPULAN

Stres kerja (ketaksaan peran) sebagian besar dialami pekerja dengan kategori stres tingkat ringan (63,7%). Stres kerja (konflik peran) sebagian besar dialami pekerja dengan kategori stres tingkat sedang (60,4%). Stres kerja (beban berlebih kuantitatif) sebagian besar dialami pekerja dengan kategori stres tingkat sedang (63,7%). Stres kerja (beban berlebih kualitatif) sebagian besar dialami pekerja dengan kategori stres tingkat sedang (60,8%). Stres kerja (pengembangan karir) sebagian besar dialami pekerja dengan kategori stres tingkat sedang (55,5%). Stres kerja (tanggung jawab terhadap orang lain) sebagian besar dialami pekerja dengan kategori stres tingkat ringan (55,5%). Pekerja di PT. Barata Indonesia (Persero) hampir seluruhnya tidak pernah mengalami kecelakaan kerja dengan persentase (94,7%).

Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kecelakaan kerja di PT. Barata Indonesia (Persero) dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 ( $\leq 0,05$ ) dan *Coefficient of Concordance (Kendall's  $W^a$ )* sebesar 0,216 (lemah). Aspek beban berlebih kualitatif memiliki nilai *mean rank* paling tinggi (4,69).

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Gresik yang telah berperan sebagai pembimbing dari awal hingga akhir proses penyusunan. Terima kasih kepada pihak PT. Barata Indonesia (Persero) terutama divisi K3LH, dengan izin yang diberikan serta fasilitas yang diberikan dalam proses pengumpulan data, penelitian dapat terlaksana dengan lancar tanpa hambatan apapun. Terima kasih kepada pekerja PT. Barata Indonesia (Persero) yang sudah bersedia ikut serta dan suka rela berpartisipasi dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdelzاهر, A., & Kharbeche, M. (2022). New Simulation Model for Workload Analysis Addressing Occupational Stress in a Production Company. *IFAC-Papers on Line*, 55(10), 2005–2010. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2022.10.002>
- Ardi, D., Muna, K., Dwimarta, D., & Setiawati, L. (2023). Gambaran Tingkat Stres pada Pekerja PT. Sucofindo Cabang Surabaya Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 221–228. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i2.1659>
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246. <https://ibn-e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/210/186>
- Fatin, H., Handayani, R., Irfandi, A., & Handayani, P. (2023). Hubungan antara Masa Kerja dan Kelelahan dengan Stres Kerja pada Pekerja Konstruksi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Gizi*, 1(4), 156–165. <https://prin.or.id/index.php/jig/article/view/1788>
- Fitryani, C., Achmad, S., & Santosa, D. (2021). Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. *Prosiding Pendidikan Kedokteran*, 7(1), 542–547. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/dokter/article/view/26723>
- Godeberta, A., Andi, A., & Rahardjo, J. (2023). Tingkat Stres dan Faktor-Faktor Penyebab Stres pada Staf Kontraktor. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.9744/duts.10.1.1-19>
- Hermawan, M., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Sentosa. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), 690–696. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/2198>
- Jang, J., Kim, Y., Song, J., & Kim, I. (2021). Occupation, Work-Related Stress, and Personal Characteristics Among Suicide Deaths with Occupation-Related Compensation Claims in Korea. *Journal of Occupational Health*, 63(1), 1–11. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12233>
- Kanda, A., & Arkan, W. (2024). Gaya Kepemimpinan dalam Mereduksi Tingkat Stress Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 108–116. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2690>
- Kemenaker RI. (2024, February 26). Kecelakaan Kerja Tahun 2023. Satu Data Ketenagakerjaan. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1728>
- KOMINFO Jatim. (2024, May 14). Sepanjang 2021-2023, Angka Kecelakaan Kerja di Jatim Menurun. Dinas Komunikasi Dan Informatika, Provinsi Jawa Timur. <https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/sepanjang-2021-2023-angka-kecelakaan-kerja-di-jatim-menurun>
- Lating, Z., Pawa, I. D., & Fataruba, I. (2023). Hubungan Stres Kerja dengan Kecelakaan Kerja pada Pekerja di Bagian Pemanen Kelapa Sawit di PT. X di Desa Gale-Gale Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Farmasi Dan Kesehatan*, 1(1), 17–26. <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/jumkes/article/view/165>
- Lee, H.-E., & Kawachi, I. (2021). Association Between Unpredictable Work Schedules and Depressive Symptoms in Korea. *Safety and Health at Work*, 12(3), 351–358. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.01.008>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Maulana, M., Harianto, F., Alrizal, F., & Listyaningsih, D. (2022). Pengaruh Stres Tenaga Kerja terhadap Kecelakaan Kerja pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi di Surabaya yang

- Dimoderasi Usia, Pendidikan dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Teknik Sipil Universitas Warmadewa*, 11(1), 122–126. <https://doi.org/10.22225/pd.11.1.4462.122-126>
- Mustafa, A., Malihah, L., Zabidi, H., & Anwar, M. (2024). Peran Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Mencegah Kecelakaan Kerja. *Management Studies and Business Journal*, 1(1), 8–17. <https://doi.org/10.62207/h9a45905>
- Oley, M., Nelwan, O., & Dotulong, L. (2022). Peranan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mendorong Kinerja Karyawan PT. Empung Jaya Abadi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 982–990. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40910>
- Salsabila, A., Muhajirina, D., Windari, O., & Salianto, S. (2024). Pengetahuan Pekerja Konstruksi tentang Kebijakan dan Praktik untuk Mencegah dan Mengelola Stres Kerja di PT. Berkah Bersama Property Binjai. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 8183–8192. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/29595>
- Saputra, M. G., Rahmawati, N. V., Kusdiana, A., & Al Mabruhi, Moch. F. (2020). Hubungan Peran Ganda dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Wanita di Pelayanan Rumah Sakit. *Journal of Health Care*, 1(2), 1–10. <https://jurnal.umla.ac.id/index.php/JOHC/article/view/206>
- Supit, R., Kawatu, P., & Engkeng, S. (2020). Hubungan antara Pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Stres Kerja dengan Tindakan Tidak Aman pada Pekerja Operator Boiler dan Turbin di PJBS PLTU Amurang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 9(3), 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/29231>
- Tamba, P., Ribhan, R., Hayati, K., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Konflik Peran terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(3), 160–172. <http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/article/view/145/71>
- Utami, D., Kirana, K., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja melalui Stres Kerja (Studi pada UPT Kementerian Kesehatan DIY). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2), 1–15.
- Wulandari, D., & Haderiah, H. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Kecelakaan Kerja di PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Sulopilu: Media Komunikasi Sivitas Akademika dan Masyarakat*, 21(2). <https://doi.org/10.32382/sulolipu.v21i2.2366>