

Gambaran Stres Kerja pada Pekerja di PT X pada Tahun 2026

Salsabila Maharani¹ Eka Cempaka Putri² Fierdania Yusvita³ Izzatu Millah⁴

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul,
Indonesia^{1,2,3,4}

Email: salsabilam159@student.esaunggul.ac.id¹ eka.cempaka@esaunggul.ac.id²
fierdania.yusvita@esaunggul.ac.id³ izzatu.millah@esaunggul.ac.id⁴

Abstrak

Stres kerja merupakan salah satu masalah psikososial utama dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perkantoran yang dapat menurunkan produktivitas dan memicu gangguan kesehatan. Karyawan PT X dihadapkan pada tuntutan akurasi tinggi dan tenggat waktu ketat dalam industri inspeksi, yang berpotensi memicu stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja pada pekerja di PT X Tahun 2026. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis deskriptif. Sampel penelitian berjumlah 54 responden yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner untuk mengukur stres kerja dengan menggunakan Perceived Stress Scale-10. Metode deskriptif dan teknik total sampling dipilih agar dapat menyajikan gambaran tingkat stres kerja seluruh populasi karyawan secara objektif dan menyeluruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 45 pekerja (83,3%). Kemudian pekerja dengan kategori stres ringan berjumlah 7 orang (13,0%) dan pekerja dengan kategori stres tinggi berjumlah 2 orang (3,7%). Berdasarkan analisis distribusi jawaban per item pernyataan, bentuk respons stres yang paling menonjol dirasakan pekerja adalah perasaan gelisah dan tertekan (item nomor 3) dengan nilai mean tertinggi sebesar 2,35, sedangkan aspek yang paling minimal dikeluhkan adalah keyakinan diri dalam mengatasi masalah pribadi (item nomor 4) dengan nilai mean terkecil sebesar 1,57. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja di PT X mengalami tingkat stres kerja pada kategori sedang yang didominasi oleh respons psikologis berupa perasaan gelisah dan tertekan. Rekomendasi bagi manajemen PT X yaitu penyediaan program pelatihan manajemen stres kerja, penyederhanaan alur pelaporan administrasi internal, penguatan dukungan sosial, serta implementasi pemantauan tingkat stres kerja secara berkala, serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor spesifik yang memengaruhi stres tersebut.

Kata Kunci: Industri Inspeksi, PSS-10, Stres Kerja

Abstract

Job stress is one of the primary psychosocial problems in occupational health and safety (OHS) within office settings, which can reduce productivity and trigger health disorders. Employees of PT X face demands for high accuracy and tight deadlines in the inspection industry, which can potentially trigger job stress. This study aims to determine the overview of job stress among workers at PT X in 2026. This study used a quantitative design with descriptive analysis. The research sample consisted of 54 respondents selected using a total sampling technique. Data were collected using a questionnaire to measure job stress with the Perceived Stress Scale-10. The descriptive method and total sampling technique were chosen to present an objective and comprehensive overview of job stress levels across the entire employee population. The results showed that the majority of workers were in the moderate category, namely 45 workers (83.3%). Meanwhile, workers in the mild stress category numbered 7 people (13.0%), and workers in the high stress category numbered 2 people (3.7%). Based on the analysis of response distribution per statement item, the most prominent form of stress response felt by workers was feelings of anxiety and pressure (item number 3), with the highest mean value of 2.35, while the aspect with the fewest complaints was self-confidence in handling personal problems (item number 4), with the lowest mean value of 1.57. The conclusion of this study indicates that workers at PT X experience job stress at a moderate level, dominated by psychological responses in the form of feelings of anxiety and pressure. Recommendations for PT X management include providing job stress management training programs, simplifying internal administrative reporting workflows, strengthening social support, and implementing periodic monitoring of job stress levels, while future researchers are advised to examine the specific factors influencing this stress.

Keywords: Inspection Industry, PSS-10, Job Stress



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu masalah psikososial utama dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perkantoran yang dapat menurunkan produktivitas dan memicu gangguan kesehatan pekerja. Pada sektor industri Testing, Inspection, and Certification (TIC), risiko psikososial ini tereskalasi akibat tuntutan akurasi tinggi dan tenggat waktu ketat dalam penyelesaian draf dokumen serta proses operasional yang dinamis. Fenomena ini secara nyata terjadi pada PT X, di mana tingginya tekanan mental tersebut terindikasi dari timbulnya performa negatif organisasi berupa tingginya angka absensi karyawan, maraknya kesalahan pengetikan (typo) pada draf laporan yang memicu komplain klien, hingga keterlambatan waktu penerbitan sertifikat hasil inspeksi perusahaan. Belum adanya program evaluasi berkala maupun kebijakan penanganan khusus dari pihak manajemen menyebabkan tanda dan gejala stres kerja bermunculan secara masif, mulai dari keluhan gangguan fisik hingga kecemasan emosional dalam mengejar target pelayanan pelanggan. Kajian mengenai gambaran stres kerja pada berbagai sektor industri komoditas telah banyak didokumentasikan dalam sepuluh tahun terakhir sebagai landasan pijak penelitian ini. Ardi dkk. (2023) dalam penelitiannya di perusahaan jasa inspeksi, pengujian, dan sertifikasi di Surabaya mengonfirmasi bahwa karakteristik operasional TIC menempatkan mayoritas karyawan pada kategori stres sedang dan ringan. Pola keterpaparan ini diperkuat oleh penelitian Amalia & Ramdhan (2024) pada sektor industri inspeksi sejenis di Jawa Tengah yang melaporkan bahwa 60,2% responden terikat kuat pada tingkat stres kerja sedang akibat tuntutan interpersonal dan target teknis perusahaan.

Kondisi eskalasi stres kerja pada level menengah ini terbukti tidak hanya berpusat pada industri inspeksi, melainkan juga meluas pada lingkungan staf administrasi korporasi umum. Loupatty (2022) menunjukkan fakta empiris bahwa 85,7% pekerja di Kantor *Head Office* PT X secara konstan mengalami stres kerja tingkat sedang. Tren penyebaran ini selaras dengan temuan Nurjanah dkk. (2024) pada staf administrasi Pabrik Beton X yang mencatat sebaran stres sedang sebesar 45,2%, serta pada klaster pekerja informal perkotaan yang menyentuh angka 82% berdasarkan laporan Wahyuni dkk. (2025). Secara kolektif, berbagai literatur mutakhir 10 tahun terakhir tersebut menyimpulkan bahwa beban administratif yang kompleks dan kejaran tenggat waktu secara konsisten menempatkan pekerja kantor pada ambang batas stres tingkat sedang. Meskipun kajian mengenai stres kerja pada sektor TIC telah dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada gambaran makro organisasi secara makroskopis atau menguji hubungan bivariat faktor eksternal tanpa membedah karakteristik respons internal psikologis pekerja secara detail. Di sinilah letak kesenjangan penelitian (*Gap Analysis*) yang diisi oleh studi ini. Perbedaan unik dan kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada pendekatan univariat deskriptif menggunakan instrumen *Perceived Stress Scale-10* (PSS-10) yang secara spesifik mengupas sebaran distribusi jawaban per butir pernyataan untuk menemukan bentuk respons stres psikis yang paling menonjol pada populasi total (*total sampling*) karyawan industri inspeksi. Pengisian kuesioner utama yang secara metodologis melibatkan kembali seluruh responden studi pendahuluan menjadi nilai orisinalitas tersendiri untuk memastikan konsistensi pemetaan data. Penelitian ini menjadi sangat penting karena memberikan landasan justifikasi ilmiah berbasis bukti (*evidence-based*) yang presisi bagi manajemen untuk merancang intervensi psikososial yang tepat sasaran, guna meredam dampak buruk penurunan produktivitas akibat stres. Berdasarkan celah riset yang telah diuraikan tersebut, artikel ini

bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja secara menyeluruh serta memetakan detail indikator respons stres yang paling dominan dirasakan oleh pekerja di PT X Tahun 2026.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penulis/ Tahun	Judul	Tujuan	Metode	Hasil	Kontribusi dan relevansi
1	Ardi dkk., 2023	Gambaran Tingkat Stres pada Pekerja PT. Sucofindo Cabang Surabaya Tahun 2022	Mengetahui gambaran tingkat stres kerja karyawan perusahaan TIC	Observasional deskriptif dengan desain <i>cross-sectional</i>	Karyawan sebagian besar mengalami stres kategori sedang dan ringan	Kontribusi: Menjadi acuan pembandingan utama karena meneliti objek pada sektor industri yang sejenis (TIC)
2	Loupatty, 2022	Gambaran Stres Kerja Pada Pekerja di Kantor Head Office PT. X Tahun 2022	Mengetahui gambaran stres kerja pekerja kantor	Desain penelitian <i>cross-sectional</i> deskriptif Pekerja di kantor Head Office PT. X mengalami stres kerja sedang (85,7%)	Desain penelitian <i>cross-sectional</i> deskriptif Pekerja di kantor Head Office PT. X mengalami stres kerja sedang (85,7%)	Relevansi: Memperkuat argumentasi <i>State of the Art</i> bahwa lingkungan kerja perkantoran dominan memicu stres sedang.
3	Nurjanah dkk., 2024	Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Staf Pabrik Beton X	Mengetahui tingkat stres kerja staf kantor korporasi.	Kuantitatif dengan teknik deskriptif analitik	Mayoritas responden mengalami tingkat stres ringan (49%) hingga sedang (45,2%)	Kontribusi: Memberikan justifikasi pembandingan univariat bahwa karakteristik staf administrasi rentan terhadap eskalasi stres tingkat sedang.
4	Wahyuni dkk., 2025	Analisis Gambaran Stres Kerja Pada Pekerja Informal Di Kota Tangerang	Menganalisis gambaran stres kerja pekerja informal	Kuantitatif deskriptif	82% responden dari total 50 responden mengalami stres kerja sedang	Relevansi: Memperkuat justifikasi makro bahwa fenomena stres kerja sedang mendominasi tenaga kerja di Indonesia.
5	Amalia & Ramdhan, 2024	Analisis Hubungan Kebiasaan Merokok, Hubungan Interpersonal dan Dukungan Orang Terdekat dengan Stres Kerja di Perusahaan Jasa Pengujian, Inspeksi, dan Sertifikasi (PT X) Jawa Tengah	Menganalisis hubungan faktor personal dan sosial dengan stres kerja	Kuantitatif deskriptif analitik, <i>cross-sectional</i>	Terdapat 60,2% responden memiliki tingkat stres kerja sedang	Kontribusi: Memberikan konfirmasi empiris bahwa karakteristik industri inspeksi memiliki pola <i>stressor</i> yang khas bagi pekerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kerja PT X dengan melibatkan populasi total sebanyak 54 responden dengan menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner *Perceived Stress Scale-10 (PSS-10)* untuk mengukur tingkat stres kerja karyawan. Tata cara pelaksanaan pengumpulan data dimulai dengan memberikan lembar persetujuan (*informed consent*) kepada pekerja, diikuti dengan pengisian kuesioner PSS-10 secara mandiri oleh responden serta didampingi langsung oleh peneliti demi menjaga objektivitas jawaban dan mengantisipasi adanya kendala pemahaman instruksi.

Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Prosedur pengolahan tersebut dilakukan melalui tahapan penyuntingan (*editing*), pengodean (*coding*), dan memasukkan data (*entering*) ke dalam program komputer. Tolok ukur penilaian tingkat stres kerja diklasifikasikan berdasarkan standardisasi instrumen PSS-10 yang terbagi menjadi tiga kategori utama, yaitu stres ringan (skor 0–13), stres sedang (skor 14–26), dan stres tinggi (skor 27–40). Selain itu, perhitungan nilai rata-rata (*mean*) diterapkan pada setiap butir pernyataan guna memetakan bentuk respons stres yang paling menonjol di kalangan pekerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja PT X. Data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner *Perceived Stress Scale-10* (PSS-10) oleh 54 responden diolah secara univariat untuk melihat distribusi frekuensi tingkat stres kerja karyawan. Sebaran data tersebut disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Gambaran Stres Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2026

Stres Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Ringan	7	13.0
Sedang	45	83.3
Tinggi	2	3.7
Total	54	100.0

Berdasarkan Tabel 1, dari total 54 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 7 pekerja (13.0%) berada pada kategori stres ringan, sebanyak 45 pekerja (83.3%) berada kategori stres kerja sedang dan sebanyak 2 pekerja (3.7%) berada pada kategori stres kerja tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di PT X berada pada kategori stres kerja sedang. Selanjutnya, distribusi nilai rata-rata jawaban per item pernyataan stres kerja digunakan untuk memberikan gambaran lebih rinci mengenai respons pekerja terhadap masing-masing pernyataan dalam kuesioner PSS-10. Analisis dilakukan berdasarkan nilai rata-rata jawaban pada setiap item untuk mengetahui pernyataan yang paling sering dirasakan oleh responden. Sebaran data rata-rata tersebut disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Distribusi Nilai Rata-Rata Jawaban per Item Pernyataan Stres Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2026

No.	Pertanyaan	Mean
1	Selama sebulan terakhir, seberapa sering anda marah karena sesuatu yang tidak terduga	2.07
2	Selama sebulan terakhir, seberapa sering anda merasa tidakmampu mengontrol hal-hal yang penting dalam kehidupan anda	1.98
3	Selama sebulan terakhir, seberapa sering anda merasa gelisah dan tertekan	2.35
4	Selama sebulan terakhir, seberapa sering anda merasa yakin terhadap kemampuan diri untuk mengatasi masalah pribadi	1.57
5	Selama sebulan terakhir, seberapa sering anda merasa segala sesuatu yang terjadi sesuai dengan harapan anda	1.81
6	Selama sebulan terakhir, seberapa sering anda merasa tidak mampu menyelesaikan hal-hal yang harus dikerjakan	1.81
7	Selama sebulan terakhir, seberapa sering anda mampu mengontrol rasa mudah tersinggung dalam kehidupan anda	1.59
8	Selama sebulan terakhir, seberapa sering anda merasa lebih mampu mengatasi masalah jika dibandingkan dengan orang lain	1.65
9	Selama sebulan terakhir, seberapa sering anda marah karena adanya masalah yang tidak dapat anda kendalikan	1.76

10	Selama sebulan terakhir, seberapa sering anda merasakan kesulitan yang menumpuk sehingga anda tidak mampu untuk mengatasinya	1.96
----	--	------

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa sebaran jawaban responden menunjukkan variasi nilai rata-rata (*mean*) pada setiap butir pernyataan. Nilai rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada item nomor 3, yaitu pernyataan mengenai perasaan gelisah dan tertekan, dengan nilai *mean* sebesar 2,35. Selanjutnya, nilai rata-rata tertinggi kedua diikuti oleh item nomor 1 mengenai perasaan marah karena sesuatu yang tidak terduga, yang memiliki nilai *mean* sebesar 2,07. Item nomor 2 mengenai perasaan tidak mampu mengontrol hal-hal yang penting dalam kehidupan menempati posisi selanjutnya dengan nilai rata-rata sebesar 1,98. Sementara itu, nilai rata-rata jawaban terendah dalam pengukuran stres kerja ini ditunjukkan pada item nomor 4, yaitu mengenai seberapa sering pekerja merasa yakin terhadap kemampuan diri untuk mengatasi masalah pribadi, dengan nilai *mean* sebesar 1,57.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 54 pekerja di PT X, sebagian besar pekerja mengalami stres kerja dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 45 pekerja (83,3%). Sebanyak 7 pekerja (13,0%) mengalami stres kerja ringan dan 2 pekerja (3,7%) mengalami stres kerja tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada pekerja PT X secara umum didominasi oleh kategori sedang. Hasil tersebut merupakan data yang telah diolah berdasarkan skor PSS-10 dan telah dikategorikan ke dalam tingkat stres kerja. Selain berdasarkan kategori stres kerja, analisis per item PSS-10 menunjukkan bahwa respons stres yang paling menonjol adalah perasaan gelisah dan tertekan pada item nomor 3 dengan nilai *mean* sebesar 2,35. Selanjutnya, item nomor 1 mengenai perasaan marah karena sesuatu yang tidak terduga memiliki nilai *mean* sebesar 2,07 dan item nomor 2 mengenai perasaan tidak mampu mengontrol hal-hal penting dalam kehidupan memiliki nilai *mean* sebesar 1,98. Sebaliknya, item nomor 4 mengenai keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi masalah pribadi memiliki nilai *mean* terendah, yaitu sebesar 1,57.

Dominannya kategori stres kerja sedang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja PT X telah merasakan tekanan dalam menjalankan pekerjaannya, yang secara ilmiah berakar langsung pada karakteristik operasional sektor Testing, Inspection, and Certification (TIC). Sebagai instansi penyedia jasa, PT X menuntut ketelitian, ketepatan waktu (*timeline*), keakuratan hasil pengujian lapangan, serta kecepatan dalam penerbitan dokumen sertifikasi sebagai indikator performa utama yang mutlak dipenuhi demi menjaga kepuasan klien. Dalam konteks ini, aktivitas pekerja tidak hanya mencakup beban pekerjaan administratif kompleks seperti penyusunan draf laporan di meja kantor, melainkan juga kegiatan operasional lapangan yang menuntut penyesuaian responsif terhadap jadwal sandar kapal komoditas pelanggan di pelabuhan yang kerap berubah mendadak. Secara konseptual, tuntutan profesional yang dinamis, berkecepatan tinggi, dan berkejaran dengan tenggat waktu (*deadline*) ketat inilah yang menjadi *job demands* (tuntutan pekerjaan), sehingga memaksa pekerja untuk selalu mempertahankan konsentrasi maksimal dan mengeluarkan usaha psikologis yang besar dalam menyesuaikan diri dengan kondisi operasional lapangan.

Kondisi tersebut sesuai dengan konsep risiko psikososial yang dikemukakan oleh International Labour Organization (ILO). ILO menjelaskan bahwa risiko psikososial dapat berasal dari cara pekerjaan dirancang, diorganisasikan, dan dikelola, termasuk beban kerja dan kecepatan kerja, rendahnya kontrol terhadap pekerjaan, peran dalam organisasi, komunikasi organisasi, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Stres kerja dapat muncul ketika tekanan pekerjaan menjadi berlebihan atau sulit dikelola oleh pekerja. Oleh karena itu, tuntutan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan penyelesaian dalam batas waktu

tertentu relevan digunakan sebagai konteks untuk menjelaskan mengapa respons stres masih ditemukan pada pekerja PT X. Secara teoritis, temuan tersebut dapat dijelaskan melalui teori Job Demands-Resources (JD-R). Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa pekerjaan terdiri atas job demands dan job resources. Job demands merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik atau psikologis, sedangkan job resources merupakan aspek pekerjaan yang membantu pekerja mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, serta mendukung perkembangan dan kesejahteraan pekerja. Teori JD-R juga menempatkan sumber daya pekerjaan sebagai faktor yang dapat membantu mengurangi dampak tuntutan pekerjaan terhadap kondisi pekerja.

Dalam konteks PT X, ketepatan waktu, ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan, penyusunan laporan, dan penyesuaian terhadap kebutuhan operasional dapat dipahami sebagai bagian dari tuntutan pekerjaan. Apabila tuntutan tersebut dirasakan tinggi dan tidak diimbangi sumber daya pekerjaan yang memadai, secara teoritis kondisi tersebut dapat meningkatkan tekanan yang dirasakan pekerja. Namun, karena penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan satu variabel, hasil penelitian tidak dapat membuktikan bahwa karakteristik tersebut merupakan penyebab stres kerja. Interpretasi tersebut digunakan sebagai penjelasan teoritis terhadap temuan, bukan sebagai hubungan sebab-akibat. Hasil distribusi per item PSS-10 memberikan gambaran lebih spesifik mengenai bentuk respons stres yang dialami pekerja. Nilai mean tertinggi terdapat pada item nomor 3, yaitu perasaan gelisah dan tertekan sebesar 2,35. PSS dikembangkan oleh Cohen, Kamarck, dan Mermelstein sebagai ukuran global perceived stress yang menggambarkan sejauh mana individu menilai kehidupannya sebagai sesuatu yang tidak dapat diprediksi, tidak dapat dikendalikan, atau terlalu membebani (Cohen et al., 1983). Dengan demikian, tingginya nilai pada item mengenai kegelisahan dan tekanan menunjukkan bahwa respons tersebut merupakan bentuk persepsi stres yang paling menonjol pada pekerja PT X.

Nilai mean item nomor 1 sebesar 2,07 menunjukkan bahwa respons terhadap situasi yang tidak terduga juga relatif menonjol. Sementara itu, item nomor 2 mengenai perasaan tidak mampu mengontrol hal-hal penting dalam kehidupan memiliki nilai mean sebesar 1,98. Ketiga temuan tersebut memperlihatkan adanya pola respons yang berkaitan dengan tekanan, ketidakpastian, dan persepsi kontrol. Pola tersebut sesuai dengan konsep perceived stress dalam PSS-10 yang mencakup persepsi individu terhadap keadaan yang tidak dapat diprediksi dan tidak dapat dikendalikan (Cohen et al., 1983). Dalam konteks pekerjaan PT X yang bersifat dinamis, respons terhadap situasi yang tidak terduga secara teoritis dapat dipahami sebagai bagian dari pengalaman pekerja ketika harus melakukan penyesuaian terhadap kondisi pekerjaan. ILO juga menempatkan job control, workload and work pace, serta desain dan pengelolaan pekerjaan sebagai aspek yang berkaitan dengan risiko psikososial. Akan tetapi, penelitian ini tidak mengukur secara khusus frekuensi perubahan jadwal, tingkat kontrol pekerja, atau hubungan antara faktor tersebut dengan stres. Oleh karena itu, temuan item PSS-10 tidak dapat digunakan untuk menyatakan bahwa perubahan operasional tertentu merupakan penyebab stres.

Berbeda dengan ketiga item tersebut, item nomor 4 mengenai keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi masalah pribadi memiliki nilai mean paling rendah, yaitu 1,57. Secara teoritis, temuan ini dapat dikaitkan dengan konsep self-efficacy dari Bandura (1997), yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menghadapi situasi tertentu. Nilai yang lebih rendah pada item tersebut menunjukkan bahwa respons terkait keyakinan terhadap kemampuan diri relatif lebih positif dibandingkan respons stres pada item lainnya. Namun, hasil tersebut perlu ditafsirkan secara hati-hati karena self-efficacy bukan merupakan variabel yang diukur secara khusus dalam

penelitian ini. Oleh karena itu, tidak dapat disimpulkan bahwa self-efficacy merupakan faktor yang menyebabkan sebagian besar pekerja tidak berada pada kategori stres tinggi. Demikian pula, penelitian ini tidak mengukur burnout sehingga tidak dapat menyatakan bahwa keyakinan diri mencegah terjadinya burnout. Temuan tersebut hanya dapat digunakan sebagai penjelasan teoritis yang mungkin berkaitan dengan pola respons PSS-10.

Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian Ardi et al. (2023) mengenai gambaran tingkat stres pada pekerja PT Sucofindo Cabang Surabaya. Penelitian tersebut menggunakan desain observasional deskriptif dengan pendekatan cross-sectional dan menemukan bahwa sebagian besar pekerja mengalami stres sedang dan ringan. Kesamaan tersebut relevan karena PT Sucofindo dan PT X sama-sama bergerak pada sektor jasa inspeksi/TIC. Meskipun demikian, instrumen, jumlah responden, dan kondisi organisasi pada kedua penelitian berbeda sehingga kesamaan tersebut lebih tepat dipahami sebagai kesamaan pola umum tingkat stres, bukan sebagai kesamaan tingkat stres yang identik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kesesuaian dengan penelitian Loupatty (2022) mengenai gambaran stres kerja pada pekerja di kantor Head Office PT X Tahun 2022. Penelitian tersebut menggunakan desain deskriptif cross-sectional dan menemukan bahwa 85,7% pekerja mengalami stres kerja sedang. Proporsi tersebut relatif dekat dengan hasil penelitian ini, yaitu 83,3% pekerja mengalami stres kerja sedang. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa kategori stres sedang juga dominan pada penelitian lain yang dilakukan pada lingkungan perusahaan. Namun, perbedaan karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi tetap perlu dipertimbangkan dalam menginterpretasikan hasil.

Sebaliknya, terdapat penelitian Arti (2024) pada karyawan PT X yang menunjukkan bahwa 52 dari 100 pekerja mengalami tingkat stres kerja tinggi. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian ini karena sebagian besar pekerja PT X berada pada kategori stres sedang dan hanya 2 pekerja (3,7%) yang berada pada kategori stres tinggi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja tidak selalu sama pada setiap organisasi dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, lingkungan organisasi, instrumen pengukuran, serta kondisi responden. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara langsung kepada seluruh perusahaan. Kesesuaian dengan penelitian terdahulu juga terlihat dari penelitian Nurjanah et al. (2024) pada staf pabrik beton X, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja ringan hingga sedang. Meskipun sektor pekerjaan berbeda dengan PT X, kesamaan dominasi kategori ringan hingga sedang menunjukkan bahwa kondisi stres kerja pada pekerja dapat berada pada tingkat yang belum dominan tinggi. Perbedaan sektor pekerjaan tersebut sekaligus menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan perlu dipertimbangkan ketika menjelaskan variasi tingkat stres antarpenelitian.

Dengan demikian, hasil penelitian ini secara umum lebih banyak menunjukkan kesesuaian dengan penelitian terdahulu yang menemukan dominasi stres ringan hingga sedang, khususnya penelitian pada sektor inspeksi dan lingkungan perusahaan. Namun, adanya penelitian yang menemukan dominasi stres tinggi menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak selalu konsisten antarorganisasi. Perbedaan tersebut menjadi penting karena penelitian ini bersifat deskriptif dan hanya memberikan gambaran kondisi stres kerja pada PT X, bukan menguji faktor yang menyebabkan perbedaan tingkat stres antarorganisasi. Secara keseluruhan, akumulasi dari data-data ini menghasilkan sebuah kebaruan praktis (*practical novelty*) bahwa hasil distribusi per item memberikan gambaran riil bahwa kondisi stres kerja pada pekerja industri inspeksi tetap perlu mendapatkan perhatian khusus. Mengingat penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif variabel tunggal yang hanya mengukur gambaran umum stres kerja menggunakan PSS-10 tanpa menguji hubungan korelasional antar-variabel, maka pengelolaan risiko psikososial melalui pemantauan tingkat

stres kerja secara berkala perlu dipertimbangkan sebagai salah satu upaya preventif utama oleh pihak manajemen untuk menjaga kesehatan mental sekaligus stabilitas produktivitas pekerja di masa depan.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai gambaran stres kerja pada 54 pekerja di PT X berhasil menjawab permasalahan secara runtut dengan membuktikan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori stres kerja sedang (83,3%), sedangkan kelompok stres ringan tercatat sebanyak 13,0%, dan kelompok stres tinggi hanya menyentuh angka 3,7%. Melalui analisis distribusi per butir indikator *Perceived Stress Scale-10* (PSS-10), ditemukan bahwa manifestasi tekanan tersebut didominasi secara berturut-turut oleh respons psikologis afektif berupa perasaan gelisah dan tertekan dengan nilai *mean* tertinggi (2,35), rasa marah akibat situasi tak terduga (2,07), serta persepsi ketidakmampuan mengontrol hal penting dalam kehidupan (1,98). Kekurangan dalam penelitian ini terletak pada keterbatasan penggunaan desain deskriptif kuantitatif variabel tunggal (univariat), sehingga hanya mampu memetakan peta sebaran status stres secara makroskopis tanpa bisa membuktikan secara statistik hubungan sebab-akibat korelasional antar-variabel. Berdasarkan celah riset tersebut, saran untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan bagi peneliti lain untuk memperluas cakupan analisis ke arah bivariat atau multivariat menggunakan metode korelasional guna menguji determinan spesifik seperti faktor beban kerja fisik, gaya kepemimpinan, dukungan sosial, maupun lingkungan kerja fisik yang paling berkontribusi terhadap eskalasi stres kerja pekerja. Sementara itu, rekomendasi praktis bagi manajemen PT X adalah segera merancang program intervensi berupa pelatihan manajemen stres (*stress management training*), melakukan penyederhanaan alur birokrasi pelaporan administrasi internal, serta mengimplementasikan sistem pemantauan tingkat stres psikososial berkala sebagai upaya preventif utama organisasi guna menjaga stabilitas produktivitas.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada manajemen, dan seluruh karyawan PT X yang telah memberikan izin pelaksanaan riset dan bersedia meluangkan waktu di tengah kesibukan operasional untuk berpartisipasi penuh sebagai responden. Ucapan terima kasih untuk seluruh jajaran dosen pembimbing di Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Esa Unggul yang telah memfasilitasi arahan metodologis dan bimbingan berkala, hingga artikel ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik. dan untuk seluruh keluarga dan teman-teman yang selalu mendukung saya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita, N., Simanjourang, C., Buntara, A., & Sari, D. U. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Formal Di Jakarta Timur. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan*, 11(12), 2376-2385. DOI:10.33024/jikk.v11i12.16262
- Amalia, N. R., & Ramdhan, D. H. (2024). Analisis hubungan kebiasaan merokok, hubungan interpersonal, dan dukungan orang terdekat dengan stress kerja di perusahaan jasa PT X Jawa Tengah. *Action Research Literate*, 8(6), 412-420. <https://doi.org/10.46799/ar.v8i6.412>
- American Psychological Association. (2020). *Stress in America 2020: A mental health crisis in the making*. American Psychological Association.
- Ardi, D. A., Kuuni Ulfah Naila El Muna, Dony Dwimarttha, & Luthfiana Dysi Setiawati. (2023). *Gambaran Tingkat Stres pada Pekerja PT. Sucofindo Cabang Surabaya Tahun 2022*. Sehat



- Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2(2221–228).
<https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i2.165>
- Arti, Innita Ariske. (2024). Gambaran Stres Kerja Pada Karyawan di PT X. Repository Faculty of Psychology Buana Perjuangan Karawang University.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja. Semarang: Semarang University Press.
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru. Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember, Vol. 17, No. 1, April 2021. <https://doi.org/10.32528/ins.v%vi%i.2170>
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 5(2). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i2.1824>
- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan, 31(1), 1–8. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i1.3521>
- Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Pada Tahun 2020. In Prosiding Forum Ilmiah Tahunan IAKMI (Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia) (pp. 25-26).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control, Amerika Serikat : W. H. Freeman and Company.
- Berlian, toti ahya, Musslifah, A. R., & Purnomosidi, F. (2024). Analisis Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis. <https://doi.org/10.51263/jameb.v9i1.224>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Jurnal Ilmu Manajemen. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(3), 868–876.
- Carbajal, A. B., Flores, A. N., & Zegarra, D. V. (2021). Explanatory Model of Perceived Stress in the General Population: A Cross-Sectional Study in Peru During the COVID-19 Context. Frontiers in Psychology, 12(June), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.673945>
- Cici, Firayanti, Y., & Mahardhika, T. (2025). Analisis Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada (ABK) Kapal AKRA 90 PT. AKR Sea Transport). Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi, 2(2), 536–549. <https://doi.org/10.62335>
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), The Social Psychology of Health (pp. 31–67). United State : Sage Publications.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behavior, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cooper, C. L. (1989). Stress inside organizations: Causes, symptoms, and coping mechanisms. United State : Sage Publications.
- Dodanwala, T. C., Shrestha, P., & Santoso, D. S. (2021). Role conflict related job stress among construction professionals: The moderating role of age and organization tenure. Construction Economics and Building, 21(4), 21–37. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.321152225042653>
- Febriandini, E. A., Ma'arufi, I., & Hartanti, R. I. (2016). Analisis Faktor Individu , Faktor Organisasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat (Studi di Ruang Rawat



- Inap Inpatient Unit 3rd Grade at General Hospitals Dr . H Koesnadi , Bondowoso District).
E-Jurnal Pustaka Kesehatan, 4(1), 175–180.
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPK/article/view/2596>
- Ferawati, A., Arfah, A., Semmaila, B., & Arifin. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 290–298.
<https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.4589>
- Gallup. (2023). State of The Global Workplace 2023 Report The Voice of the world's employees.
- Health, Safety, and Executive (HSE). (2004). Managing work-related stress: A guide for employers and organizations. HSE Books.
- Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 794-807.
<https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/5967>
- International Labour Organization (ILO). (2022). Managing psychosocial risks and work-related stress in the post-pandemic era. International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO). (2022). World Employment and Social Outlook: Trends 2022. International Labour Office
- Junaidah, Wardhani, U. C., & Muharni, Sri. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Di RS X Kota Batam. *SAINTEKES: Jurnal Sains, Teknologi Dan Kesehatan*, 2(2), 85–94. <https://doi.org/10.55681/saintekes.v2i2.40>
- Junenda, M., Widyaningsih, T. W., & Rifqi, A. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Kesehatan Mental dengan Mengukur Persepsi Tingkat Stres Menggunakan Instrumen Perceived Stress Scale (PSS). *Jurnal Sistem Komputer dan Kecerdasan Buatan Volume VIII No. 1 September 2024*. <https://doi.org/10.47970/siskom-kb.v8i1.716>.
- Lee, E. H. (2012). Review of the psychometric evidence of the perceived stress scale. *Asian Nursing Research*, 6(4), 121–127. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2012.08.004>
- Lee, V., Zamralita, & Sari, M. P. (2020). Peranan Job Demands Terhadap Burnout Pada Karyawan Sales. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, Vol. 8, No. 2, Juli 2024: hlm 252-261 31–46. <https://doi.org/10.24912./jmishumsen.v8i2.28297>
- Li, P., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2020). Challenge and hindrance appraisals of job demands: one man's meat, another man's poison? *Anxiety, Stress and Coping*, 33(1), 31–46. <https://doi.org/10.1080/10615806.2019.1673133>
- Looking Forward. National Library of Medicine.
- Loupatty, Irna Veronika & Ayu, I.M. (2023). Gambaran Stress Kerja Pada Pekerja Di Kantor Head Office Pt.X Tahun 2022. <https://digilib.esaunggul.ac.id/gambaran-stress-kerja-pada-pekerja-di-kantor-head-office-ptx-tahun-2022-29072.html>
- Maranden AA, Irjayanti A,& Wayangkau EC. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* [Online]. 2023 Jun;22(2):221-228. <https://doi.org/10.14710/jkli.22.2.221-228>.
- Mualim, M., & Adeko, R. (2020). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer PT Bukit Angkasa Makmur (BAM) di Kabupaten Bengkulu Tengah. *Journal of Nursing and Public Health*, 8(1), 79–86. <https://doi.org/10.37676/jnph.v8i1.1017>
- Mutakin, Z. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Odysen Mitra Gemilang). Repository Mercu Buana.
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2020). Current intelligence



- bulletin 69: NIOSH practices in occupational risk assessment. U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention. <https://doi.org/10.26616/NIOSH PUB2020106revised032020>.
- Ningrat, M., Malaka, T., & Novrikasari, N. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak Di PT. X. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), 44. <https://doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2639>
- Nurhidayat, M. (2024). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Usia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Makmur Jaya Rajungan).
- Nurjanah, D., Mulia, S. A., & Ernawati, M. (2024). Gambaran tingkat stres kerja pada staf pabrik beton X. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 5036–5043. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i2.29126>
- Nurliasari, S. Y., Inayah, Z., Sutarjo, A., & Bowo, E. A. (2023). Hubungan Shift Kerja dengan stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RS Muhammadiyah Lamongan. *Jurnal Medika Malahayati*, 7(3), 851–859.
- Pratiwi, N., Nirmala, F., & Dewi, S. T. (2025). Hubungan Beban Kerja, Durasi Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Pln Pltd Poasia Kendari. *Journal of Health Sciences Leksia (JHSL)*, 3(2), 55–65. Retrieved from <https://jhsljournal.com/index.php/ojs/article/view/103>
- Putra, M.P.D & Inayah, Z. (2025). The Relationship Between Gender, Marital Status, And Work Fatigue With Work Stress (Culinary Business Workers, Tulungagung District, Tulungagung Regency): Hubungan Jenis Kelamin, Status Pernikahan Dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja (Pekerja Usaha Kuliner Kec. Tulungagung Kab. Tulungagung). *Journal of Public Health Science Research (JPHSR)*, 6(1), 23–31. <https://doi.org/10.30587/jphsr.v6i1.10390>
- Rewo, K. N., Puspitasari, R., & Winarni, L. M. (2020). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rs Mayapada Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Health Sains*, 1(3), 112–120. <https://doi.org/10.46799/jhs.v1i3.34>
- Samallo, Marcel & Wulani, Fenika.(2022). Model Hubungan Kompleksitas Pekerjaan, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru SMA pada Yayasan Pendidikan Xyz di Surabaya.E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, vol. 11, no. 3, 2022. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i03.p10>.
- Samura, M. D & Sitompul, Finency. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*. <https://doi.org/10.36656/jikm.v1i2.283>
- Sang E., Quinn R., Stawnychy M.A., Song J., Hirschman K.B., You S.B., Pitcher K.S., Hodgson N.A., Garren P., O'Connor M., Oh S., and Bowles K.H. (2024). Organizational readiness for change towards implementing a sepsis survivor hospital to home transition-in-care protocol. *Front. Health Serv.* 4:1436375. doi: 10.3389/frhs.2024.1436375
- Saputri, E., Dewi, L., & Hariani, Y. (2023). Analisis Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Springbed. *Citra Delima Scientific Journal of Citra Internasional Institute*, 7(2), 77–82. <https://doi.org/10.33862/citradelima.v7i2.376>
- Saraswati, Mega. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Teknisi Pesawat Terbang Unit Base Maintenance di PT. X Tahun 2017 Repository UIN Jakarta. Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah.
- Siagian, P., Nababan, D. ., Silitonga, E., Sitorus, M. E. ., & Sialigan, M. T. . (2024). Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individual dengan Stres Kerja Pada Pegawai Fakultas Kedokteran Universitas HKBP Nommensen Medan Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 910–914. <https://doi.org/10.31004/jn.v8i1.27703>



- Singal EM, Manampiring AE, & Nelwan JE. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health* 1(2):040. 10.35801/srjoph.v1i2.31988.
- Situmeang, K. A., Heryana, A., M, Intan Silviana, & Nabila, A. (2022). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Petugas Call Center Nomor Tunggal Panggilan Darurat (Ntpd) Jakarta Siaga 112 Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dki Jakarta Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, Volume 10, Nomor 1, 101–107. <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i1.31984>.
- Suci, I. S. M. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220–229. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.220-229>
- Sumanta, Jaka, Indah M.F, & Hadi, Zuhripul. (2022). Analisis Stress kerja Pada Karyawan ditinjau dari Beban Kerja dan Peran Organisasi Di PT X Kab. Tapin Kalimantan Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 9 No. 1. <http://dx.doi.org/10.31602/ann.v9i1.7375>
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Wahyuni, Nasution, M . I, & Djodjobo, C. V. (2025). Analisis gambaran stres kerja pada pekerja informal di Kota Tangerang. *Journal of Health Research Science*, 5(1), 103–109. <https://doi.org/10.34305/jhrs.v5i1.1605>
- Yulius, I. T., & Lubis, S. R. H. (2021). Faktor-Faktor Determinan Stres Kerja Pada Pekerja (Abk) Kapal Pengangkut Lng Di Pt. X. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 1(2), 169. <https://doi.org/10.24853/eohjs.1.2.169-190>
- Zahra, Ludfiah & Yuliana, Lingga. (2025). Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor F&B dan Keuangan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* Vol 3(2) 261-269. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i2.803>
- Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2019). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>