HJK HOLISTIK JURNAL KESEHATAN
ISSN 1978-3337 (Print)
ISSN 2620-7478 (Online)
DOI: 10.33024
Nomor: 79/E/KPT/2023

INFORMASI ARTIKEL
Received: October, 08, 2025
Revised: December, 31, 2025
Available online: December, 31, 2025
at: https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk

Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja

Diah Gina Pramesti*, Pipid Ari Wibowo, Zaenal Arifin

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun
Korespondensi penulis. Diah Gina Pramesti. *Email: diahgina2402@gmail.com

Abstract

Background: Stress arises when job demands exceed workers' capacity or resources, which over time may lead to fatigue, health problems, and reduced work motivation.
Purpose: To determine the factors related to work stress among workers.
Method: This quantitative research, using a cross-sectional approach, was conducted from June to September 2025 at Prima Maesa Putra Limited Liability Company, Ponorogo. The sampling technique used purposive sampling with a sample size of 40 respondents. The independent variables in this study were workload, work fatigue, and interpersonal relationships, while the dependent variable was stress level. Data analysis used univariate analysis in the form of frequency distributions and bivariate analysis using the chi-square test.
Results: The chi-square test results showed that workload was significantly related to work stress (p-value=0.008), where work stress occurred more frequently in workers with heavy workloads. Work fatigue had a very significant relationship with work stress (p-value=0.000), with the risk of experiencing stress being about six times greater in workers who experienced work fatigue. Interpersonal relationships did not show a significant relationship with work stress (p-value=1.000).
Conclusion: Workload and work fatigue play an important role in increasing work stress, with fatigue being the strongest factor, while interpersonal relationships are not significantly related. These findings confirm that controlling workload and preventing fatigue are key to reducing work stress.

Keywords: Fatigue; Interpersonal; Stress Levels; Workload; Workers.

Pendahuluan: Stres dapat timbul saat tuntutan pekerjaan lebih dari kemampuan atau sumber daya yang dimiliki tenaga kerja, yang dalam jangka panjang berisiko menyebabkan kelelahan, gangguan kesehatan, hingga penurunan motivasi kerja.
Tujuan: Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan pada stres kerja pada pekerja.
Metode: Penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, dilaksanakan bulan Juni-September 2025 di PT. Prima Maesa Putra, Ponorogo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *puposive sampling* dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, kelelahan kerja dan hubungan interpersonal, sedangkan variabel dependen adalah tingkat stres. Analisis data yang digunakan univariat dalam bentuk distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji *chi square.*
Hasil: Uji *chi-square* menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan signifikan dengan stres kerja (p-*value* = 0.008), stres kerja lebih banyak terjadi pada pekerja dengan beban kerja berat. Kelelahan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan stres kerja (p-*value* = 0.000) dengan risiko mengalami stres sekitar 6 kali lebih besar pada pekerja yang mengalami kelelahan kerja. Hubungan interpersonal tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja (p-*value* = 1.000).

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i10.1680

Simpulan: Beban kerja dan kelelahan kerja berperan penting dalam meningkatkan stres kerja, dengan kelelahan sebagai faktor yang paling kuat, sedangkan hubungan interpersonal tidak berhubungan signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa pengendalian beban kerja dan pencegahan kelelahan merupakan kunci utama dalam menurunkan stres kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Interpersonal; Kelelahan; Pekerja; Tingkat Stres.

PENDAHULUAN

Persoalan yang kerap terjadi di tempat kerja yaitu stres kerja. Stres ini tidak hanya berkaitan dengan kelelahan fisik, tetapi juga merupakan reaksi psikologis saat tuntutan pekerjaan lebih dari kemampuan atau sumber daya yang ada pada pekerja. Apabila tidak dilakukan pengelolaan secara baik, stres kerja bisa mendorong penurunan produktivitas serta menimbulkan gangguan kesehatan yang serius (Asla, Nadia, Amanda, & Netty, 2024).

Stres kerja adalah salah satu persoalan yang kerap timbul di lingkungan kerja modern dan dapat berdampak signifikan pada individu maupun organisasi. Stres kerja yang berlangsung terus menerus dapat menyebabkan berbagai gangguan kesehatan, baik fisik maupun mental. Pekerja yang mengalami stres berlebihan lebih rentan terhadap penyakit jantung, gangguan otot dan tulang, masalah pencernaan, sakit kepala kronis hingga penurunan daya tahan tubuh yang membuat mereka mudah terserang penyakit (Junaidah, Wardhani, & Muharni, 2023).

Berdasarkan pada data terbaru yang dihimpun *Labour Force Survey* (LFS) yang diterbitkan oleh *Health Safety Executive* (HSE), banyaknya kasus stres, depresi, maupun kecemasan yang disebabkan pekerjaan pada tahun 2019 - 2020 sejumlah 828,000 kasus yang mempunyai tingkat prevalensi 2,440 kasus per 100,000 pekerja. Jumlah ini memberikan sumbangan 51% dari seluruh penyakit sebab dari kerja serta 55% dari seluruh hari yang hilang sebuah kesehatan yang mengalami penurunan akibat pekerjaan. Jumlah ini meningkat signifikan dari tahun sebelumnya yang mempunyai jumlah 602,000 kasus serta tingkat prevalensi 1,800 kasus per 100,000 individu pekerja (Astawa, Wati, & Wati, 2024).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan pada tahun 2022 mencatat jika lebih dari 700,000 peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melakukan klaim pelayanan untuk gangguan mental yang didominasi oleh gangguan stres, kecemasan dan depresi. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dalam laporan tahun 2023, melaporkan bahwa sekitar 14 juta penduduk Indonesia mengalami gangguan stres berat dan depresi, sebagian besar berkaitan dengan faktor pekerjaan dan tekanan hidup pasca pandemi (Laili & Susilawati, 2024).

Hubungan interpersonal yang buruk di lingkungan kerja, seperti konflik antar rekan kerja atau atasan dapat menciptakan ketegangan emosional yang memicu stres kerja (Aisyah & Handayani, 2023**).** Risiko stres kerja mempunyai sejumlah tingkatan, mulai dari risiko stres kerja ringan sampai berat. Risiko stres kerja bisa diketahui melalui pelaksanaan pengukuran. Pengukuran risiko stres kerja dilaksanakan menjadi usaha menjaga kesehatan fisik serta mental tenaga kerja (Mustakim & Putri, 2023).

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 mengenai K3 Lingkungan Kerja menguraikan jika potensi bahaya yang termasuk pada faktor psikologi yakni tidak jelasnya peran, konflik peran, beban kerja berlebih dengan kualitatif, beban kerja dengan kuantitatif, pengembangan kari dan/ atau tanggung jawab pada individu lain. Potensi bahaya tersebut sebagai landasan guna melaksanakan identifikasi risiko stres terhadap pekerja (Malau & Ratnawati, 2024).

Upaya untuk mengatasi stres kerja memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan berbagai kajian di Indonesia telah banyak membahas teori serta solusi yang relevan. Salah satu pendekatan yang sering dibahas adalah pentingnya intervensi pada level organisasi, di mana stres dipahami sebagai hasil dari kondisi kerja, bukan semata-mata sebagai kelemahan individu. Penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan manajemen emosi dan waktu bagi para pekerja guna meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja, mengelola beban tugas secara efektif serta menyelesaikan konflik di tempat kerja mempergunakan cara yang positif serta bijaksana (Edo, Handoyo, & Sulistyowati, 2019).

Penerapan sistem penghargaan sederhana, seperti pemberian apresiasi kepada karyawan yang

Diah Gina Pramesti*, Pipid Ari Wibowo, Zaenal Arifin

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun
Korespondensi penulis. Diah Gina Pramesti. *Email: diahgina2402@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i10.1680

disiplin, berprestasi atau kooperatif setiap bulan dapat menjadi dorongan positif yang meningkatkan motivasi dan rasa dihargai dalam bekerja (Putri, Azmi, Miftah, Azzahra, Monika, & Hanako, 2024). Pencegahan kejenuhan akibat rutinitas yang monoton, perusahaan juga dapat menerapkan rotasi tugas ringan secara berkala agar pekerja tetap merasa tertantang dan bersemangat. Melalui upaya-upaya ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat, dinamis serta suportif, sehingga mampu menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan secara keseluruhan (Handayani & Fachrin, 2022).

METODE

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, dilaksanakan bulan Juni-September 2025 di PT. Prima Maesa Putra, Ponorogo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *puposive sampling* dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Variabel independent dalam penelitian ini adalah beban kerja, kelelahan kerja dan hubungan interpersonal, sedangkan variable dependen adalah tingkat stress.

Kriteria inklusi mencakup pekerja dengan masa kerja minimal 6 bulan di tempat kerja tersebut dan pekerja yang mengalami atau berpotensi mengalami stres kerja berdasarkan hasil skrining awal atau pengukuran kuesioner. Kriteria eksklusi meliputi pekerja dengan riwayat gangguan psikologis berat yang telah didiagnosis sebelumnya dan pekerja yang mengonsumsi obat-obatan psikotropika yang dapat memengaruhi tingkat stres.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Beban kerja diukur menggunakan kuesioner NASA-TLX yang mencakup enam dimensi, yaitu tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, performa, usaha, dan tingkat frustrasi, dengan skala penilaian 0–100. Skor beban kerja diperoleh dari nilai rata-rata seluruh dimensi. Hasil pengukuran dikategorikan menjadi beban kerja ringan (≤50) dan berat (>70).

Pengukuran kelelahan kerja dilakukan menggunakan *Fatigue Assessment Scale* (FAS) yang terdiri dari 10 pernyataan dengan skala Likert 1–5. Skor total antara 10–50, di mana semakin tinggi skor menunjukkan tingkat kelelahan kerja yang semakin tinggi. Hasil pengukuran dikategorikan menjadi tidak lelah (10–21) dan kelelahan tinggi (≥35).

Hubungan interpersonal di tempat kerja diukur menggunakan *Work Relationship Scale* (WRS) yang menilai kualitas komunikasi, kerja sama, dukungan sosial, dan konflik antar pekerja maupun antara pekerja dengan atasan. Instrumen ini menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang skor 1–5 untuk setiap pernyataan, dimana skor total diperoleh dari penjumlahan seluruh item. Hasil pengukuran kemudian dikategorikan menjadi hubungan interpersonal buruk (≤ 50% skor maksimal) dan baik (> 75% skor maksimal).

Pengukuran tingkat stres dilakukan menggunakan *Perceived Stress Scale* (PSS-10) yang terdiri dari 10 item dengan skala Likert 0–4. Skor total berkisar antara 0–40, di mana semakin tinggi skor menunjukkan tingkat stres yang semakin tinggi. Hasil ukur dikategorikan menjadi stres ringan (0–13) dan stres tinggi (27–40). Instrumen ini digunakan untuk menggambarkan tingkat stres responden secara objektif dan menjadi dasar analisis dalam penelitian. Analisis data yang digunakan univariat dalam bentuk distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji *chi square*.

Diah Gina Pramesti*, Pipid Ari Wibowo, Zaenal Arifin

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun
Korespondensi penulis. Diah Gina Pramesti. *Email: diahgina2402@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i10.1680

HASIL

Tabel Distribusi Karakteristik Demografi Responden (N=40)

Variabel	Hasil	P-value	OR
Umur (n/%) (Mean ±SD) (Rentang)(Tahun)	(26.736±3.569) (20-50)		
20-29	20/50.0		
30-39	15/37.5		
40-49	3/7.5		
≥50	2/5.0		
Status Pernikahan (n/%)			
Menikah	29/72.5		
Lajang	11/27.5		
Lama Bekerja (n/%)			
1-4 tahun	17/42.5		
5-9 tahun	16/40.0		
≥10 tahun	7/17.5		
Tingkat Stress (n/%)			
Ringan	33/82.5		
Berat	7/17.5		
Beban Kerja (n/%)			
Berat	20/50.0	**0.008**	**0.650**
Ringan	20/50.0		
Kelelahan Kerja (n/%)			
Tidak Kelelahan	9/22.5	**0.000**	**6.000**
Kelelahan Tinggi	31/77.5		
Hubungan Interpersonal (n/%)			
Buruk	14/35.0	**1.000**	**0.700**
Baik	26/65.0		

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan rata-rata usia responden adalah 26.736 tahun dengan nilai standar deviasi sebesar 3.569 pada rentang 20-50 tahun. Mayoritas responden sudah menikah sebanyak 29 responden (72.5%), lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 17 responden (42.5%), dan mempunyai tingkat stres kategori ringan sebanyak 33 responden (82.5). Sebagian besar responden mempunyai beban kerja yang berat dan ringan sebanyak 20 responden (50%) dengan tingkat kelelahan yang tinggi sebanyak 31 responden (77.5%) dan memiliki hubungan interpersonal yang baik sebanyak 26 responden (65.0%).

Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan signifikan dengan stres kerja (p-*value* = 0.008), stres kerja lebih banyak terjadi pada pekerja dengan beban kerja berat. Kelelahan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan stres kerja (p-*value* = 0.000) dengan risiko mengalami stres sekitar 6 kali lebih besar pada pekerja yang mengalami kelelahan kerja. Hubungan interpersonal tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja (p-*value* = 1.000).

Diah Gina Pramesti*, Pipid Ari Wibowo, Zaenal Arifin

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun
Korespondensi penulis. Diah Gina Pramesti. *Email: diahgina2402@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i10.1680

PEMBAHASAN

Inti temuan menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja tidak mengalami stres kerja, yang mengindikasikan kemampuan adaptasi kerja yang baik, meskipun masih terdapat sebagian kecil pekerja yang mengalami stres. Stres kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja, terutama beban kerja, jam kerja, dan hubungan interpersonal. Pengelolaan beban dan jam kerja serta penciptaan iklim kerja yang sehat diperlukan untuk mencegah stres kerja dan menjaga produktivitas pekerja (Hatmanti, Puspitasari, Zahroh, & Winoto, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja tidak mengalami stres kerja, yang mengindikasikan adanya kemampuan adaptasi yang cukup baik terhadap tuntutan dan lingkungan kerja. Kemampuan adaptasi ini memungkinkan pekerja untuk mengelola tekanan kerja secara efektif, baik melalui pengalaman kerja, keterampilan *coping* individu, maupun dukungan sistem kerja yang telah terbentuk (Liana, 2020).

Stres kerja pada pekerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja. Faktor organisasi seperti beban kerja dan jam kerja yang panjang dapat meningkatkan tekanan fisik dan mental, sementara faktor lingkungan kerja, termasuk hubungan interpersonal, turut memengaruhi kenyamanan psikologis di tempat kerja. Pengelolaan beban dan jam kerja secara proporsional serta penciptaan iklim kerja yang sehat dan suportif menjadi langkah penting dalam upaya pencegahan stres kerja, sekaligus untuk menjaga kesehatan pekerja dan mempertahankan produktivitas kerja secara berkelanjutan (Nurini, Rahmawati, & Nuraeni, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja (p-*value* = 0.008). Seluruh pekerja dengan beban kerja ringan tidak mengalami stres, sedangkan stres lebih banyak ditemukan pada pekerja dengan beban kerja berat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar risiko terjadinya stres kerja (Astianto, 2014).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi terjadinya stres kerja. Beban kerja yang berat dapat meningkatkan tuntutan fisik dan mental pekerja, sehingga kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja menjadi menurun. Kondisi ini menyebabkan pekerja lebih rentan mengalami stres, terutama ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan kapasitas kerja, waktu istirahat yang cukup, dan dukungan organisasi yang memadai. Perbedaan proporsi stres kerja antara pekerja dengan beban kerja ringan dan berat menggambarkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan menjadi salah satu sumber utama munculnya stres di lingkungan kerja (Ibrahim, Amansyah, & Yahya, 2016).

Pengelolaan beban kerja merupakan aspek penting dalam upaya pencegahan stres kerja. Penyesuaian beban kerja dengan kemampuan pekerja, pembagian tugas yang proporsional, serta pengaturan jam kerja yang wajar dapat membantu menurunkan tekanan kerja yang berlebihan (Mazelda, Arneliwati, & Erika, 2022)

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara kelelahan kerja dan stres kerja (p-*value* = 0.000), di mana pekerja yang mengalami kelelahan memiliki risiko jauh lebih besar untuk mengalami stres kerja dibandingkan yang tidak lelah. Proporsi stres kerja lebih tinggi pada kelompok pekerja yang mengalami kelelahan, dan temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kelelahan fisik dan mental akibat tuntutan kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan risiko stres kerja (Mualim & Adeko, 2020).

Kelelahan kerja merupakan kondisi yang muncul akibat akumulasi tuntutan fisik dan mental yang melebihi kapasitas adaptasi individu. Ketika pekerja mengalami kelelahan, kemampuan untuk mengendalikan emosi, mempertahankan konsentrasi, serta menyelesaikan tugas secara efektif akan menurun, sehingga meningkatkan kerentanan terhadap stres kerja. Kelelahan yang berlangsung secara terus-menerus dapat mengganggu keseimbangan fisiologis dan psikologis pekerja, yang pada akhirnya memicu respons stres (Yuliani & Putri, 2020).

Tingginya proporsi stres kerja pada pekerja yang mengalami kelelahan menunjukkan bahwa pengelolaan kelelahan merupakan aspek penting dalam upaya pencegahan stres kerja. Intervensi seperti pengaturan jam kerja yang lebih rasional, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta penyesuaian beban kerja sesuai kemampuan pekerja dapat membantu menurunkan tingkat kelelahan dan stres (Bayuwega, Wahyuni, & Kurniawan, 2016).

Diah Gina Pramesti*, Pipid Ari Wibowo, Zaenal Arifin

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun
Korespondensi penulis. Diah Gina Pramesti. *Email: diahgina2402@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i10.1680

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja (p-*value* = 1.000). Proporsi stres kerja relatif serupa pada pekerja dengan hubungan interpersonal baik maupun buruk. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja lebih dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan seperti beban kerja dan kelelahan dibandingkan faktor psikososial, meskipun hubungan interpersonal tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari upaya pencegahan stres kerja secara menyeluruh (Chairunnisa, Arum, & Salamah, 2024).

Kualitas hubungan antarpekerja bukan merupakan faktor utama yang secara langsung memicu terjadinya stres kerja. Proporsi stres kerja yang relatif serupa pada pekerja dengan hubungan interpersonal baik maupun buruk menguatkan dugaan bahwa stres kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang bersifat objektif dan melekat pada tuntutan pekerjaan. Kondisi ini dapat terjadi karena pekerja cenderung lebih memusatkan perhatian pada penyelesaian tugas dan pemenuhan target kerja, sehingga tekanan fisik dan mental akibat beban kerja serta kelelahan lebih dominan dirasakan dibandingkan pengaruh hubungan sosial di tempat kerja (Maghfirah, 2023).

Hubungan interpersonal tetap memiliki peran pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan interpersonal yang baik dapat berfungsi sebagai sumber dukungan sosial yang membantu pekerja mengelola tekanan kerja dan meningkatkan kemampuan koping terhadap stres. Upaya pencegahan stres kerja sebaiknya tidak hanya berfokus pada pengendalian beban kerja dan kelelahan, tetapi juga diiringi dengan upaya pemeliharaan hubungan interpersonal yang sehat, sehingga tercipta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi psikososial pekerja (Rewo, Puspitasari, & Winarni, 2020).

SIMPULAN

Beban kerja dan kelelahan kerja berperan penting dalam meningkatkan stres kerja, dengan kelelahan sebagai faktor yang paling kuat, sedangkan hubungan interpersonal tidak berhubungan signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa pengendalian beban kerja dan pencegahan kelelahan merupakan kunci utama dalam menurunkan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, R. N., & Handayani, S. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Perawat Akibat Beban Kerja Yang Tinggi: Literatur Review. *J-Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 9*(2), 191-200.

Asla, H. P., Nadia, R., Amanda, E., & Netty, M. (2024). Model Stres Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas: Analisis Literatur. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi: Asosiasi Riset Ilmu Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 3*(1), 266-275.

Astawa, I. M. A., Wati, N. M. N., & Wati, K. L. (2024). Hubungan Kemampuan Adaptasi Kerja Dengan Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Perawat. *Holistic Nursing And Health Science, 6*(2), 96-106.

Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, 3*(7), 1-17.

Bayuwega, H. G., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 4*(4), 673-681.

Chairunnisa, A., Arum, H. S., & Salamah, P. U. (2024). Pengaruh Hubungan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Aspek Psikologis: Sebuah Systematic Review. *Jurnal Psikologi, 1*(4), 14-14.

Edo, E., Handoyo, S., & Sulistyowati, M. E. (2019). Penyusunan Sistem Pengembangan Karyawan Melalui Pelatihan Dengan Pendekatan Appreciative Inquiry. *Insan Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental: Universitas Airlangga, 4*(2), 102.

Handayani, Y., & Fachrin, S. A. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Window Of Public Health Journal, 3*(1), 179-189.

Diah Gina Pramesti*, Pipid Ari Wibowo, Zaenal Arifin

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun
Korespondensi penulis. Diah Gina Pramesti. *Email: diahgina2402@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i10.1680

Hatmanti, N. M., Puspitasari, N., Zahroh, C., & Winoto, P. M. P. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang Igd Rspal Dr Ramelan Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 8*(2).

Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya, G. N. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 Pt. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal.*

Junaidah, J., Wardhani, U. C., & Muharni, S. (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.

Laili, H., & Susilawati, S. (2024). Hubungan Antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Literature Review. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research, 2*(4), 51-60.

Liana, Y. (2020, August). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) Pada Perawat. *In Proceeding Seminar Nasional Keperawatan* (Vol. 6, No. 1, Pp. 108-115).

Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen, 6*(2), 127-136.

Malau, R. H. D., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan K3 Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Pt. Ara Shoes Indonesia*. Diponegoro Journal Of Management, 13*(4).

Mazelda, F., Arneliwati, A., & Erika, E. (2022). Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit: Literature Riview. *Jurnal Keperawatan Jiwa, 10*(2), 345.

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.

Mustakim, M., & Putri, R. A. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 12*(01), 65-70.

Nurini, N., Rahmawati, A., & Nuraeni, T. (2017). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Tjbt App Cirebon. *Afiasi: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2*(2), 60-67.

Putri, S., Azmi, D. W., Miftah, A., Azzahra, Y., Monika, R., Hanako, S., & Muhammadiyah Jakarta, U. (2024). Meninjau Efektivitas Sistem Reward Dan Punishment Dalam Mendorong Perilaku Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Revolusioner, 7*(6), 572-576.

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.

Yuliani, I., & Putri, M. (2020). Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Kantor Kelurahan Jagakarsa, Jakarta Selatan. *Jurnal Kesehatan, 6*(1), 47-57

Diah Gina Pramesti*, Pipid Ari Wibowo, Zaenal Arifin

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun
Korespondensi penulis. Diah Gina Pramesti. *Email: diahgina2402@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i10.1680