

## HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA, BESARAN UPAH DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. X

Nasyidatul Ulya<sup>1</sup>, Novendy<sup>2\*</sup>

Program Studi Sarjana Kedokteran, Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara<sup>1</sup>

Bagian Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara<sup>2</sup>

\*Corresponding Author : novendy@fk.untar.ac.id

### ABSTRAK

Dalam dunia kerja tentu banyak berbagai aspek yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres dapat menyebabkan seseorang menjadi tidak produktif dalam pekerjaannya. Stres kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, beban kerja yang terlalu berat, upah kerja, kondisi kesehatan, dan faktor individu lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, besaran upah dengan stres kerja pada karyawan di PT. X. Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian sebanyak 200 karyawan pengelolaan limbah. Pengambilan data besaran upah dikumpulkan dengan wawancara, sedangkan penilaian stres kerja diperoleh menggunakan kuesioner dari Health and Safety Executive dan pengambilan data untuk kategori beban kerja didapatkan dengan cara menghitung rumus persentase beban kardiovaskuler. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Program for Social Science*) untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan menggunakan analitik statistik dengan uji *chi-square*. Hasil penelitian ini yaitu responden paling banyak berusia 26-45 tahun (54,5%) dan lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki 168 orang (84%), karyawan yang sudah menikah sejumlah 161 orang (80,5%) dan karyawan yang bekerja <5 tahun sebanyak 101 orang (50,5%). Sebanyak 150 orang (75%) yang tidak menerima upah sesuai dengan UMK kota Karawang. Sedangkan dalam hal beban kerja, sebanyak 107 orang (53,5%) karyawan diperlukan perbaikan. Hasil dari stres kerja para karyawan banyak mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 127 orang (63,5%). Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja ( $p = 0,02$ ), dan tidak terdapat hubungan antara upah dengan stres kerja ( $p = 0,103$ ).

**Kata kunci** : beban kerja, besaran upah, stres kerja

### ABSTRACT

*In the world of work, of course there are many aspects that can cause work stress. Stress can cause someone to be unproductive in their work. Work stress in employees can be influenced by environmental factors, workload that is too heavy, work wages, health conditions, and other individual factors. This research aims to determine the relationship between work load, wage size and work stress on employees at PT. X. This research is an analytical research with a cross sectional approach. The sample in the research was 200 waste management employees. Data on wage levels was collected using interviews, while work stress assessments were obtained using a questionnaire from the Health and Safety Executive and data collection for workload categories was obtained by calculating the percentage of cardiovascular load. Data processing uses the SPSS (Statistical Program for Social Science) application to determine the relationship between variables using analytical statistics with the chi-square test. The results of this research are that most respondents were aged 26-45 years (54.5%) and more employees were male, 168 people (84%), married employees, 161 people (80.5%) and employees who were married. Those who worked <5 years were 101 people (50.5%). As many as 150 people (75%) did not receive wages according to the Karawang City UMK. Meanwhile, in terms of workload, as many as 107 employees (53.5%) needed improvement. As a result of work stress, many employees experienced moderate work stress, namely 127 people (63.5%). It can be concluded that there is a relationship between workload and work stress ( $p = 0.02$ ), and there is no relationship between wages and work stress ( $p = 0.103$ ).*

**Keywords** : workload, work stress, wage amount

## PENDAHULUAN

Dunia saat ini bergerak sangat cepat. Karena itu, persaingan antara perusahaan dan bisnis semakin meningkat. Untuk mengatasi persaingan yang ketat ini, perusahaan menggunakan berbagai strategi. Karyawan juga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan diharapkan dapat mengelola semua tugas operasional organisasi dengan cepat dan efisien. Banyak organisasi menciptakan upaya dan membuat strategi yang efektif untuk memuaskannya dan bebas dari stres (Hassan, 2020).

Stres kerja adalah respons yang dapat membahayakan secara fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan para karyawan (Jum'ati, 2013). Pendapat lain menjelaskan bahwa stres kerja merupakan situasi ketegangan yang menghasilkan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun mental yang memengaruhi emosi, pemikiran, dan keadaan psikologis seseorang. Sebagai hasilnya, tingkat stres yang berlebihan dapat memengaruhi kapasitas seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitarnya, yang pada gilirannya menyebabkan munculnya berbagai gejala stress yang dapat mengganggu pekerjaan seseorang (Riza, 2015).

Berdasarkan data dari *American Psychological Association* (APA), sebanyak 75% warga Amerika melaporkan telah mengalami minimal satu gejala stres dimana 60% dari stres tersebut disebabkan oleh pekerjaan (APA, 2015). Sedangkan menurut Riset Kesehatan Dasar Kementerian RI Tahun 2018 menyatakan bahwa di Indonesia sendiri stres sudah mulai terjadi sejak rentang usia remaja yaitu 15-24 tahun dengan prevalensi 6,2% (Riskesdas, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana dan Hendra terhadap 76 pengemudi truk pengantar produk mendapatkan pekerja dengan stres kerja ringan sebanyak 39,47%, stres kerja sedang 59,21% dan stres kerja berat 1,32% (Oktaviana dkk, 2022).

Menurut WHO Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu terdiri dari isi pekerjaan dan konteks kerja. Isi pekerjaan meliputi konten pekerjaan, beban kerja dan kecepatan kerja, jam kerja yang Panjang, dan partisipasi dan kontrol. Sedangkan konteks kerja meliputi pengembangan karir, upah para pekerja, peran pekerja dalam organisasi, hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar kerja (WHO, 2022).

Menurut Soleman, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dituntaskan oleh suatu posisi atau unit organisasi, yang dihasilkan dari perkalian antara volume pekerjaan dengan standar waktu (Soleman, 2011) sedangkan menurut dhani menjelaskan bahwa beban kerja merujuk pada kumpulan atau sejumlah tugas yang harus dikerjakan oleh suatu bagian atau unit organisasi (Yeniarti dkk, 2022). Menurut Soleman, yang membagi beban kerja dalam 2 skala penilaian. Skala pertama merupakan faktor eksternal yang terbagi atas tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamannya waktu kerja dan istirahat. Skala yang kedua yaitu faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan (Soleman, 2011).

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang timbul dapat bermacam-macam bentuknya, misalnya tekanan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, jam kerja yang panjang, kurangnya waktu istirahat, dan lain-lain. Apabila beban kerja ini tidak dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan stres kerja bagi para karyawan. Hubungan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Zulkifli dkk. dilakukan di PT Elnusa TBK, hasilnya menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan (Zulkifli dkk, 2019)

Upah juga dapat menimbulkan stress kerja. Upah adalah kompensasi yang dapat diberikan oleh perusahaan atau organisasi dan diterima oleh setiap pekerja karena melakukan pekerjaannya dengan baik. Jika upah yang diterima sesuai dengan keinginan karyawan dan memenuhi kebutuhan sehari-hari, maka hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dan

membantu perusahaan mencapai tujuannya. Upah yang mereka terima digunakan untuk membeli kebutuhan pokok. Jika seorang pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari maka ia akan mengalami stres. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhanny terhadap perwira tinggi di wilayah Jember, hasilnya menunjukkan adanya hubungan antara upah dengan tingkat stres akibat pekerjaannya (Zulkifli, 2019). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Hasbi Ibrahim dkk. menegaskan bahwa tidak adanya korelasi antara tingkat beban kerja, upah karyawan, dan kejadian stres kerja. Hal ini dikarenakan ketika tugas-tugas dapat diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu serta karyawan menerima upah yang memadai, dampak stres kerja menjadi tidak signifikan (Ibrahim, 2016). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, besaran upah dengan stres kerja pada PT. X

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini dilakukan di PT. Harapan Baru Sejahtera Plastik Karawang. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 9 bulan, mulai dari pembuatan proposal pada bulan Oktober-Desember 2022 hingga ke pengambilan data pada bulan Januari-juni 2023. Penelitian ini dilakukan kepada 200 karyawan. Metode pengambilan data untuk stres kerja menggunakan kuesioner Health and Safety Executive (HSE) yang berisi 35 pertanyaan, lalu hasil kuesioner akan dihitung dan di klasifikasikan ke dalam kategori stres kerja. Lalu untuk penilaian beban kerja dilakukan dengan menghitung denyut nadi kerja dan denyut nadi istirahat.

Denyut nadi kerja dihitung sebelum para karyawan memulai kerja, sedangkan denyut nadi kerja dihitung setelah karyawan bekerja selama 2 jam, lalu untuk mendapat denyut nadi maksimum dihitung dengan cara (200-umur) untuk perempuan dan (220-umur) laki-laki. Hasil dari ketiga denyut nadi ini kemudian dimasukkan ke dalam rumus perhitungan persentase beban kardiovaskular/*cardiovascular load* (%CVL), dari perhitungan beban kardiovaskular kemudian akan di klasifikasikan ke dalam klasifikasi beban kerja berdasarkan %CVL. Lalu untuk variabel besaran upah di dapatkan melalui wawancara kepada karyawan. Sesuai dengan keputusan gubernur Jawa Barat Nomor:561/KEP.732-Kesra/2021 Tentang Upah minimum Kabupaten Kota Daerah karawang provinsi jawa barat tahun 2022, Upah para karyawan selama sebulan yaitu >Rp 4.800.000. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji statistik *chi-square* dengan batas signifikansi  $p < 0,05$ .

## HASIL

Penelitian dilakukan pada 200 karyawan PT. X. penelitian ini tersebar dalam rentang usia 20 hingga 73 tahun, dengan rerata usia 36 tahun. Sebagian besar responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak responden 168 (84%), dan responden perempuan sebanyak 32 (16%).

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa karyawan pada perusahaan tersebut lebih banyak yang berusia diantara 26-45 tahun, yaitu sebanyak 109 orang (54,5%). Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, yaitu sebanyak 168 orang (84%). Berdasarkan lama kerja dari total 200 karyawan, jumlah karyawan yang telah bekerja <5 tahun lebih banyak dibandingkan yang bekerja >5 tahun, yaitu berjumlah 101 orang (50,5%). Dan berdasarkan status pernikahan, kelompok yang paling banyak adalah yang sudah menikah yaitu sebanyak 161 orang (80,5%).

Para karyawan ini sebanyak 150 orang (75%) tidak menerima besaran upah yang sama atau lebih dari UMK. Terkait beban kerja dengan tidak terjadi kelelahan terdapat 85 orang

(42,5%) dan yang diperlukan perbaikan adalah sebanyak 107 orang (53,5%). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan mengalami stres sedang adalah sebanyak 127 orang (63,5%).

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Presentase (%)
<b>Usia</b>		
≤25 tahun	43	21,5
26-45 tahun	109	54,5
46-73 tahun	48	24
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	168	84
Perempuan	32	16
<b>Status Pernikahan</b>		
Belum Menikah	39	19,5
Menikah	161	80,5
<b>Lama Kerja</b>		
<5 tahun	101	50,5
>5 tahun	99	49,5
<b>Upah</b>		
Sesuai UMK (>4,8 Juta)	50	25
Tidak Sesuai UMK (<4,8 Juta)	150	75
<b>Beban Kerja</b>		
Tidak Terjadi Kelelahan	85	42,5
Diperlukan Perbaikan	107	53,5
Kerja Dalam Waktu Singkat	5	2,5
Diperlukan Tindakan Segera	3	1,5
<b>Stres Kerja</b>		
Rendah	53	26,5
Sedang	127	63,5
Tinggi	20	10

**Tabel 2. Hubungan Beban Kerja, Besaran Upah dengan Stres Kerja**

Karakteristik	Stres Kerja						Nilai p*
	Rendah		Sedang		Tinggi		
	n	%	n	%	n	%	
<b>Beban Kerja</b>							
Tidak Terjadi Kelelahan	32	16	45	22,5	8	4	0.02
Diperlukan Perbaikan							
Kerja Dalam Waktu Singkat	18	9	77	38,5	12	6	
Diperlukan Tindakan Segera	3	1,5	2	1	-	-	
	-	-	3	1,5	-	-	
<b>Besaran Upah</b>							
Sesuai UMK	19	9,5	27	13,5	4	2	0.103
Tidak Sesuai UMK	33	17	100	50	16	8	

Pada penelitian ini hasil analisis *chi-square* antara beban kerja dengan stres kerja di dapatkan hasil bahwa dari karyawan yang tidak mengalami kelelahan yaitu 85 orang (42,5%), 32 orang (16%) di antaranya mengalami stres kerja rendah, 45 orang (22,5%) mengalami stres kerja sedang dan 8 orang (4%) lainnya mengalami stres kerja tinggi. Sedangkan pada karyawan yang memerlukan perbaikan 107 orang (53,5%), 18 orang (9%) di antaranya mengalami stres kerja rendah, 77 orang (38,5) mengalami stres kerja sedang dan 12 orang (6%) lainnya mengalami stres kerja tinggi. Sedangkan pada karyawan yang diperbolehkan kerja dalam waktu singkat 5 orang (2,5%), 3 orang (1,5%) diantaranya mengalami stres kerja rendah dan 2 orang (1%) mengalami stres kerja sedang. Sedangkan pada karyawan yang diperlukan tindakan segera 3 orang (1,5%) mengalami stress kerja sedang. Analitik statistik dengan *Chi-square* mendapatkan *p-value* 0,02 yang berarti terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Hasil analisis *chi-square* antara besaran upah dengan stres kerja, didapatkan hasil bahwa karyawan yang mendapat besaran upah sesuai UMK yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 19 orang (9,5%), 27 orang (13,5) mengalami stres kerja sedang dan 4 orang (2%) lainnya mengalami stres kerja tinggi. Sedangkan karyawan yang mendapatkan upah tidak sesuai UMK dan mengalami stres rendah sebanyak 33 orang (17%), 100 orang (50%) di antaranya mengalami stress kerja sedang dan 16 orang (8%) lainnya mengalami stress kerja tinggi. Analitik statistik dengan *Chi-square* mendapatkan *p-value* 0,103 yang berarti tidak terdapat hubungan antara besaran upah dengan stres kerja.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa rentang usia karyawan antara 26-45 tahun menunjukkan angka terbanyak (54,5%). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dkk, seseorang lebih rentan mengalami stres pada usia 21-40 tahun dan usia 40-60 tahun karena semakin tinggi usia maka akan lebih mudah untuk mengalami stress. Hal tersebut disebabkan oleh faktor fisiologis yang dimana pada usia tersebut telah mengalami berbagai kemunduran seperti kemampuan visual, berpikir, mengingat dan mendengar (Zulkifli,2019)

karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, yaitu sebanyak 168 orang (84%). Persentase tenaga kerja dari tahun ke tahun lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan (badan pusat statistik,2022)

Berdasarkan lama kerja, jumlah karyawan yang bekerja <5 tahun sebanyak 101 orang (50,5%) dibandingkan dengan yang >5 tahun sebanyak 99 orang (49,5%). Karyawan yang telah bekerja untuk waktu yang lebih lama umumnya memiliki kemampuan dan pemahaman yang lebih baik terkait pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai lama kerja lebih pendek. Karyawan dengan lama kerja yang lebih pendek mempunyai kemungkinan lebih besar untuk mengalami stres kerja dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dengan lama kerja yang lebih pendek harus menyesuaikan diri dengan pekerjaannya (Zulkifli,2019)

Pada penelitian ini, lebih banyak karyawan yang telah menikah yaitu sebanyak 161 orang (80,5%). Status pernikahan memang sangat berpengaruh bagi seseorang, karena apabila seseorang sudah memiliki keluarga maka tanggung jawab dan kewajibannya tidak hanya pada dirinya sendiri tetapi pada keluarganya juga.

Pada penelitian ini sebanyak 150 orang (75%) tidak mendapatkan upah sesuai UMK. Selain karyawan pada pengelolaan limbah ini di dapatkan juga masalah yang sama pada 60% perusahaan yang berada di Semarang banyak para karyawannya memperoleh upah dibawah ketentuan upah minimum kota (Nadindra dkk,2018). Lebih dari separuh (53,5%) karyawan mendapatkan beban kerja yang tinggi sehingga memerlukan perbaikan. Karyawan yang

memiliki presentase CVL yang tinggi yaitu karyawan yang bekerja pada bagian produksi yang meliputi bagian peleburan, bagian incinerator dan bagian elektrokoagulan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Handika dkk menyatakan 6 dari 10 operator produksi mengalami kelelahan fisik sehingga diperlukan perbaikan (Handika dkk,2020)

Dalam perhitungan kuesioner HSE stres kerja dapat dikategorikan menjadi 4 tingkat yaitu rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 127 karyawan yang mengalami stres kerja sedang, dimana interval nilainya adalah 105-139. Hasil ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Julvia C, yang menunjukkan mayoritas karyawan termasuk ke dalam kategori stres kerja sedang yaitu sebanyak 30 orang (58,80%) (Julvia,2016) Pada penelitian ini tidak terdapat hubungan yang bermakna antara upah dengan stres kerja pada PT. X. Tidak adanya hubungan antara upah dengan stres kerja ini dikarenakan upah yang mereka dapat sangat bervariasi, mulai dari Rp. 1.000.000-Rp. 5.500.000 tergantung dari bagian apa mereka ditempatkan dan tergantung pula dari kinerja, lama bekerja serta absen yang mereka jalani setiap harinya. Maka dari itu Sebagian besar dari karyawan mendapat upah kurang dari UMK Karawang yaitu Rp. 4.800.000. Hasil ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasbi I dkk. menyebutkan tidak ada hubungan bermakna antara upah dengan stres kerja pada karyawan, karena upah pokok yang diterima oleh para karyawan PT tersebut dirasa cukup bagi para karyawan (Ibrahim dkk, 2016)

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada PT. X. Karena terdapat beban kerja yang terlalu berat sehingga banyak karyawan yang mengalami kelelahan yang berlebihan. Beban kerja yang berat terutama dialami oleh karyawan yang bekerja pada bagian produksi yang meliputi bagian peleburan, bagian incinerator dan bagian elektrokoagulan. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dkk yang dimana 18 dari 25 respondennya dengan beban kerja yang tinggi mengalami stres kerja dan karyawan yang mengalami beban kerja rendah dan mengalami stres kerja berjumlah 5 orang dan pada penelitian tersebut didapatkan hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan sehingga memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental kelelahan maupun fisik yang dapat menimbulkan *overstress* (Zulkifli, 2019)

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah proporsi responden dengan beban kerja lebih pada karyawan PT. X adalah 57,5%. Proporsi responden dengan upah yang tidak memenuhi UMK pada karyawan PT. X adalah 75%. Proporsi responden dengan beban kerja lebih dan mengalami stres pada karyawan PT. X adalah 57,5%. Proporsi responden dengan upah yang kecil dan mengalami stres kerja pada PT. X adalah 75%. Terdapat hubungan antara beban kerja lebih dengan mengalami stres kerja pada karyawan PT. X. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara upah dengan stres kerja pada karyawan PT. X.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada dosen pembimbing dan semua pihak yang telah mendukung dalam menyelesaikan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association* (APA) (2015)  
Handika, F. S., Yuslistyari, E. I., & Hidayatullah, M. (2020). Analisis Beban Kerja Fisik Dan mental operator Produksi di PD. Mitra Sari. *Jurnal Intent: Jurnal Industri Dan Teknologi Terpadu*, 3(2), 82–89. <https://doi.org/10.47080/intent.v3i2.953>

- Hassan M, Azmat U, Sarwar S, et al. Impact of Job Satisfaction, Job Stress And Motivation on Job Performance: A Case From Private University of Karachi. Kuwait Chapter of Arabian J. Busi. Manag. Review. 2020;9(2):31-41.
- Ibrahim H, Amansyah M, & Yahya GN. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar. Al-sihah: The Public Health Science Journal. 8(1). DOI: <https://doi.org/10.24252/as.v8i1.2082>
- Irvianti, L. S., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap turnover intention Karyawan Pada pt XL axiata tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kirti, H. N. (2018). Mendapat Bayaran Dibawah ketentuan upah minimum regional (UMR). *NOTARIUS*, 11(1), 68. <https://doi.org/10.14710/nts.v11i1.23126>
- Nurlaela Jum'ati, & Himmayatul Wuswa. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) Di Kabupaten Bangkalan., 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/nbs.v7i2.525>
- Nurlaela Jum'ati, & Himmayatul Wuswa. (2013). *Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) Di Kabupaten Bangkalan.*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/nbs.v7i2.525>
- Riset Kesehatan Dasar Kementerian Republik Indonesia (2018). <https://kesmas.kemkes.go.id>
- Riska Oktaviana, & Hendra. (2022). *Analisis Stres Kerja Pada Pengemudi Truk Pengantar Produk PT XYZ Tahun 2022*, 3(2). <https://doi.org/10.59230/njohs.v3i2.6346>
- Riza, M. muhammad, & Noermijati. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur)*, 3(2). <https://doi.org/https://jimfeb.ub.ac.id>
- World Health Organization. (n.d.). *Occupational health: Stress at the workplace*. World Health Organization. [https://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/)
- Yeniarti Yeniarti, Anizir Ali Murad, & M.Suhaemi. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan nasional (BPN) Kota Cilegon. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 96–108. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.257>
- 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>