



# Analysis Corelation Between Work Demands With Stress Labor at Laboratory X Kediri City

## Analisis Hubungan Tuntutan Kerja Dengan Perubahan Stres Tenaga Kerja Pada Laboratorium X di Kediri

Ningsih Dewi Sumaningrum

*Prodi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Teknologi dan Manajemen Kesehatan, Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri, Jl. KH. Wahid Hasyim No.65 Bandar Lor, Kec. Mojojoto, Kota Kediri, Jawa Timur 64114t*

### ABTRACT

Potential psychosocial hazards are potential hazards caused by the psychological aspects of labor that are not good enough and are not getting enough attention including unsuitable placement of workers, unharmonious and incompatible relationship among individuals in the work organization, work demands, and stress. Excessive work demands not according to ability, target time, concurrent work can cause stress labor. Stress can have bad effect on the safety and health workers. Work stress is a person's reaction to excessive pressure or demands at work detrimental. Purpose This study aims to analyze the correlation between work demands and psychological changes especially stress at laboratory Kediri city. This study design was a quantitative study with a cross sectional approach. Data collection was carried out using quick test questionnaire to detect work stress standardized by the ministry of health. Sampling this study was conducted with a total sampling technique of 14 respondents. The statistical test used was the pearson correlation test. Pearson correlation test results obtained a significance value of 0.046. Thus this value is smaller than 0.05 so it can be concluded that there is significant which means there was a correlation work demands with psychological changes in this case work stress. The company should perform management of work demands, so that the workforce can work comfortably, work productively, and be free from work stress.

**Keywords:** Labor, Stress, Work Demands

### ABSTRAK

Potensi bahaya psikososial merupakan potensi bahaya yang ditimbulkan oleh adanya aspek psikologis ketenagakerjaan yang kurang mendapatkan perhatian dan kurang baik dapat dijabarkan antara lain, hubungan antara individu yang tidak harmoni dan tidak serasi dalam organisasi kerja, serta penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai. Tuntutan kerja secara berlebihan, tidak sesuai kemampuan, target waktu, merangkap pekerjaan dapat menyebabkan terjadinya stres akibat kerja. Stres akan berdampak buruk terhadap Kesehatan dan keselamatan tenaga berdampak buruk terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Stres kerja merupakan

### OPEN ACCESS

ISSN 2580-7730 (online)

**Edited by:**  
Andika Aliviamaita

**\*Correspondence:**  
Ningsih Dewi Sumaningrum  
ningsih.sumaningrum@iik.ac.id

**Received:** 11 Juni 2022

**Accepted:** 19 Juli 2022

**Published:** 31 Juli 2022

**Citation:**

Sumaningrum ND (2022)

*Analysis Corelation Between Work Demands With Stress Labor at Laboratory X Kediri City Medicra (Journal of Medical Laboratory Science/Technology).*  
5:1.

doi: 10.21070/medicr.v5i1.1630

reaksi seseorang terhadap tekanan atau tuntutan yang berlebihan di tempat kerja yang bersifat merugikan. Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis hubungan tuntutan kerja dengan stres pada laboratorium Kota Kediri. Metode desain yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Uji statistika yang digunakan adalah uji korelasi pearson. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner test cepat untuk mendeteksi stres kerja yang terstandar kemenkes. Pengambilan sampel dengan teknik total sampling sebanyak 14 responden. Hasil uji korelasi pearson, didapatkan nilai signifikansi 0,046. Dengan demikian nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapatlah disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dengan perubahan psikologis dalam hal ini stres kerja. Simpulan disarankan perusahaan melakukan manajemen pengaturan tuntutan kerja, dengan demikian tenaga kerja dapat bekerja secara produktif, nyaman, bebas, terhindar dari paparan stres kerja.

**Kata Kunci:** Pekerja, Stres, Tuntutan kerja

## PENDAHULUAN

Perkembangan jaman di era globalisasi semakin berkembang baik dari sudut teknologi, produktivitas yang harus terpenuhi, penyesuaian peralatan, keterampilan, metode yang digunakan di tempat kerja dewasa ini menuntut persaingan di berbagai industri menyebabkan tuntutan kerja berlebihan, stres kerja. Tuntutan kerja yang berlebihan, tidak sesuai dengan kemampuan, target waktu, merangkap pekerjaan dapat menyebabkan perubahan psikologis pada tenaga kerja [Duchaine et al. \(2021\)](#). Stres kerja adalah suatu keadaan yang terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang saling berinteraksi diantara tenaga kerja dapat menimbulkan gangguan kondisi fisiologis dan perilaku [Akbar, \(2017\)](#). Stres kerja dapat dengan mudah muncul jika terdapat kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan [Diningsih, \(2021\)](#). Stres kerja terbukti mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan, faktor penyebabnya adalah dari dalam diri pekerja dan lingkungan kerja [Syahidan et al. \(2022\)](#). Hal tersebut dapat dilihat dari gejala yaitu adanya perasaan khawatir, tidak tenang, adanya gangguan pencernaan emosi yang tidak stabil, sulit tidur nyenyak, merasa tegang, tekanan darah meningkat, perubahan perilaku merokok berlebihan, merasa cemas, tekanan darah meningkat [Harrisma & Witjaksono \(2013\)](#). Data World Health Organization (WHO) menunjukkan sebanyak 450 juta orang di dunia mengalami stres, sedangkan Negara Indonesia 10% dari total penduduk mengalami stress [Tarwaka \(2015\)](#). Northwestern National menginformasikan bahwa 7 dari 10 pekerja mengalami stres, sedangkan 1 dari 3 pekerja di Amerika membuat keputusan keluar dari pekerjaannya dikarenakan stress [Perwitasari \(2016\)](#). Hasil penelitian menunjukkan 100 juta hari kerja tidak dilakukan dengan baik, sia-sia karena stres dan hampir 50% sampai dengan 70% mengalami gangguan kesehatan berhubungan dengan stress [Suci \(2018\)](#).

Perkembangan kehidupan yang semakin canggih dan kompleks mengharuskan manusia untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Tuntutan kerja yang diberlakukan pada tempat kerja dapat memberikan tekanan pada tenaga kerja yang pada akhirnya menyebabkan tenaga kerja kelebihan pekerjaan dan mengalami gejala stress [Larasati \(2015\)](#). Tingginya tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan tenaga kerja merupakan salah satu pemicu timbulnya stres [Sandra & Ifdil \(2015\)](#). Aspek tuntutan kerja antara lain tuntutan kerja yang berhubungan dengan emosional, banyaknya beban yang diterima oleh tenaga kerja dan tuntutan kerja yang memerlukan konsentrasi. Hal tersebut berdampak pada perilaku tenaga kerja dan putus asa dalam menghadapi pekerjaan [Gintang Kumara et al. \(2017\)](#). Disamping itu tuntutan kerja untuk bekerja dengan kualitas lebih baik pada setiap harinya dapat memberikan efek tekanan dan jika tenaga kerja mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri pada tuntutan kerja, pada lingkungan tempat kerja maka dapat menimbulkan stres pada tenaga kerja [Kusnadi \(2014\)](#). Penelitian yang digunakan dalam penelitian sebelumnya menggunakan instrumen kuesioner stress secara umum. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner tes cepat untuk mendeteksi

stres kerja yang terstandar khusus untuk PAK psikososial di tempat kerja.

## METODE

Penelitian ini memiliki metode pendekatan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional* karena pengumpulan data variabel bebas maupun variabel terikat dilakukan pada satu periode waktu tertentu pada waktu yang bersamaan [Siyoto & Sodik \(2015\)](#). Variabel yang diteliti meliputi tuntutan tugas merupakan variabel independen dan variabel perubahan psikologis merupakan variabel dependen. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tes cepat untuk mengetahui stress kerja yang sudah terstandar [Kemenkes RI \(2011\)](#). Analisis data dalam penelitian menggunakan uji statistika korelasi pearson [Hermawan \(2019\)](#). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan swasta yang ada di kota Kediri berjumlah 14 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian meliputi data umum seperti usia, status perkawinan, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan jam kerja. Sedangkan data khusus meliputi tuntutan kerja dan stres. Berikut ini adalah tabel Analisa statistika deskriptif. Analisa statistika deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 14 responden. Adapun responden yang paling muda dalam penelitian ini berusia 22 tahun, dan responden paling tua berusia 55 tahun. Rata-rata responden dalam penelitian ini berusia 30 tahun.

**Tabel 1.** Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin

	Jumlah	%
Laki-laki	6	42,9
Perempuan	8	57,1
Total	14	100

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui yaitu 8 orang responden berjenis kelamin perempuan. Responden laki-laki dalam penelitian ini berjumlah 6 orang.

**Tabel 2.** Distribusi frekuensi menurut pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah	%
SMA/SMK	2	14,3
D3	3	21,4
S1	8	57,1
S2	1	07,2
Total	14	100

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pendidikan dalam penelitian ini bervariasi yaitu responden memiliki Pendidikan mulai dari SMA/SMK sampai jenjang Magister. Responden yang memiliki tingkat Pendidikan S1 sebanyak 8 orang. Sedangkan yang memiliki kualifikasi S2 (Magister) sebanyak 1 orang

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi berdasarkan jam kerja

Jam kerja	Jumlah
06.00 - 13.00	1
06.00 - 14.00	1
06.00 - 15.00	1
06.00 - 16.00	1
07.00 - 12.00	2
07.00 - 13.00	1
07.00 - 14.00	3
07.00 - 16.00	1
08.00 - 17.00	1
08.00 - 18.00	1
Free	1
<b>Total</b>	<b>14</b>

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan jam kerja responden terdiri dari beberapa waktu 3 orang responden memberikan informasi memiliki jam kerja dimulai dari pukul 07.00 sampai dengan 14.00. Dalam penelitian juga ditemukan responden yang memiliki jam kerja bebas.

**Tabel 4** Distribusi berdasarkan lama kerja

Lama kerja	Jumlah	%
1 Tahun	4	28,6
2 Tahun	4	28,6
Lebih dari 2 Tahun	6	42,8
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan lama kerja responden diklasifikasikan menjadi lebih dari 2 tahun, 2 tahun dan 1 tahun. Responden yang memiliki lama kerja lebih dari 2 tahun berjumlah 6 orang. Sedangkan yang memiliki lama kerja 1 tahun dan 2 tahun sebanyak masing-masing 4 orang.

Uji kenormalan data dikatakan terpenuhi jika nilai signifikansi yang didapatkan lebih dari 0,05. Hasil uji kenormalan data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa data telah memenuhi asumsi kenormalan data dikarenakan nilai signifikansi untuk variabel tuntutan kerja dan stres 0,652.

Nilai signifikansi uji korelasi pearson dalam penelitian ini diperoleh hasil 0,046. Dapat dikatakan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulan yang didapatkan yaitu pada tuntutan kerja dengan stres terdapat hubungan yang signifikan. Koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,541. Nilai ini masuk dalam kategori moderate atau sedang. Koefisien korelasi bernilai positif dengan demikian memiliki makna adanya peningkatan tuntutan kerja akan berdampak kepada perubahan psikologis responden dalam hal ini stres kerja.

Tuntutan kerja dapat berupa tuntutan harus bekerja cepat,

bekerja keras, pekerjaan yang menyita waktu, berpikir dengan cepat selama bekerja, mengambil keputusan besar yang berkaitan dengan pekerjaan, tuntutan yang harus menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan semua itu berdampak pada perubahan psikologis Nurendra (2016).

Tuntutan kerja yang merupakan bagian dari pekerjaan yang mana berpotensi menimbulkan tekanan, mengharuskan untuk beradaptasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu. Dapat dikatakan bahwa tuntutan kerja mengarah pada segi social, fisik, organisasi dalam pekerjaan yang memerlukan usaha fisik dan psikologis secara kontinyu. Kondisi kerja yang memberikan dukungan sumber daya pada tenaga kerja dapat mengurangi tuntutan tugas, sehingga dapat menstimulasi perkembangan individu dalam suatu pekerjaan Lestari et al. (2021).

Tuntutan yang tinggi merupakan salah satu pemicu munculnya perubahan psikologis pada seorang maupun individu. Perubahan pada psikologis stres dapat diketahui dengan adanya napas yang tersengal-sengal, kecemasan berlarur-larut, sulit tidur nyenak, rasa percaya diri yang menurun, sulit untuk konsentrasi dalam melakukan pekerjaan, dan adanya rasa bosan yang tinggi, berbicara lebih sedikit karena tuntutan kerja yang mendesak Eriadya (2014).

Hasil analisis statistik didapatkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan pada timbulnya stres kerja, tuntutan kerja yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula stres. Tuntutan kerja yang mempengaruhi stres dalam penelitian ini dikarenakan besarnya tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi dan keterampilan. Selain itu tenaga kerja dituntut bekerja dengan cepat dan status tenaga kerja yang telah menikah memiliki banyak masalah yang harus dihadapi dalam kehidupan rumah tangga istimewa yang mempunyai anak balita membutuhkan perhatian, serta adanya pekerjaan rumah tangga yang harus diselesaikan, mencampuradukan masalah rumah tangga dengan pekerjaan, kurangnya dukungan dari pasangan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian bahwa tuntutan kerja memiliki hubungan yang kuat sebagai faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, tuntutan kerja sebagai salah satu dari aspek psikologis didalam pekerjaan yang memerlukan usaha, keterampilan psikis maupun fisik dan memerlukan suatu pengorbanan psikis dan fisik Ansori & Martiana (2017). Hasil penelitian menunjukkan ada tuntutan kerja berpengaruh pada stres kerja karena adanya kondisi pekerjaan yang menekan dalam melakukan pekerjaan menjadi pemicu stres, ketegangan dalam bekerja, menimbulkan gangguan tidur, kelelahan, dan Kesehatan Ayuningtyas & Hendriani (2021).

Hasil kuesioner yang didukung dengan wawancara pada penelitian ini setelah bekerja lebih suka menghabiskan waktu bersantai bersama keluarga, menonton televisi, sedangkan laki-laki lebih banyak berkumpul dengan teman, dan berolah raga. Tanggung jawab yang tinggi terhadap peran di rumah baik dalam pekerjaan rumah

seperti memasak, menyapu, mencuci, ataupun sebagai ibu bagi anak-anaknya, banyak diemban oleh tenaga kerja berjenis kelamin perempuan. Dalam penelitian ini jenis kelamin didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Perempuan mempunyai kemampuan fisik lebih lemah dibandingkan dengan laki-laki. Kecenderungan cepat lelah dimiliki oleh tenaga kerja berjenis kelamin perempuan sehingga perempuan lebih banyak mengalami stres kerja, namun selain itu adanya siklus haid yang dapat mempengaruhi keadaan emosional pada pekerja perempuan. Adanya ketidakstabilan emosi dapat memperberat terjadinya stres kerja yang dialami tenaga kerja perempuan. Hasil penelitian menunjukkan jenis kelamin berpengaruh pada stres kerja, tenaga kerja dengan jenis kelamin perempuan pada saat menghadapi stres, tubuh akan menanggapi dengan memberikan respon fisiologis dalam bentuk aktivitas hormon dan neurotransmitter yang terdapat di dalam otak. Selain itu dengan adanya prolaktin pada perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan pria, dapat memberikan efek perempuan lebih mengalami stress daripada laki-laki. Hormon prolaktin akan meningkatkan stres fisik dan emosional, sehingga pada tenaga kerja perempuan mempunyai potensi mengalami stres kerja lebih sering daripada jenis kelamin laki-laki. Meskipun demikian pekerja dengan jenis kelamin laki-laki tidak menunjukkan gejala stres dalam waktu dekat, sehingga berpotensi mengalami stres serius dalam waktu yang Panjang [Gobel et al. \(2013\)](#).

Pada penelitian ini mayoritas mempunyai lama kerja lebih dari 2 tahun. Hasil kuesioner, didukung dengan wawancara pada pekerja yang mempunyai lama kerja kurang 2 tahun memerlukan adaptasi dengan lingkungan kerja dan menghadapi masalah pekerjaan, sedangkan tenaga kerja dengan lama kerja lebih dari 2 tahun mengatakan sudah terbiasa dalam menghadapi masalah pekerjaan dan menganggap biasa saja. Semakin lama tenaga kerja semakin mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan, semakin mempunyai keterampilan dan pengalaman, maka stress kerja yang dialami akan semakin ringan, karena cepat tanggap dalam menghadapi berbagai masalah yang ada di tempat kerja dan sudah berpengalaman. Penelitian menunjukkan lama kerja yang sedikit kurang dari 1 tahun mengalami stres sedang karena dari tenaga kerja dalam menyelesaikan masalah dan menghadapi permasalahan-permasalahan baru dalam pekerjaannya masih kurang mempunyai pengalaman, sehingga bagi tenaga perlu dilakukan rotasi kerja dengan demikian diharapkan para pekerja tidak jenuh, dan dapat menghilangkan kepenatan dalam bekerja [Irkhami \(2015\)](#).

Pada penelitian ini mayoritas mempunyai pendidikan adalah sarjana, hasil kuesioner yang didukung dengan wawancara bahwa tenaga kerja dengan lulusan sarjana dapat menjelaskan pekerjaannya baik itu mengenai kewajiban dan risiko, sedangkan tenaga kerja dengan pendidikan D3, SMA atau SMK menjalankan pekerjaan sebagai rutinitas kurang dapat memahami pekerjaan dan risiko pada aktifitas pekerjaan yang dijalankan. Pendidikan adalah perubahan sikap dan perilaku serta usaha melalui upaya pengajaran dan pendidikan. Tingkatan pendidikan yang harus dilalui oleh individu sangat bervariasi, Pendidikan individu yang semakin tinggi dengan waktu yang tidak sedikit maka akan mempunyai

cara berpikir, cara pandang dan pengetahuan yang luas, serta menemukan cara yang efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pendidikan adalah sistem terbuka, sehingga mempunyai potensi yang memungkinkan adanya pengaruh luar dan menentukan kebenaran ataupun kesalahan seperti adanya faktor kreatifitas. Pendidikan memiliki materi yang luas dan tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya [Fahamsyah \(2017\)](#).

Pada penelitian ini mempunyai umur minimal 22 tahun dan maksimal 55 tahun berdasarkan hasil kuesioner dan didukung dengan wawancara bahwa pekerja dengan usia kurang dari 55 tahun cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, cenderung emosi dalam menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan dalam bekerja, sedangkan pekerja yang mempunyai usia 55 tahun cenderung berhati-hati, teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Usia yang dimiliki oleh individu sangat berguna untuk menentukan kendali seseorang terhadap pemicu stres yang mengganggu, sehingga dapat menjadi penyebab kejadian timbulnya stress yang akan dialami oleh seseorang. Individu dengan umur dewasa akan berbeda dengan umur remaja terutama dalam mengendalikan stres, pada orang dewasa mempunyai toleransi yang baik dalam kejadian stress yang dialami [Rusby \(2017\)](#). Tenaga kerja yang memiliki umur lebih tua akan semakin mampu memperlihatkan kematangan jiwa, dalam arti semakin mampu mengendalikan emosi, semakin bijaksana, semakin mampu berpikir secara rasional, semakin dapat menunjukkan intelektual dan psikologisnya semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda [Mochtar et al. \(2013\)](#).

Hasil penelitian menunjukkan pembagian umur dikategorikan menjadi usia dewasa madya pada usia 41-60 tahun sedangkan dewasa dini pada usia 20-40 tahun. Tenaga kerja yang memiliki usia dewasa dalam menjalani kehidupan dan pekerjaan akan semakin bijaksana [Maryam & Pertiwi \(2015\)](#). Hasil penelitian menunjukkan mempunyai pengalaman stres lebih banyak pada pekerja dengan usia dewasa dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai usia lebih muda. Pengaruh stres yang dialami dan dihadapi oleh tenaga kerja secara umum terjadi pada pekerjaan yang terkait dengan target yang harus segera dipenuhi, waktu yang tepat serta terkait dengan kekuatan fisik dan indera [Setiawan \(2019\)](#).

Pada penelitian ini mempunyai pengaturan jam kerja yang fleksibel, mayoritas bekerja 8 jam dalam sehari. Hasil kuesioner yang didukung dengan wawancara tenaga kerja merasa nyaman dengan jam masuk kerja karena dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan. Suatu sistem yang dijalankan dalam tempat kerja dalam upaya untuk meningkatkan produksi secara maksimal dan berkesinambungan disebut sebagai pengaturan jam kerja. Selain itu adanya pengaturan jam kerja dapat mengoptimalkan daya kerja mesin yang digunakan pada tempat kerja, untuk meningkatkan produktifitas dan keuntungan [Sari \(2018\)](#). Hasil penelitian diketahui bahwa manusia sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari akan mengalami siklus, hal ini disebut sebagai sirkadian atau irama 24 jam. Tenaga kerja yang bekerja secara bergantian



mempunyai kesulitan untuk menyesuaikan perubahan jam tidur dapat mengalami masalah kesehatan diantaranya gangguan tidur Marchelia (2014).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa koefisien bernilai positif yang mempunyai makna bahwa peningkatan tuntutan kerja akan berdampak pada peningkatan stres.

## KONTRIBUSI PENULIS

Peneliti berperan dalam pengambilan data dan penyusunan artikel ilmiah

## PENDANAAN

Adapun pendanaan dari penelitian ini adalah mandiri.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada laboratorium Pendidikan di Kota Kediri yang telah mengizinkan penelitian ini.

## REFERENSI

- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33–48. Retrieved from <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/download/1464/1159>
- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75–84. Retrieved from <https://www.e-journal.unair.ac.id/IJPH/article/download/7118/4289>
- Ayuningtyas, S. M., & Hendriani, W. (2021). Stres pada Tenaga Kesehatan Saat Pandemi COVID-19: Tinjauan Literatur. *Psikologi Konseling*, 19(2), 1091–1100. Retrieved from <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/Konseling/article/download/30442/17431>
- Diningsih, I. P. (2021). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Strss Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Duchaine, C. S., Brisson, C., Talbot, D., Gilbert-Ouimet, M., Trudel, X., Vézina, M., Milot, A., Diorio, C., Ndjaboué, R., & Giguère, Y. (2021). Cumulative exposure to psychosocial stressors at work and global cognitive function: the PROspective Quebec Study on Work and Health. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(12), 884–892. Retrieved from [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Duchaine%2C+C.S.%2C+Brisson%2C+C.%2C+Talbot%2C+D.%2C+Gilbert-Ouimet%2C+M.%2C+Trudel%2C+X.%2C+Vézina%2C+M.%2C+Milot%2C+A.%2C+Diorio%2C+C.%2C+Ndjaboué%2C+R.%2C+%26+Giguère%2C+Y.%282021%29.+Cumulative](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Duchaine%2C+C.S.%2C+Brisson%2C+C.%2C+Talbot%2C+D.%2C+Gilbert-Ouimet%2C+M.%2C+Trudel%2C+X.%2C+Vézina%2C+M.%2C+Milot%2C+A.%2C+Diorio%2C+C.%2C+Ndjaboué%2C+R.%2C+%26+Giguère%2C+Y.%282021%29.+Cumulative)
- Eriadya, M. (2014). Pengaruh totalitas kerja, tuntutan kerja dan sumber daya pribadi terhadap subjective wellbeing. Skripsi. Fakultas Psikologi. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta. Retrieved from <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/27185/1/MELINA%20ERIADYA-FEB.pdf>
- Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107–115. Retrieved from [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Fahamsyah%2C+D.%282017%29.+Analisis+Hubungan+Beban+Kerja+Mental+Dengan+Stres+Kerja.+The+Indonesian+Journal+of+Occupational+Safety+and+Health%2C+6%281%29%2C+107-115&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Fahamsyah%2C+D.%282017%29.+Analisis+Hubungan+Beban+Kerja+Mental+Dengan+Stres+Kerja.+The+Indonesian+Journal+of+Occupational+Safety+and+Health%2C+6%281%29%2C+107-115&btnG=)
- Gintang Kumara, B. J., Kasturi, T., & Psi, S. (2017). Modal psikologis, tuntutan kerja dan keterikatan kerja. *Tesis*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gobel, R. S., Rattu, J. A. M., & Akili, R. H. (2013). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang ICU dan UGD RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 1–7. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/454303846/JURNAL-RYO-GOBEL-091511073-pdf>
- Gurses, A. P., Dietz, A. S., Nowakowski, E., Andonian, J., Schifffhauer, M., Billman, C., Abashian, A. M., Trexler, P., Osei, P., Benishek, L. E., Xie, A., Pronovost, P., Rosen, M. A., & Maragakis, L. L. (2019). Human factors-based risk analysis to improve the safety of doffing enhanced personal protective equipment. *In Infection control and hospital epidemiology*. 40(2), 178–186. <https://doi.org/10.1017/ice.2018.292>
- Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650–662. Retrieved from [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+stres+kerja+terhadap+produktivitas+kerja+melaui+kepuasan+kerja.+&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+stres+kerja+terhadap+produktivitas+kerja+melaui+kepuasan+kerja.+&btnG=)
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Kuningan: Hidayatul Quran.
- Irkhami, F. L. (2015). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada penyelam di PT. X. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 54–63. Retrieved from <https://ojs2.e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/download/1646/1267>
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra*, 3(1), 1–15. Retrieved from <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/download/1751/1390>
- Larasati, T. A. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Majority*, 4(9), 58–63. Retrieved from <https://juke.kedokteran.unila.ac.id/index.php/majority/article/viewFile/1408/1252>
- Lestari, Y. T., Al Ma'ruf, M. S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Tuntutan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(1), 93–101. Retrieved from <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/download/510/283>
- Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130–143. Retrieved from <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/download/1775/1863>
- Mariyam, S., & Pertiwi, K. R. (2015). Faktor Determinan Tingkat Stres dan Kelelahan Kerja Karyawan Universitas Negeri Yogyakarta Factors Influencing Job Fatigue and Stress Among Employees of Yogyakarta States University Ion Column Technic With Local Zeolite and Active Carbon. *Jurnal Sains Dasar*, 4 (2), 114-121. Retrieved from <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132319831/penelitian/Jurnal%204%20Kartika%20JSD%20determinan.pdf>
- Mochtar, S. D., Muis, M., & Rahim, M. R. (2013). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pedagang Pasar Daya Kota Makassar Tahun 2013. *Core*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/25491022.pdf>
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57–67. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/Psikologika/article/download/8107/7032>
- Perwitasari, D. T. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkatan stres pada tenaga kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015. *Jurnal Mahasiswa PSPD FK Universitas Tanjungpura*, 2(3). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jfk/article/viewFile/20020/16447>
- R.I.K. (2011). *Gangguan Kesehatan Akibat Faktor Psikososial Di Tempat Kerja (1st ed.)*. Kementkes R.I.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sandra, R., & Idfid, I. (2015). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(1), 80–85. Retrieved from <https://jurnal.iicet.org/index.php/j-edu/article/viewFile/54/48>
- Sari, R. I. P. (2018). Pengukuran Beban Kerja Karyawan Menggunakan Metode NASA-TLX di PT. Tranka Kabel. *Sosio E-Kons*, 9(3), 223–231. Retrieved from [https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio\\_ekons/article/viewFile/2250/1720](https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/viewFile/2250/1720)
- Setiawan, M. R. (2019). Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang. *Medica Arteriana*, 1(1), 29–36. Retrieved from [https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/MedArt/article/view/4628/pdf\\_1](https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/MedArt/article/view/4628/pdf_1)
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- 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. Retrieved from

<https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/download/510/283>

Syahidan, G. J., Ishak, N. I., & Fauzan, A. (2022). Hubungan Ketaksaan Dan Konflik Peran Dengan Stres Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium K3 Propinsi Kalimantan Selatan. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat* (e-Journal), 9(1), 22–28. Retrieved from <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ANN/article/view/6898>

Tarwaka, E. I. (2015). *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press.

**Conflict of Interest Statement:** The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2022 Sumaningrum. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.