

# Hubungan Faktor Individu dan Waktu Kerja dengan Stres Kerja Karyawan *Laundry* PT. AMNT Kabupaten Sumbawa Barat

Varelde Novenia Muda, Erianto Fanani\*, Marji, Supriyadi

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

\*Penulis korespondensi, Surel: erianto.fik@um.ac.id

Paper received: 3-6-2024; revised: 5-7-2024; accepted: 6-8-2024

## Abstract

The body responds to tense, dangerous or urgent circumstances as an occupational stress. Occupational stress can be caused by individual, working duration and tenure factors. The purpose of this study is to identify the relationship between individual factors and working time factors to occupational stress experienced by laundry employees in PT. Amman Mineral Nusa Tenggara, West Sumbawa Regency. This study was cross sectional and involved 70 workers. The instrument are a questionnaire collaborated with the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 5 of 2018 as well as a brief interview regarding workload and work environment conditions. The data were analyzed using the chi square test, shows that the occupational stress of laundry employees at PT Amman Mineral Nusa Tenggara has a relationship with individual factor variables includes age (sig 0,04<0,05), gender (sig 0,04<0,05), sleep patterns (sig 0,02<0,05), and working time factor variables, working duration (sig 0,02<0,05). Variables sleep patterns and work duration have the highest relationship, so one way to reduce the occupational stress is to improve employees sleep patterns and work durations.

**Keywords:** occupational stress; individual factors; working time.

## Abstrak

Tubuh menanggapi keadaan yang tegang, berbahaya, atau mendesak sebagai stres kerja. Stres di tempat kerja dapat disebabkan faktor individu, durasi kerja dan masa kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana faktor individu dan faktor waktu kerja berhubungan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan *laundry* PT. Amman Mineral Nusa Tenggara. Penelitian ini berjenis *cross sectional* dan melibatkan 70 pekerja. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang dikolaborasikan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 serta wawancara singkat mengenai beban kerja dan kondisi lingkungan kerja. Data hasil penelitian menggunakan uji chi square yang menunjukkan bahwa stres kerja karyawan *laundry* di PT. Amman Mineral Nusa Tenggara memiliki hubungan dengan variabel faktor individu, yaitu usia (sig 0,04<0,05), jenis kelamin (sig 0,04<0,05), pola tidur (sig 0,02<0,05) dan variabel faktor waktu kerja, yaitu durasi kerja (sig 0,02<0,05). Variabel pola tidur dan durasi kerja memiliki hubungan paling kuat, sehingga salah satu cara untuk mengurangi stres kerja adalah memperbaiki pola tidur dan durasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** stres kerja; faktor individu; faktor waktu kerja

## 1. Pendahuluan

Era globalisasi adalah perubahan global yang melanda seluruh dunia. Era ini ditandai dengan pesatnya pertumbuhan dan perkembangan teknologi yang memungkinkan interaksi antar seluruh dunia dan masyarakat menjadi sederhana dan cepat. Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting di era globalisasi, sebagai subjek pelaksana maka sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan yang luas dan kemampuan yang tinggi untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi (Soelton & Amaelia, 2020). Banyaknya tuntutan yang harus dijalani akan menyebabkan timbulnya stres kerja. Stres kerja merupakan tekanan yang timbul ketika individu merasa terlalu banyak tuntutan kerja dan tanggung jawab dalam

pekerjaannya. Ketidakmampuan individu dalam memenuhi target pekerjaan, kurangnya manajemen waktu serta minimnya fasilitas pendukung dalam bekerja dapat meningkatkan stres kerja (Pykett & Paterson, 2022). Meningkatnya stres kerja kerap kali mempengaruhi kesehatan fisik dan mental individu serta berpengaruh pada penurunan kinerja.

Masalah stres kerja merupakan salah satu tantangan serius dalam dunia pekerjaan saat ini. Menurut data yang dikuratori oleh *Health and Safety Executive* berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* (LFS) pada tahun 2018, terdapat 595.000 kasus stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan dengan prevalensi mencapai 1.800 per 100.000 tenaga kerja. Bahkan, terdapat 239.000 kasus baru yang tercatat dengan prevalensi sebesar 720 per 100.000 tenaga kerja (*Health and Safety Executive* (HSE), 2018). Di wilayah Asia Pasifik, tingkat stres kerja juga mengkhawatirkan, melebihi rata-rata global dengan tingkat stres mencapai 48%. Hal ini terbukti dari survei Regus pada tahun 2012, di mana tingkat stres kerja di beberapa negara seperti Malaysia, Hongkong, Singapura, Cina, Indonesia, dan Thailand mencapai tingkat yang mencemaskan. Di Indonesia sendiri, tingkat stres kerja meningkat 9% dari tahun sebelumnya yang sebesar 64% menjadi 73% (Habibi & Jefri, 2018). Menurut Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas, 2018) yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan, sekitar 9,8% penduduk Indonesia mengalami gangguan mental emosional dan data Riskesdas juga menunjukkan prevalensi stres akibat kerja yang ditunjukkan dengan gejala depresi serta kecemasan pada usia  $\geq 15$  tahun ke atas mencapai 14 juta orang atau setara dengan 6% dari jumlah penduduk Indonesia. Stres kerja bukan hanya mengganggu kinerja pekerja, tetapi juga berdampak negatif pada kesehatan fisik dan psikologis, serta mengakibatkan hilangnya hari kerja. Dalam hal ini, stres kerja menjadi sebuah permasalahan kesehatan masyarakat yang memerlukan perhatian serius.

Definisi stres kerja sendiri mengacu pada kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis pada individu yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan secara keseluruhan (King dalam Asih *et al.*, 2018). Stres kerja bukan hanya sekadar pengalaman subjektif, tetapi juga berhubungan erat dengan tuntutan dan permintaan organisasi terhadap karyawan. Ketidakseimbangan ini dapat menciptakan umpan balik negatif baik dalam aspek fisik maupun psikologis. Dampak dari stres kerja tidak hanya terbatas pada pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dapat merambat ke aspek-aspek kehidupan sehari-hari. Individu yang mengalami tingkat stres tinggi atau stres yang berkepanjangan dapat mengalami penurunan gairah kerja, kecemasan yang tinggi, dan frustrasi. Selain itu, pola tidur yang terganggu, selera makan yang berkurang, kesulitan berkonsentrasi, dan masalah kesehatan lainnya juga dapat terjadi. Sebagai bukti, stres kerja telah terbukti menjadi faktor risiko penyakit seperti gangguan muskuloskeletal, kecelakaan, gangguan mental, gangguan kardiovaskular, gangguan metabolik, dan kanker (Suharyati *et al.*, 2020).

Menurut Handoko, sejumlah faktor dapat menjadi penyebab stres kerja, termasuk jadwal kerja, tuntutan tugas atau kerja, beban kerja berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dan tekanan waktu (Asih *et al.*, 2018). Selain itu, konsumsi kafein juga telah terbukti memiliki pengaruh pada tingkat stres, terutama jika dikonsumsi dalam jumlah berlebihan di pagi hari (Nurayati, 2021). Pola makan dan pola tidur juga memainkan peran penting dalam pengalaman stres kerja. Pola makan adalah cara seseorang memilih dan mengonsumsi makanan sehari-hari, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor fisiologis, psikologis, budaya, dan sosial (Adjunct *et al.*, 2021). Penelitian oleh Shimura *et al.*, (2020)

menunjukkan bahwa pola makan dan tidur, seperti waktu makan malam, kebiasaan minum alkohol di malam hari, frekuensi konsumsi sayur, paparan sinar matahari di pagi hari, penggunaan layar visual elektronik di malam hari, dan konsumsi kafein di malam hari, memiliki hubungan dengan gangguan tidur. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pola makan dan tidur dapat mempengaruhi stres kerja. Selain itu, durasi kerja dan masa kerja juga merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam konteks stres kerja. Penelitian menemukan bahwa pekerja yang bekerja pada *shift* malam cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Demikian pula, durasi kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, serta berpotensi mempengaruhi pola tidur dan pola makan (Sajiyo et al., 2019). Dalam penelitiannya lainnya juga disebutkan tiga prediktor stres kerja yang dirasakan karyawan adalah laju kerja yang cepat, durasi tidur, dan kualitas tidur, dan oleh karena itu, diperlukan penjadwalan dan pola tidur yang sehat untuk mengurangi stres kerja dan kelelahan saat kerja (Hege et al., 2019; Rei et al., 2023).

PT. Amman Mineral Nusa Tenggara (AMNT) merupakan perusahaan tambang tembaga dan emas terbesar kedua di Indonesia yang mengoperasikan tambang Batu Hijau di Kabupaten Sumbawa Barat. Amman menjalankan 3 bisnis utama, yaitu eksplorasi, penambangan dan pengolahan mineral tembaga dan emas. Dalam mendukung bisnis proses utama tersebut, Amman memiliki beberapa departemen untuk memberikan *support* yang terdiri dari departemen *security*, SHLP (*safety, health and loss prevention*), *facilities and service* dan lainnya. Salah satu aktivitas yang berada di bawah naungan departemen *facilities and service* adalah aktivitas *laundry*. Aktivitas *laundry* meliputi *pick up*, penimbangan, pemilah dan penandaan, pencucian, pengeringan, menyetrika, pemeriksaan akhir dan *delivery*. Selama kegiatan ini berlangsung, telah terjadi beberapa kali pingsan sama karyawan *laundry* dan hasil konseling menunjukkan faktor penyebab pingsan adalah stres kerja, pola makan tidak baik dan kurangnya tidur.

Selama ini, belum ada penelitian yang menyelidiki secara komprehensif hubungan antara faktor individu (usia, jenis kelamin, pola makan, pola tidur, konsumsi air, konsumsi kafein) dan faktor waktu kerja (durasi dan masa kerja) dengan stres kerja. Maka dari itu, penelitian ini akan mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan fokus pada hubungan antara faktor-faktor individu dan waktu kerja dengan tingkat stres kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, maka dapat dikembangkan strategi intervensi yang lebih efektif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta produktivitas organisasi. Penelitian sebelumnya telah memberikan beberapa wawasan tentang hubungan antara faktor-faktor individu dan waktu kerja dengan stres kerja. Misalnya, penelitian Shimura et al., (2020) menunjukkan bahwa pola makan dan tidur berdampak pada gangguan tidur, sementara penelitian Watanabe et al., (2022) menemukan bahwa durasi kerja yang berlebihan mempengaruhi respons stres psikosomatik. Namun, belum ada penelitian yang mengintegrasikan semua faktor-faktor ini dalam satu studi. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam memahami kompleksitas stres kerja dan memberikan dasar untuk pengembangan intervensi yang lebih efektif. Penelitian ini akan memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antara faktor individu dan waktu kerja dengan stres kerja, yang dapat bermanfaat bagi pekerja dan perusahaan dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

## 2. Metode

### 2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana yang dirancang untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah untuk memastikan bahwa penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penelitian (Tika, 2014). Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional, yaitu menganalisis data untuk mengidentifikasi korelasi antara faktor-faktor risiko dan efeknya pada satu titik waktu (Abduh *et al.*, 2022).

### 2.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang terbagi menjadi variabel independen, yaitu faktor individu (usia, jenis kelamin, pola tidur, pola makan, tingkat konsumsi air mineral, konsumsi kopi), faktor waktu kerja (masa kerja dan durasi kerja) dengan variabel dependen, yaitu stres kerja yang diukur menggunakan Survei Diagnosis Stres.

### 2.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di *Site* Batu Hijau, PT. Amman Mineral Nusa Tenggara, Kabupaten Sumbawa Barat. Proses pengambilan data dilaksanakan pada bulan Agustus 2023 dan pengolahan data dilaksanakan pada bulan Desember sampai Februari 2024.

### 2.4 Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan *laundry* PT. Amman Mineral Nusa Tenggara yang berada di *Site* Batu Hijau dengan penentuan sampel menggunakan teknik total sampling, yaitu 70 responden penelitian.

### 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu observasi, wawancara dan angket atau kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti serta menggunakan survei diagnosis stres dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja dalam bentuk digital atau *google form*. Terdapat dua jenis analisis yang digunakan untuk menganalisis data penelitian, yaitu 1) analisis univariat dengan analisis deskriptif analitik, 2) analisis bivariat, uji hubungan antara variabel dengan skala ordinal dan nominal menggunakan uji chi square.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Analisis Univariat

Responden penelitian memiliki karakteristik beragam yang dapat dikelompokkan berdasarkan identitas responden, yaitu usia, jenis kelamin, pola makan, pola tidur, tingkat konsumsi air mineral, konsumsi kopi, durasi kerja, masa kerja dan stres kerja.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Variabel Faktor Individu**

	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	17-25	24	34,3%
	25-30	23	32,9%
	31-35	23	32,9%
	Total	70	100%
Jenis Kelamin	Perempuan	32	44,3%
	Laki-Laki	38	55,7%
	Total	70	100%
Pola Tidur	Pola Tidur Baik	33	47,1%
	Pola Tidur Buruk	37	52,9%
	Total	70	100%
Pola Makan	Pola Makan Baik	24	34,3%

	Pola Makan Buruk	28	40,0%
	Pola Makan Cukup	18	25,7%
	Total	70	100%
<b>Tingkat Konsumsi Air Mineral</b>	Tingkat Konsumsi Air Mineral Baik	23	32,9%
	Tingkat Konsumsi Air Mineral Buruk	23	32,9%
	Tingkat Konsumsi Air Mineral Cukup	24	34,3%
	Total	70	100%
	<b>Konsumsi Kopi</b>	Tidak Mengonsumsi Kopi	23
	Mengonsumsi Kopi	47	67,1%
	Total	70	100%

Tabel yang disajikan di atas menggambarkan distribusi frekuensi usia dari responden yang totalnya berjumlah 70 orang. Tabel di atas memberikan gambaran mengenai sebaran usia dalam tiga kategori berbeda, yaitu usia 17-25 tahun, 25-30 tahun, dan 31-35 tahun, beserta persentase mereka dalam keseluruhan kelompok. Kategori usia yang paling mencolok dari data ini adalah dominasi kelompok usia muda, terutama mereka yang berusia antara 17-25 tahun. Kelompok ini mencakup 45 dari 70 responden, atau sekitar 64.3% dari total populasi yang diteliti. Ini menunjukkan bahwa mayoritas individu dalam sampel ini adalah orang-orang muda. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sulistyana & Suci (2018) pada perusahaan semen di Tuban, kelompok usia muda masih penuh semangat, masih memiliki tingkat produktivitas yang tinggi serta memiliki kriteria tenaga yang luar biasa sehingga perusahaan cenderung mempekerjakan karyawan pada usia rentang kelompok muda. Di sisi lain, kelompok usia 25-30 tahun terdiri dari 17 orang atau 24.3% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa meskipun kelompok ini lebih kecil dibandingkan dengan kelompok usia 17-25 tahun dan kelompok usia 31-35 tahun adalah yang terkecil, dengan hanya 8 orang atau 11.4% dari total responden.

Distribusi responden antara perempuan dan laki-laki adalah sama persis, dengan masing-masing kelompok berjumlah 35 orang, yang berarti setiap kelompok menyumbang 50% dari total populasi yang diteliti. Distribusi pekerja di perusahaan tambang lainnya menunjukkan jumlah persentase jenis kelamin laki-laki yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Sumanta *et al.*, (2022) pada pekerja pertambangan batubara, dimana jumlah persentase jenis kelamin laki-laki di PT. Antang Gunung Meratus mencapai 84,3%. Data ini memang tidak mewakili semua pekerja tambang di Indonesia, akan tetapi distribusi pekerja berjenis kelamin perempuan lebih rendah pada pekerjaan operasional.

Berdasarkan tabel di atas, distribusi frekuensi pola tidur, khususnya berkaitan dengan kualitas tidur, dalam penelitian ini yang terdiri dari 70 orang. Analisis data ini menyoroti pembagian yang hampir sama antara individu dengan kualitas tidur yang baik dan mereka yang memiliki kualitas tidur yang buruk. Dari total responden, 36 orang atau sekitar 51.4% memiliki kualitas tidur yang baik, sedangkan 34 orang atau 48.6% mengalami kualitas tidur yang buruk. Pekerja tambang tembaga dan emas lain di Indonesia juga mengalami masalah tidur. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2020) di PT. Freeport Indonesia, durasi kerja yang lama dan lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan 56,7% pekerja tambang mengalami kualitas tidur yang buruk.

Gambaran mengenai distribusi pola makan dalam penelitian ini terdiri dari 70 orang. Menariknya, dalam tabel ini ada tiga kategori yang seharusnya ada yaitu pola makan baik, pola makan cukup, dan pola makan buruk. Namun, tidak ada responden yang tercatat memiliki pola makan buruk, sehingga hanya dua kategori yang terisi. Mayoritas besar dari kelompok ini, yaitu 64 orang atau sekitar 91.4% memiliki pola makan yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar individu dalam studi ini memperhatikan asupan makanan mereka dan mungkin mengikuti diet yang seimbang, memenuhi kebutuhan nutrisi, dan menjaga kesehatan makanan secara umum. Berbanding terbalik dengan pola makan karyawan di *Site Awak Mas PT. Masmindo Dwi Area* yang memiliki pola makan belum seimbang atau tidak sehat, yaitu terpenuhinya asupan karbohidrat dan protein, tetapi asupan lemak berlebihan (Mangeka, 2023).

Distribusi tingkat konsumsi air mineral dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada responden yang tercatat memiliki tingkat konsumsi air mineral yang buruk, sehingga hanya dua kategori yang terisi. Sebagian besar dari kelompok ini, yaitu 63 orang atau 90% dari total responden memiliki tingkat konsumsi air mineral yang baik serta 7 orang atau 10% responden memiliki tingkat konsumsi air mineral yang cukup. Kondisi ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila *et al.*, (2023) pada area industri tambang nikel yang berlokasi di Kendari, dimana karyawan yang bekerja di pertambangan cenderung mengalami dehidrasi akibat suhu yang esktem dan minimnya pengetahuan karyawan mengenai risiko dehidrasi. Karyawan *laundry* di PT. Amman Mineral Nusa Tenggara memiliki tingkat konsumsi air mineral yang baik disebabkan oleh beberapa faktor, yakni ketersediaan air minum yang mudah diakses dan pengetahuan yang cukup baik mengenai konsumsi air putih selama bekerja.

Hasil analisis univariat mengenai konsumsi kopi menunjukkan bahwa 42 orang atau 60% dari keseluruhan kelompok tidak mengonsumsi kopi. Sementara itu, 28 orang atau 40% dari total mengonsumsi kopi. Pada umumnya kopi adalah minuman populer di kalangan masyarakat, tetapi karyawan dapat menghindarinya karena masalah pencernaan dan efek sampingnya bagi tubuh. Menurut penelitian Widya *et al.*, (2018), konsumsi kopi pada pertambangan pasir dan batu di Semarang menunjukkan persentase yang lebih tinggi atau sebesar 87,1%. Persentase konsumsi kopi yang tinggi ini menunjukkan peran penting kopi dalam kehidupan pekerja tambang pasir dan batu.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Variabel Faktor Waktu Kerja**

Variabel		Frekuensi	Persentase (%)
<b>Durasi Kerja</b>			
Durasi Kerja Normal	Kerja	9	12,9%
Durasi Kerja Lama		61	87,1%
Total		70	100%
<b>Masa Kerja</b>			
Masa Kerja Baru		67	95,7%
Masa Kerja Lama		3	4,3%
Total		70	100%

Hasil analisis menunjukkan sebanyak 45 orang atau sekitar 64.3% memiliki durasi kerja normal, yaitu bekerja selama 9-12 jam kerja. Sebanyak 9 orang atau 12,9% dari total responden memiliki durasi kerja singkat, yang berarti mereka bekerja 8 jam atau kurang serta sebanyak 16 orang atau 22,9% responden memiliki durasi kerja tidak normal dengan jam kerja 13 jam atau lebih. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rivai & Octova (2021) di PT. Allied Indo Coal Jaya, mayoritas pekerja tambang bekerja pada durasi 8,5 jam kerja sampai 9 jam kerja dalam sehari. Karyawan *laundry* di PT.

Amman Mineral Nusa Tenggara memiliki durasi kerja yang lebih panjang dibandingkan dengan karyawan di perusahaan tambang lain di Indonesia dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya tenaga kerja dan tingginya permintaan.

Dalam penelitian ini, terdapat 33 orang atau sekitar 47,1% dari total responden masuk dalam kategori masa kerja baru yang artinya baru bekerja selama kurang dari 1 tahun. Sebanyak 34 orang atau 48,6% berada dalam kategori masa kerja sedang atau telah bekerja lebih dari 1 tahun dan terdapat 3 orang atau 4,3% masuk dalam kategori masa kerja lama yang berarti telah bekerja lebih dari 5 tahun. Dibandingkan dengan perusahaan tambang emas lain di Indonesia, hasil penelitian ini menunjukkan karyawan *laundry* di PT. Amman Mineral Nusa Tenggara memiliki masa kerja yang lebih singkat. Studi yang dilakukan oleh Supriyatna (2019) di PT. Antam menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di perusahaan tambang emas memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun. Beberapa alasan yang menyebabkan masa kerja karyawan unit *laundry* kebanyakan dalam rentang masa kerja yang singkat adalah persaingan tenaga kerja, kondisi pekerjaan yang penuh tekanan dan kondisi kesehatan.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Variabel Stres Kerja**

	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Stres Kerja	Stres Kerja Ringan	32	45,7%
	Stres Kerja Sedang	38	54,3%
	Total	70	100%

Tabel di atas menunjukkan sebaran distribusi tingkat stres kerja secara keseluruhan. Berdasarkan hasil analisis survei diagnosis stres kepada 70 karyawan, hasil survei menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang mengalami stres ringan adalah sebanyak 32 orang (45,%) dan rata-rata karyawan yang mengalami stres sedang adalah 38 orang (54,3%). Berdasarkan hasil penelitian, tingkat stres berdasarkan berdasarkan kategori ketaksaan peran dari 70 responden yang diteliti, terdapat 26 orang (37,1%) mengalami stres ringan dan 44 orang (62,9%) mengalami stres sedang. Ketaksaan peran (*role ambiguity*) adalah kondisi ketika seorang karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terkait dengan pekerjaan mereka. Tingkat stres kerja karyawan berdasarkan kategori konflik peran dari 70 responden yang diteliti, terdapat 26 orang (37,1%) mengalami stres ringan dan 44 orang (62,9%) mengalami stres sedang Konflik peran (*role conflict*) adalah kondisi stres ini terjadi ketika karyawan mengalami ekspektasi yang tidak sesuai dari dua peran atau lebih. Tingkat stres kerja karyawan berdasarkan kategori beban berlebih kualitatif dari 70 responden yang diteliti, terdapat 25 orang (35,7%) mengalami stres ringan dan 45 orang (64,3%) mengalami stres sedang. Penyebab timbulnya stres kerja kategori ini adalah ketika karyawan merasa mereka tidak memiliki sumber daya atau kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka. Tingkat stres kerja karyawan berdasarkan kategori beban berlebih kuantitatif dari 70 responden yang diteliti, terdapat 29 orang (41,4%) mengalami stres ringan dan 41 orang (58,6%) mengalami stres sedang. Penyebab timbulnya stres kerja kategori ini adalah banyaknya tugas atau beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu singkat.

Tingkat stres kerja karyawan berdasarkan kategori pengembangan karir dari 70 responden yang diteliti, terdapat 19 orang (27,1%) mengalami stres ringan dan 51 orang (72,9%) mengalami stres sedang Pengembangan karir (*career development*) adalah proses yang dilalui untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan karir, dimana hal ini dapat menjadi sumber stres kerja bagi beberapa individu. Tingkat stres kerja karyawan berdasarkan kategori tanggung jawab terhadap orang lain dari 70 responden yang diteliti, terdapat 32 orang (32,1%) mengalami stres ringan dan 38

orang (54,3%) mengalami stres sedang. Karyawan dapat mengalami stres kerja, karena harus bertanggung jawab terhadap orang lain di tempat kerja mereka. Lebih dari setengah dari individu dalam studi ini menghadapi tingkat stres dalam kategori sedang pada pekerjaan mereka. Distribusi kondisi stres pekerja tambang di Indonesia bervariasi karena faktor stres yang dihadapi pekerja berbeda di setiap unit. Dalam penelitian Yulia Handayani *et al.*, (2022) menyatakan distribusi pekerja yang mengalami stres kerja di PT. Prima Karyawan Manunggal mencapai 86,3%. Kondisi stres yang cukup tinggi dapat terjadi karena kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tekanan kerja yang cukup berat.

### 3.2 Analisis Bivariat

**Tabel 4. Hasil Uji Chi Square**

Variabel independen	Variabel dependen	Pearson Chi square
Usia	Stres Kerja	0,04
Jenis Kelamin	Stres Kerja	0,04
Pola Tidur	Stres Kerja	0,02
Pola Makan	Stres Kerja	0,20
Tingkat Konsumsi Air Mineral	Stres Kerja	0,39
Konsumsi Kopi	Stres Kerja	0,80
Durasi Kerja	Stres Kerja	0,02
Masa Kerja	Stres Kerja	0,66

Hasil uji chi square antara usia dan stres kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,04 yang berarti terdapat hubungan antara usia dengan stres kerja, dikarenakan nilai signifikansi yang lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05. Menurut peneliti, semakin bertambahnya usia maka akan semakin besar risiko pekerja mengalami stres kerja yang didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Zulkifli *et al.*, 2019), dimana risiko stres kerja meningkat seiring bertambahnya usia pekerja dan diperparah dengan minimnya perhatian perusahaan terhadap jenis pekerjaan dan beban tugas yang diberikan kepada pekerja yang berusia lebih tua terlebih kondisi kesehatan umumnya akan menurun pada pekerja yang berusia lebih tua. Di sisi lain, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pekerja berusia muda yang berarti mayoritas pekerja berusia muda lebih rentan mengalami stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pekerja yang berusia lebih tua biasanya mengalami tingkat stres yang lebih rendah di tempat kerja, sedangkan pekerja yang lebih muda memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami stres yang terkait dengan tempat kerja mereka (Ekawati and Jayanti 2019). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan berusia lebih tua biasanya lebih bijak dalam mengelola emosi, sedangkan pekerja yang lebih muda masih kurang pengalaman serta faktor lain, seperti tuntutan untuk berprestasi dan perubahan cepat yang menuntut mereka harus mudah beradaptasi dapat menimbulkan stres kerja bagi mereka. Para pekerja yang berusia lebih tua memang memiliki beberapa keunggulan, diantaranya adalah pengalaman, kemampuan penilaian yang matang, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap kualitas, tetapi penurunan kondisi fisik seiring pertambahan usia dapat meningkatkan stres (Singal *et al.*, 2020)

Hasil uji chi square antara jenis kelamin dan stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,04 yang berarti terdapat hubungan antara jenis kelamin dan tingkat stres kerja. Secara umum, penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa perempuan lebih rentan mengalami stres dari laki-laki, karena stereotip gender atau standar ganda yang mengharuskan perempuan pekerja juga menjadi ibu rumah tangga yang mengerjakan sebagian besar pekerjaan rumah, kemudian kesulitan ekonomi memperparah kecemasan

pada perempuan, dimana perempuan yang mengalami kesulitan ekonomi lebih rentan terhadap kecemasan dibandingkan laki-laki (Hossain, 2021). Selain itu, perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan fisik dan hormonal yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja mereka, dimana perempuan cenderung memiliki otot yang lebih lemah daripada laki-laki, sehingga mereka lebih mudah merasa lelah. Kelelahan ini dapat menyebabkan stres, terutama jika perempuan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Selain itu, siklus menstruasi yang dialami oleh wanita juga dapat mempengaruhi kondisi emosi mereka. Perubahan hormon selama menstruasi dapat menyebabkan wanita menjadi lebih emosional dan mudah stres (Rizki *et al.*, 2023). Faktor eksternal, yaitu lingkungan kerja dan budaya kerja menciptakan lebih banyak stres pada perempuan dibandingkan laki-laki (Solanki and Mandaviya 2021).

Hasil uji chi square antara pola tidur dan stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,02 yang berarti terdapat hubungan antara pola tidur dengan stres kerja. Pola tidur dan stres kerja memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Kurang tidur dapat menyebabkan stres kerja dan stres kerja juga dapat mengganggu pola tidur. Kondisi tersebut adalah lingkaran hitam yang sulit dipecah. Apabila pekerja mengalami gangguan tidur atau memiliki pola tidur yang buruk akan menyebabkan pekerja lebih rentan mengalami stres kerja yang menimbulkan masalah konsentrasi (Güngördü *et al.*, 2023). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pola tidur yang buruk tidak hanya membuat individu merasa lelah dan lesu di siang hari, tetapi menjadi akar permasalahan yang menggerogoti kesehatan fisik, mental, dan kualitas hidup secara keseluruhan (Wang & Zeng, 2023). Disisi lain, kondisi tidur yang tidak berkualitas dalam jangka panjang dapat memperburuk stres sehingga berkembang menjadi depresi (Herawati & Gayatri, 2019).

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja adalah perilaku makan yang tidak baik, dimana semakin buruk pola makan seseorang, semakin tinggi pula tingkat stres yang mereka alami (Coelho *et al.*, 2023). Faktor lingkungan dan sosial dapat mempengaruhi perilaku makan yang tidak sehat, seperti budaya makan yang tidak sehat dan tekanan sosial untuk makan berlebihan (Okta *et al.*, 2022). Dari hasil uji chi square variabel pola makan dan stres kerja mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,20 yang berarti tidak terdapat hubungan antara pola makan dan juga tingkat stres kerja, dikarenakan nilai signifikansi yang lebih besar jika dibandingkan dengan 0,05. Tidak adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut mengindikasikan bahwa seluruh responden memperhatikan asupan makanan mereka serta memenuhi kebutuhan nutrisi mereka dengan mengonsumsi *packmeal* yang disediakan oleh perusahaan. *Packmeal* disediakan dengan menu berbeda setiap hari kerja yang terdiri dari nasi, lauk protein yang merupakan daging atau ikan, sayuran, *side dish* serta buah. Pilihan yang dibuat oleh para pekerja tentang apa yang mereka makan (pola makan mereka) sangat dipengaruhi oleh lingkungan mereka, karena jenis makanan yang tersedia di lingkungan mereka memainkan peran utama dalam membentuk preferensi makanan mereka (Sapawi & Ming, 2021)

Hasil uji chi square untuk tingkat konsumsi air mineral dengan tingkat stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,39 yang berarti tidak terdapat hubungan antara tingkat konsumsi air mineral dan juga tingkat stres kerja, dikarenakan nilai signifikansi yang lebih besar jika dibandingkan dengan 0,05. Merujuk pada tabel 2, mayoritas

responden terhidrasi atau kondisi tubuh responden mendapatkan cairan yang cukup ketika bekerja sehingga konsentrasi mereka saat bekerja tidak terganggu. Kondisi tersebut sejalan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Masento *et al.*, 2014) mengenai status hidrasi, dimana tingkat hidrasi yang cukup serta dehidrasi ringan tidak memiliki dampak yang signifikan pada suasana hati dan stres kerja. Di samping itu, individu yang kekurangan konsumsi air mineral atau mengalami dehidrasi berisiko mengalami kondisi kecemasan, stres bahkan depresi (Haghighatdoost *et al.*, 2018). Kemudian faktor yang mempengaruhi penelitian ini tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat konsumsi air mineral dan stres kerja adalah ketersediaan air minum bagi responden oleh perusahaan dan kebiasaan minum responden yang baik. Kebiasaan minum yang baik adalah tidak menunggu reaksi tubuh sampai merasakan haus, sebab rasa haus muncul ketika tubuh sudah kekurangan air dan menunda minum terlalu lama akan menyebabkan turunnya kinerja fisik dan mental (Sari, 2017).

Berdasarkan hasil uji chi square antara konsumsi kopi dan stres kerja menunjukkan nilai sebesar 0,80 yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Selain menjadi minuman yang populer di kalangan semua usia, konsumsi kopi juga dilakukan sebagai upaya mengurangi kelelahan setelah bekerja dalam waktu yang lama. Kopi memiliki kandungan kafein yang mampu mengubah perilaku dan suasana hati serta meningkatkan kewaspadaan karena efek stimulasinya (Khamis *et al.*, 2023), akan tetapi tidak semua kopi memiliki kandungan kafein yang sama dan tidak semua kopi pula mengandung kafein. Konsumsi kopi secara teratur, terutama 2-3 cangkir kopi bubuk dan kopi tanpa pemanis setiap hari dapat membantu mengurangi kecemasan, stres bahkan depresi (Min *et al.*, 2023). Di samping itu, kopi instan dengan bahan pengawet yang tinggi, kopi robusta dan arabika yang tinggi kafein juga dapat meningkatkan tekanan darah, yang merupakan salah satu pertanda stres (Sutrisno, Ali MH, 2019). Namun demikian, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan konsumsi kopi dengan stres kerja, yaitu jumlah kopi yang dikonsumsi, sensitivitas terhadap kafein serta kondisi kesehatan.

Hasil uji chi square antara variabel durasi kerja dan stres kerja mendapatkan nilai sebesar 0,02 yang berarti durasi kerja berhubungan dengan tingkat stres kerja para responden. Kategori durasi kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu durasi kerja normal ( $\leq 8$  jam) dan durasi lama ( $\geq 10$  jam). Sebanyak 9 orang (12,9%) memiliki durasi jam kerja normal yang menunjukkan keseimbangan antara waktu kerja dan waktu luang. Meskipun masuk dalam kategori normal, mayoritas responden tetap bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu. Durasi kerja yang panjang diiringi dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan masalah kesehatan dan kelelahan kerja yang berujung pada meningkatnya stres kerja (Schiller *et al.*, 2017). Meskipun bekerja dalam durasi waktu normal tersebut tetap dapat meningkatkan stres kerja para responden, karena bekerja dalam waktu yang singkat dikombinasikan dengan beban kerja yang berat dapat menyebabkan responden merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Lukas *et al.*, 2018). Responden dengan durasi kerja lama terdiri dari 61 orang (87,1%) dari total responden. Responden yang bekerja lebih lama dari jam kerja normal tidak hanya mengalami kelelahan fisik, tetapi juga mengalami kelelahan mental atau stres kerja karena kurangnya waktu untuk beristirahat serta kesulitan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi (Ujab & Has, 2023).

Hasil uji chi square antara variabel masa kerja dan stres kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,06 yang artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dan stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Shintyar & Widanarko, 2021) yang menyatakan bahwa lama waktu bekerja berkaitan dengan keahlian dan jam terbang seorang pekerja dalam menangani berbagai tantangan dan situasi di lingkungan kerjanya. Hasil analisis univariat menunjukkan 67 orang (95,7%) dari total yang dikategorikan sebagai masa kerja baru. Ini menunjukkan bahwa sejumlah besar individu dalam studi ini relatif baru dalam peran atau posisi mereka. Di sisi lain, 3 orang (4,3%) dari kelompok tersebut berada dalam kategori masa kerja sedang. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja cukup substansial, yang mencerminkan pengetahuan dan keahlian yang lebih dalam terkait dengan tugas atau industri mereka. Namun, hubungan antara masa kerja dan stres kerja sangat rumit dan tidak selalu linear. Stres kerja sebenarnya dapat terjadi pada setiap pekerja tanpa memandang status masa kerjanya, karena stres kerja dapat timbul melalui berbagai faktor pemicu stres (Hidayat *et al.*, 2019). Pekerja dengan status masa kerja yang lama serta memiliki pengalaman dan mental yang matang pun tetap dapat mengalami tingkat stres kerja tinggi (Rudyarti, 2020).

#### 4. Simpulan

Variabel faktor individu yang memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja karyawan *laundry* PT. Amman Mineral Nusa Tenggara adalah usia, jenis kelamin, pola tidur, sedangkan pola makan, tingkat konsumsi air mineral, dan konsumsi kopi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Variabel faktor waktu kerja yang memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja karyawan adalah dari durasi kerja, sedangkan masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel yang memiliki tingkat hubungan paling kuat terhadap stres kerja adalah pola tidur dan durasi kerja. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola stres kerja dapat difokuskan pada peningkatan kualitas tidur dan penyesuaian durasi kerja. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan manajemen stres kepada karyawan untuk membantu mereka mengembangkan cara yang lebih baik untuk menangani stres.

Saran pada penelitian ini, yaitu bahwa untuk pengelolaan stres kerja pada karyawan *laundry* PT. Amman Mineral Nusa Tenggara, utamanya dapat melalui upaya perbaikan pola tidur dan durasi kerja para karyawan. Kemudian juga diperlukan penelitian mendalam secara kualitatif mengenai beban kerja dan variabel lain yang belum diteliti. Terdapat berbagai variabel dapat saling terkait dan berkontribusi terhadap stres kerja, seperti lingkungan fisik, kepribadian dan budaya organisasi. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan *laundry* di PT. Amman Mineral Nusa Tenggara dan hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan kepada karyawan di unit kerja yang lain.

#### Daftar Rujukan

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 31-39. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1955>
- Adjunct, Marniati, Notoatmodjo, S., & Kasiman, S. (2021). *Lifestyle of Determinant: Penderita Penyakit Jantung Koroner*. Rajawali Pers.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018a). *Stres kerja*. Semarang University Press.

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018b). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. (2018). No Title. Hasil Utama Riskesdas 2018.
- Coelho, L. G., Ribas, P., Costa, D. F., & Leite, L. D. O. (2023). The Effects of Workplace Stressors on Dietary Patterns among Workers at a Private Hospital in Recôncavo of Bahia, Brazil: A Longitudinal Study before and during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Güngördü, N., Kurtul, S., & Erdoğan, M. S. (2023). Evaluation of Sleep Quality, Work Stress and Related Factors in Hospital Office Workers. *Medicina Del Lavoro*, 114(3). <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i3.14033>
- Habibi, J., & Jefri. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. 6(2), 50–59.
- Haghighatdoost, F., Feizi, A., Esmailzadeh, A., Rashidi-Pourfard, N., Keshteli, A. H., Roohafza, H., & Adibi, P. (2018). Drinking plain water is associated with decreased risk of depression and anxiety in adults: Results from a large cross-sectional study. *World Journal of Psychiatry*, 8(3), 88–96. <https://doi.org/10.5498/wjp.v8.i3.88>
- Herawati, K., & Gayatri, D. (2019). The correlation between sleep quality and levels of stress among students in Universitas Indonesia. *Enfermeria Clinica*, 29(2), 357–361. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.044>
- Hidayat, M. I., Yuniarti, & Rachmi, A. (2019). Age Relationship and Employment Towards Stress in The Production Part of Pt. Multi Garmentama Bandung. *Prosiding Pendidikan Dokter*, 5(1), 368–374.
- Hossain, M. (2021). COVID-19 and Gender Differences in Mental Health in Low- and Middle-Income countries: Young Working Women Are More Vulnerable. *SSM - Mental Health*, 1(November), 100039. <https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2021.100039>
- HSE. (2018). Work related stress depression or anxiety statistics in Great Britain, 2018. October, 1–10.
- Khamis, A. M., Mostafa, R. H., Eldin, W. S., & Saleh, A. N. (2023). Impact of Caffeine Consumption on Sleeping Hours and Stress Scale among Anesthesiologists: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nutrition and Food Security*, 8(4), 535–543. <https://doi.org/10.18502/jnfs.v8i4.14003>
- Lestari, K., Muhamad, A. F., Susanto, A., Putro, E. K., & Yuliasari, F. S. (2020). Hubungan Faktor Penyebab Tingkat Kelelahan pada Pekerja Tambang Pengolahan Mineral Tembaga dan Emas. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 6(1), 109–114. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol6.iss1.519>
- Lukas, L., Suoth, L. F., & Wowor, R. (2018). Hubungan Antara Suhu Lingkungan Kerja dan Jam Kerja dengan Stres Kerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Unit Manado Proyek Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Kesmas*, 7(4).
- Mangeka, G. M. O. (2023). Gambaran asupan zat gizi makro, serat, dan natrium pekerja di site awak mas pt. Masmindo Dwi Area. *JGMI: The Journal of Indonesian Community Nutrition*, 12(1), 62–71.
- Masento, N. A., Golightly, M., Field, D. T., Butler, L. T., & Van Reekum, C. M. (2014). Effects of hydration status on cognitive performance and mood. *British Journal of Nutrition*, 111(10), 1841–1852. <https://doi.org/10.1017/S0007114513004455>
- Min, J., Cao, Z., Cui, L., Li, F., Lu, Z., Hou, Y., & Yang, H. (2023). The association between coffee consumption and risk of incident depression and anxiety: Exploring the benefits of moderate intake. *Psychiatry Research*, 326.
- Nurayati, E. (2021). *Hipertensi Pada Wanita*. CV. Jakad Media Publishing.
- Okta, H. S., ANP, A. D., Putri, L. E., Rayi, A., Pranasti, S., & Rosyida, L. (2022). Hubungan Kebiasaan Makan Terhadap Tingkat Stres Kerja dan Kejadian Obesitas Tenaga Kesehatan di RS Akademik UGM. *Prosiding TIN PERSAGI*, 365–370.
- Pykett, J., & Paterson, M. (2022). Stressing the 'body electric': History and psychology of the technologies of work stress. 35(5), 186. <https://doi.org/10.1177/09526951221081754>
- Rei, H., Yuan, C., & Jung, C. (2023). Exploring relationships between health-related lifestyle habits and fatigue among flight attendants and trainees. 74, 1361–1369. <https://doi.org/10.3233/WOR-211355>
- Rivai, M. A., & Octova, A. (2021). Analisis Optimalisasi Loss Time Alat Gali Muat untuk Mencapai Target Produksi Overburden di Pit Timur PT Allied Indo Coal Jaya Kota Sawahlunto Sumatera Barat. *Jurnal Bina Tambang*, 6(4), 248–256.

- Rizki, E. M., Widajati, N., & Nurjanah, A. (2023). Correlation of Individual Characteristics with Work Stress in Call Center Agents. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(1), 2551–2560.
- Rudyarti, E. (2020). Analisis Hubungan Stres Kerja, Umur, Masa Kerja dan Iklim Kerja Dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Perawat. *Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat*, 240–249.
- Sajiyo, Abdulrahim, M., Aziza, N., & Sholihah, Q. (2019). *Ergonomi Industri*. UB Press.
- Salsabila, A. P., Suroto, & Daru, L. (2023). Usia , Jenis Kerja , Pengetahuan , Iklim Kerja , dan Asupan Cairan. *Jurnal Semesta Sehat*, 3(2), 73–83.
- Sapawi, D. K. A., & Ming, N. H. (2021). The Influence of Office Employees' Eating Behaviour Due to Stress: The Case of Universiti Malaysia Sabah Office Employees. *Bulletin of Culinary Art and Hospitality*, 1(1), 33–41. <https://doi.org/10.17977/um069v1i12021p33-41>
- Sari, M. P. (2017). Iklim Kerja Panas dan Konsumsi Air Minum Saat Kerja Terhadap Dehidrasi. *Hi*, 1(2), 108–118.
- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund, G. (2017). The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – A group randomized intervention study using diary data. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 43(2), 109–116. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3610>
- Shimura, A., Sugiura, K., Inoue, M., Misaki, S., Yokoi, K., & Inoue, T. (2020). Which sleep hygiene factors are important? comprehensive assessment of lifestyle habits and job environment on sleep among of office workers. *xxxx*. <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2020.02.001>
- Shintyar, A. R., & Widanarko, B. (2021). Analisis Hubungan Antara Karakteristik Pekerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT LTI Yang Bekerja Dari Rumah Selama Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2021. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2), 664–672.
- Singal, E. M., Manampiring, A. E., & Nelwan, J. E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. *Journal of Public Health*, 1(1), 40–51.
- Soelton, M., & Amaelia, P. (2020). Dealing with Job Insecurity , Work Stress , and Family Conflict of Employees. *120(Icmeb 2019)*, 167–174.
- Suharyati, Susilaningih, S., Rivai, A. F., Nurgiwiati, E., Mediawati, A. S., & Airiyani. (2020). Modul Model Simple Integrasi Etik Dalam Pelayanan Kesehatan Primer dan di Rumah Sakit. Deepublish.
- Sulistiyana, I., & Suci, M. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 221–229.
- Sumanta, J., Indah, M. F., & Hadi, Z. (2022). Analisis Stress Kerja Pada Karyawan Ditinjau Dari Beban Kerja, Masa Kerja Dan Peran Organisasi Di Pt. X Kab. Tapin Kalimantan Selatan. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 102. <https://doi.org/10.31602/ann.v9i1.7375>
- Supriyatna, R. K. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Antam Tbk UBPE Pongkor Departemen Process Plant Dudu Badrudin Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAI Sahid Bogor Sholikul Hadi SBBC Consulting Rio Kartika Supriyatna Masyarakat Ekonomi Sya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 70–87.
- Sutrisno, Ali MH, S. G. (2019). Hubungan Tingkat Stres Dan Kebiasaan Minum Kopi Dengan Kejadian Stadium Hipertensi Di Puskesmas Sumbersari Kabupaten Jember. *Artikel Jurnal*, 3(1), 3.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. BumiAksara.
- Ujab, M. Z., & Has, D. F. S. (2023). Pengaruh Jam Kerja Terhadap Risiko Stres Kerja Pada Karyawan. *Avicenna*, 18(2), 328–333.
- Wang, Z., & Zeng, Z. (2023). Association between personality characteristics and sleep quality among Chinese middle-aged and older adults: evidence from China family panel studies. *BMC Public Health*, 23(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-17352-6>
- Watanabe, T., Masuya, J., Hashimoto, S., Honyashiki, M., Ono, M., & Tamada, Y. (2022). Long Working Hours Indirectly Affect Psychosomatic Stress Responses via Complete Mediation by Irregular Mealtimes and Shortened Sleep Duration : A Cross-Sectional Study. 1–8.
- Widya, M., Setiani, O., & Lanang. (2018). Hubungan Intensitas Kebisingan Dengan Tekanan Darah Sistolik Dan Diastolik Pada Pekerja Pertambangan Pasir Dan Batu Pt. X Rowosari, Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(6), 2356–3346. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>

Zulkifli, R. 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 PENDAHULUAN Kesehatan mempunyai peranan kesehatan perseorangan , kelompok ataupun masyarakat ( Depkes RI , 2011 ). Konfere. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 5(1).