

Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X

Fredi Ardiansyah^{1*}, Marthia Ikhlasiah²

^{1,2} Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Faletahan.
Jl. Raya Cilegon No.Km. 06, Pelamunan, Kec. Kramatwatu, Kabupaten Serang, 4216, Banten, Indonesia

*Email Korespondensi : ardiansyah.fredi@gmail.com

Submitted : 17/06/2026

Accepted: 27/09/2026

Published:30/09/2026

Abstract

Work stress is an important occupational health issue because it can affect employee comfort, productivity, and company performance. Work stress may arise from individual characteristics and job-related conditions, including age, workload, individual role, number of children, and career development. This study aimed to determine factors associated with work stress among workers at PT. X. This study used an analytic descriptive design with a cross sectional approach. The population consisted of all employees of PT. X, excluding managers and directors. The sample included 70 workers selected using total sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using univariate and bivariate analysis with the chi-square test. The results showed that 13 respondents (18.6%) experienced high work stress and 57 respondents (81.4%) experienced mild work stress. Most respondents were aged under 40 years (70.0%), had high workload (62.9%), had an active individual role (82.9%), had two or more children (70.0%), and had good career development (60.0%). Bivariate analysis showed no significant relationship between age, workload, individual role, and number of children with work stress. Career development was significantly associated with work stress (p-value = 0.001). This study concludes that career development is an important factor related to work stress among workers. Companies need to improve career development systems, strengthen communication, and create a supportive work environment.

Keywords: *career development, cross sectional, work stress, workers, workload*

Abstrak

Stres kerja merupakan masalah kesehatan kerja yang penting karena dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kinerja perusahaan. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dan kondisi pekerjaan, seperti umur, beban kerja, peran individu, jumlah anak, dan pengembangan karier. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT. X. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. X, kecuali manajer dan direktur. Sampel berjumlah 70 pekerja yang dipilih dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis secara univariat serta bivariat dengan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 13 responden (18,6%) mengalami stres kerja tinggi dan 57 responden (81,4%) mengalami stres kerja ringan. Sebagian besar responden berumur <40 tahun (70,0%), memiliki beban kerja tinggi (62,9%), memiliki peran individu berperan (82,9%), memiliki jumlah anak ≥ 2 anak (70,0%), dan memiliki pengembangan karier baik (60,0%). Hasil analisis bivariat menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara umur, beban kerja, peran individu, dan jumlah anak dengan stres kerja. Terdapat hubungan bermakna antara pengembangan karier dengan stres kerja (p-value = 0,001). Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan faktor penting yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja. Perusahaan perlu memperbaiki

sistem pengembangan karier, memperkuat komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata kunci: beban kerja, cross sectional, stres kerja, pekerja, pengembangan karier

PENDAHULUAN

Perkembangan industri menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang sehat, produktif, dan mampu bekerja sesuai target. Kemajuan teknologi dan persaingan kerja dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerja perlu beradaptasi dengan sistem kerja, tanggung jawab, dan tekanan organisasi yang terus berubah.

Stres kerja merupakan respons fisik, psikologis, dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja untuk mengatasinya. Stres dapat memberi dorongan positif jika berada pada tingkat wajar. Namun, stres yang tinggi dan berlangsung lama dapat menurunkan motivasi, mengganggu konsentrasi, dan menurunkan kinerja pekerja.

Masalah stres kerja menjadi perhatian penting dalam kesehatan kerja. Beberapa laporan menunjukkan bahwa pekerja di berbagai negara mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi. Di negara Asia, tingkat stres kerja dilaporkan masih besar, termasuk di Indonesia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya menjadi masalah individu, tetapi juga masalah organisasi yang perlu dikelola dengan tepat.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor pekerjaan. Faktor individu meliputi umur, tanggung jawab keluarga, jumlah anak, dan kemampuan pekerja dalam menyesuaikan diri. Faktor pekerjaan meliputi beban kerja, kejelasan peran, hubungan kerja, dan pengembangan karier. Jika faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, pekerja dapat mengalami tekanan yang berdampak pada kesehatan dan produktivitas.

Pengembangan karier menjadi faktor penting karena berhubungan dengan

harapan pekerja terhadap masa depan, promosi, pelatihan, peningkatan kemampuan, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Pekerja yang merasa kariernya tidak berkembang dapat merasa tidak dihargai, tidak puas, dan lebih mudah mengalami tekanan kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan umur, beban kerja, peran individu, jumlah anak, dan pengembangan karier dengan stres kerja pada pekerja di PT. X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Penelitian dilakukan pada pekerja PT. X pada bulan April sampai dengan Juli 2022. Populasi penelitian adalah seluruh pekerja PT. X, kecuali manajer dan direktur. Sampel berjumlah 70 responden yang diambil menggunakan teknik total sampling.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja. Variabel independen terdiri dari umur, beban kerja, peran individu, jumlah anak, dan pengembangan karier. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan bivariat untuk mengetahui hubungan antarvariabel menggunakan uji chi-square dengan tingkat kemaknaan 0,05.

HASIL

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian pada Pekerja di PT. X

Variabel	Kategori	n	%
Stres	Stres kerja tinggi	13	18,6
	Stres kerja ringan	57	81,4
Umur	< 40 tahun	49	70,0
	≥ 40 tahun	21	30,0
Beban kerja	Tinggi	44	62,9

Variabel	Kategori	n	%
Peran	Rendah	26	37,1
	Tidak berperan	12	17,1
	Berperan	58	82,9
Anak	≥ 2 anak	49	70,0
	< 2 anak	21	30,0
Karier	Buruk	28	40,0
	Baik	42	60,0

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar pekerja mengalami stres kerja ringan sebanyak 57 responden (81,4%). Sebagian besar pekerja berumur < 40 tahun sebanyak 49 responden (70,0%), memiliki beban kerja tinggi sebanyak 44 responden (62,9%), memiliki peran individu berperan sebanyak 58 responden (82,9%), memiliki jumlah anak ≥ 2 anak sebanyak 49 responden (70,0%), dan memiliki pengembangan karier baik sebanyak 42 responden (60,0%).

Hubungan Umur dengan Stres Kerja

Tabel 2 Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X

Umur	Stres tinggi	Stres ringan	P-value
< 40 tahun	11 (22,4%)	38 (77,6%)	0,317
≥ 40 tahun	2 (9,5%)	19 (90,5%)	

Hasil analisis menunjukkan nilai p-value = 0,317. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat hubungan yang bermakna antara umur dengan stres kerja pada pekerja di PT. X.

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Tabel 3 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X

Beban kerja	Stres tinggi	Stres ringan	P-value
Tinggi	8 (18,2%)	36 (81,8%)	1,000
Rendah	5 (19,2%)	21 (80,8%)	

Hasil analisis menunjukkan nilai p-value = 1,000. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. X.

Hubungan Peran Individu dengan Stres Kerja

Tabel 4 Hubungan Peran Individu dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X

Peran individu	Stres tinggi	Stres ringan	P-value
Tidak berperan	3 (25,0%)	9 (75,0%)	0,683
Berperan	10 (17,2%)	48 (82,8%)	

Hasil analisis menunjukkan nilai p-value = 0,683. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat hubungan yang bermakna antara peran individu dengan stres kerja pada pekerja di PT. X.

Hubungan Jumlah Anak dengan Stres Kerja

Tabel 5 Hubungan Jumlah Anak dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X

Jumlah anak	Stres tinggi	Stres ringan	P-value
≥ 2 anak	9 (18,4%)	40 (81,6%)	1,000
< 2 anak	4 (19,0%)	17 (81,0%)	

Hasil analisis menunjukkan nilai p-value = 1,000. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jumlah anak dengan stres kerja pada pekerja di PT. X.

Hubungan Pengembangan Karier dengan Stres Kerja

Tabel 6 Hubungan Pengembangan Karier dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X

Pengembangan karier	Stres tinggi	Stres ringan	P-value
Buruk	11 (39,3%)	17 (60,7%)	0,001
Baik	2 (4,8%)	40 (95,2%)	

Hasil analisis menunjukkan nilai p-value = 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat hubungan yang bermakna antara pengembangan karier dengan stres kerja pada pekerja di PT. X.

PEMBAHASAN

Gambaran Stres Kerja pada Pekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami stres kerja ringan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mampu mengelola tekanan pekerjaan. Namun, terdapat 13 pekerja yang mengalami stres kerja tinggi. Angka ini tetap perlu diperhatikan karena stres kerja

tinggi dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan mengganggu produktivitas.

Stres kerja muncul ketika pekerja merasakan tuntutan kerja, tanggung jawab, atau kondisi lingkungan kerja sebagai tekanan. Penelitian ini sejalan dengan temuan Ekawati dkk. (2017) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat terjadi pada pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang berbeda. Perusahaan perlu melakukan pemantauan secara berkala agar stres ringan tidak berkembang menjadi stres berat.

Hubungan Umur dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara umur dengan stres kerja. Pekerja yang berumur <40 tahun maupun ≥ 40 tahun sama-sama dapat mengalami stres kerja. Umur tidak selalu menjadi penentu utama karena stres kerja lebih banyak dipengaruhi oleh cara pekerja menilai beban, pengalaman kerja, dukungan lingkungan, dan kemampuan mengelola tekanan.

Pekerja muda dapat mengalami stres karena pengalaman kerja yang belum banyak dan tuntutan adaptasi yang tinggi. Pekerja yang lebih tua dapat mengalami stres karena kondisi fisik mulai menurun. Namun, pekerja yang lebih tua juga dapat memiliki pengalaman dan strategi koping yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mayang dkk. (2018) yang menemukan bahwa umur tidak berhubungan signifikan dengan stres kerja.

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja. Walaupun sebagian besar responden memiliki beban kerja tinggi, sebagian besar tetap berada pada kategori stres kerja ringan. Hal ini dapat terjadi karena pekerja sudah terbiasa dengan ritme kerja, memiliki keterampilan

yang sesuai, atau mendapat dukungan dari rekan kerja.

Beban kerja tetap perlu diperhatikan karena tuntutan kerja yang terlalu tinggi dapat memicu kelelahan dan tekanan psikologis. Jika beban kerja tidak diimbangi dengan waktu istirahat, pembagian tugas yang jelas, dan komunikasi yang baik, stres kerja dapat meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Zainiyah (2016) yang menemukan bahwa beban kerja tidak selalu berhubungan langsung dengan stres kerja.

Hubungan Peran Individu dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara peran individu dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang berperan maupun tidak berperan dalam pekerjaan tetap dapat mengalami stres. Peran individu dapat menjadi sumber tekanan jika pekerja tidak memahami tanggung jawabnya atau tidak dilibatkan dalam keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Kejelasan peran tetap penting dalam organisasi. Pekerja yang memahami tugas, wewenang, dan batas tanggung jawab akan lebih mudah bekerja dengan terarah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Widjasena dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa peran individu dalam pekerjaan tidak selalu berhubungan signifikan dengan stres kerja, terutama jika pekerja sudah memahami tugasnya dengan baik.

Hubungan Jumlah Anak dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jumlah anak dengan stres kerja. Pekerja yang memiliki anak ≥ 2 maupun <2 anak dapat mengalami stres kerja. Jumlah anak tidak secara langsung menentukan stres karena setiap pekerja memiliki kondisi keluarga, dukungan pasangan, pendapatan,

dan cara mengelola tanggung jawab yang berbeda.

Tanggung jawab keluarga dapat menambah beban pikiran, terutama jika pekerja harus memenuhi kebutuhan pendidikan, kesehatan, dan ekonomi keluarga. Namun, dukungan keluarga juga dapat menjadi faktor pelindung yang membantu pekerja menghadapi tekanan kerja. Hasil ini sejalan dengan Surono dan Aprianti (2018) yang menyatakan bahwa jumlah anak tidak selalu berhubungan bermakna dengan stres kerja.

Hubungan Pengembangan Karier dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara pengembangan karier dengan stres kerja. Pekerja dengan pengembangan karier buruk lebih banyak mengalami stres kerja tinggi dibandingkan pekerja dengan pengembangan karier baik. Temuan ini menunjukkan bahwa karier menjadi faktor penting dalam kesejahteraan psikologis pekerja.

Pengembangan karier yang tidak jelas dapat membuat pekerja merasa tidak memiliki arah, tidak mendapatkan penghargaan, dan kurang memiliki kesempatan untuk berkembang. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan tekanan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Putra (2013) yang menyebutkan bahwa pengembangan karier berhubungan dengan stres kerja karena pekerja menilai promosi, pelatihan, jenjang karier, dan penghasilan sebagai bagian penting dari keadilan organisasi.

Menurut asumsi peneliti, pengembangan karier menjadi faktor yang paling terlihat karena pekerja membutuhkan kepastian kesempatan untuk maju. Ketika pekerja merasa kariernya tidak berkembang, tekanan kerja lebih mudah muncul walaupun beban kerja dan faktor individu lain tidak menunjukkan hubungan yang bermakna. Perusahaan perlu membuat sistem promosi, pelatihan,

dan evaluasi kinerja yang terbuka agar pekerja merasa dihargai dan memiliki masa depan kerja yang jelas.

SIMPULAN

Sebanyak 13 pekerja (18,6%) mengalami stres kerja tinggi dan 57 pekerja (81,4%) mengalami stres kerja ringan. Sebagian besar pekerja berumur <40 tahun, memiliki beban kerja tinggi, memiliki peran individu berperan, memiliki jumlah anak ≥ 2 anak, dan memiliki pengembangan karier baik. Tidak terdapat hubungan bermakna antara umur dengan stres kerja pada pekerja di PT. X dengan p-value = 0,317. Tidak terdapat hubungan bermakna antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. X dengan p-value = 1,000. Tidak terdapat hubungan bermakna antara peran individu dengan stres kerja pada pekerja di PT. X dengan p-value = 0,683. Tidak terdapat hubungan bermakna antara jumlah anak dengan stres kerja pada pekerja di PT. X dengan p-value = 1,000. Terdapat hubungan bermakna antara pengembangan karier dengan stres kerja pada pekerja di PT. X dengan p-value = 0,001.

SARAN

Perusahaan diharapkan memperkuat sistem pengembangan karier melalui promosi yang jelas, kesempatan pelatihan, peningkatan keterampilan, dan penilaian kinerja yang transparan. Pekerja juga diharapkan menjaga komunikasi yang baik, membangun pola pikir positif, dan melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk membantu mengurangi tekanan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Faletehan, pembimbing, pihak PT. X, dan seluruh responden yang telah membantu proses penelitian serta penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, Rohmana, N., Latifah, N., Sakinah, S., & Fajrini, F. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stress para pekerja di percetakan Kota Ciputat tahun 2021. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 2(2).
- Akbar, A. S., Tri, S., & Zulkifli. (2019). Hubungan usia, masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1).
- Anggita, N., & Masturi. (2018). Metodologi penelitian kesehatan. E-book.
- Arifin, I. M. (2021). Faktor individu dalam organisasi. Makalah UIN Alauddin Makassar.
- Awang, Y. M., & Gorang, F. A. (2022). Analisis pengaruh budaya organisasi, karakteristik kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Dewi, R., Widhiastuti, H., & Asih, Y. G. I. (2018). Stres kerja. Harapan Press.
- Ekawati, Wahyuni, I., & Amalia, R. B. (2017). Hubungan antara karakteristik individu, beban kerja mental, pengembangan karir dan hubungan interpersonal dengan stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(5).
- Fanggidae, P. R., Nursiani, P. N. I., & Abang, R. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management*, 7(2).
- Fauzan, A., Ishak, I. N., Syahidan, J. G. T., & Widyarni, A. (2022). Hubungan ketaksaan dan konflik peran dengan stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1).
- Jafri, J. H. (2018). Analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja di unit produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2).
- Kusmawan, D. (2022). Relationship between individual characteristics and complaints of work stress at Unit VI Refinery PT. X (Persero) Balongan. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 6(2).
- Langi, F., Tuda, J., & Lumingkemas, M. (2022). Hubungan antara lama kerja, beban kerja dan takut terinfeksi dengan stres kerja. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 13(1).
- Mardianti, Y., & Kurniati, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap stres kerja serta dampaknya kepada produktivitas kerja karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1).
- Mayang, S. F. A., Lestanyo, D., & Kurniawan, B. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan bagian kepesertaan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ungaran. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(4).
- Muslihati, A., Susihono, W., & Lady, L. (2017). Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPDB Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b).
- Muspawi, M. (2017). Menata pengembangan karier sumber daya manusia organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1).
- Nuraeni, T., Rahmawati, A., & Nurini. (2017). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan

- di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2).
- Putri, W. N., Firdani, F., & Olivia, S. I. (2022). Hubungan beban kerja dan karakteristik individu dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan*, 3(1).
- Rochmawati, H. D. (2014). *Management stress*. Majalah Ilmiah.
- Santika, A. N. P. G. I. (2015). Hubungan indeks massa tubuh dan umur terhadap daya tahan umum mahasiswa putra semester lima kelas A Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan IKIP PGRI Bali. *Jurnal Pendidikan Kesehatan Rekreasi*, 1.
- Saragih, L., dkk. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2).
- Sucipto, C. D. (2014). *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Gosyen Publishing.
- Suprajang, E. S., & Intanasari, V. (2016). Analisis stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV Investa Motor Blitar melalui kinerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1).
- Surono, A., & Aprianti, R. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada dosen tetap di STIKES Y Bengkulu. *Jurnal Photon*, 9(1).
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri*. Harapan Press.
- Umboh, A., Korompis, L. E. G., & Kunu, J. M. (2021). Hubungan determinan stres kerja di masa pandemi Covid-19 dengan kinerja perawat. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 12(2).
- Widanarko, B., & Shintyar, R. A. (2021). Analisis hubungan antara karakteristik pekerja dengan stres kerja pada pekerja PT LTI yang bekerja dari rumah selama masa pandemi COVID-19 tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(2).
- Widjasena, B., Ekawati, & Saidah, N. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2).
- Yaser, M., & Sari, M. (2022). Hubungan faktor organisasi, lingkungan, dan individu dengan stres kerja pada karyawan PT. Surgika Alkesindo. *Journal of Public Health Education*, 1(3).