



Analisis gambaran stres kerja pada pekerja informal di Kota Tangerang

¹Wahyuni Wahyuni, ¹Muhammad Islam Nasution, ²Cynthia Vanessa Djodjobo

¹Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Politeknik Ketenagakerjaan

²Program Studi Relasi Industri, Politeknik Ketenagakerjaan

How to cite (APA)

Wahyuni, W., Nasution, M, I., & Djodjobo, C, V. (2025). Analisis gambaran stres kerja pada pekerja informal di Kota Tangerang. *Journal of Health Research Science*, 5(1), 103–109. <https://doi.org/10.34305/jhrs.v5i1.1605>

History

Received: 5 April 2025

Accepted: 7 Mei 2025

Published: 10 Juni 2025

Corresponding Author

Wahyuni, Program studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Politeknik Ketenagakerjaan; wahyuni@polteknaker.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRAK

Latar Belakang: Laporan *The Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2023 sebanyak 875 ribu kasus stres, depresi dan kecemasan serta terdapat 17,1 juta hari hilang akibat hal tersebut. Kondisi ini menjadi lebih kompleks pada pekerja di sektor informal yang sering menghadapi kondisi kerja tidak stabil dan kurangnya regulasi untuk kesejahteraan sehingga memicu stres kerja yang berdampak negatif pada kesehatan mental, fisik, serta produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa gambaran stres kerja pada pekerja informal di Kota Tangerang.

Metode: Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan 50 responden. Variabel yang dianalisis mencakup konflik peran, tuntutan kerja, beban kerja dan tanggung jawab, tuntutan mental, penilaian diri, serta dukungan sosial dengan menggunakan kuesioner *Generic Job Stress Questionnaire* (GJSQ).

Hasil: 82% responden mengalami stres kerja sedang. Variabel dukungan sosial memiliki nilai $p < 0,000$ kurang dari $p < 0,005$.

Kesimpulan: Dukungan sosial memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja dimana pekerja tanpa dukungan sosial rentan mengalami stres berat.

Kata Kunci: Dukungan sosial, konflik peran, pekerja informal, stres kerja, tuntutan kerja

ABSTRACT

Background: Data from the Health and Safety Executive (HSE) in 2023 reported approximately 875,000 cases of stress, depression, and anxiety related to work in the United Kingdom, resulting in a loss of 17.1 million working days. This issue becomes even more complex for workers in the informal sector, who often face unstable working conditions and a lack of regulations that safeguard their well-being. As a result, they are more vulnerable to work-related stress, which negatively impacts their mental and physical health, as well as productivity. This study aims to analyze the description of job stress among informal workers in Tangerang city.

Method: This study employed a quantitative research method with a descriptive approach, involving 50 participants. The variables analyzed included role conflict, job demands, workload and responsibility, mental demands, self-evaluation, and social support. Data were collected using the *Generic Job Stress Questionnaire* (GJSQ).

Result: 82% of respondents experienced moderate levels of work stress. The social support showed a p-value of 0.000, which is less than $p < 0.005$.

Conclusion: The social support showed a significant relationship with work-related stress, indicating that workers without social support were more vulnerable to experiencing high levels of stress.

Keyword: Social support, role conflict, informal workers, work-related stress, job demands

Pendahuluan

Stres kerja merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi tenaga kerja di berbagai sektor dan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental, fisik, serta produktivitas pekerja ((WHO), 2023). Lebih dari setengah pekerja mempunyai stres kerja dengan kategori sedang dan terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja dengan menghasilkan p-value sebesar 0,000 (Riyadi et al., 2024). Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya, yang dapat mengakibatkan berbagai gangguan, seperti kecemasan, depresi, hingga penyakit kronis seperti hipertensi dan gangguan kardiovaskular (Konopaske et al., 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 bahwasanya pekerja informal termasuk pedagang menunjukkan stres kerja (48,4%) dan mengalami hipertensi (68,3%) (Sukarja, 2019).

Penelitian sebelumnya menyatakan adanya hubungan yang searah antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada sehingga semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat stres kerja demikian sebaliknya semakin rendah tuntutan pekerjaan maka semakin rendah tingkat stres kerja (Ningrat & Mulyana, 2022). Di sektor informal, stres kerja menjadi lebih kompleks karena pekerja sering kali menghadapi kondisi kerja yang tidak stabil, jam kerja yang panjang, serta minimnya perlindungan sosial. Di Indonesia, sektor informal merupakan bagian terbesar dari angkatan kerja, termasuk di Kota Tangerang, yang mengalami pertumbuhan ekonomi pesat. Pekerja informal, seperti pedagang kaki lima, buruh harian, dan pekerja sektor jasa, menghadapi berbagai tekanan, seperti ketidakpastian pekerjaan, rendahnya kontrol terhadap pekerjaan, serta kurangnya dukungan sosial (Tambunan, 2021).

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap tingginya tingkat stres kerja di sektor informal. Ketidakpastian kerja, beban kerja tinggi, dan kurangnya dukungan sosial dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas pekerja (Monalisa et al.,

2024). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai stres kerja pada pekerja informal menjadi penting untuk merancang strategi mitigasi yang efektif. Penelitian yang dilakukan pada pekerja pada tahun 2022 menyatakan bahwasanya beban kerja mental memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja dengan $p = 0,000 (<0,05)$, dengan korelasi kuat dan arah korelasi positif (Marfuah et al., 2024). Dalam penelitian yang berbeda diketahui juga bahwa penelitian tersebut menunjukkan tingkat beban kerja berada dalam kategori tinggi, kondisi lingkungan kerja berada dalam kategori menyenangkan, tingkat stres kerja berada dalam kategori ringan, tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja (Carima, 2022). Faktor lainnya yang berhubungan adalah lama kerja (p-value 0.018), beban kerja (p-value 0.009), gaji (p-value 0.009) menyatakan adanya hubungan dengan stres kerja pada pekerja (Bahri & Nurmalasary, 2022).

Job Demand-Control Model merupakan teori untuk dapat memahami stress kerja dimana model ini menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan kerja tinggi tidak diimbangi dengan tingkat kontrol yang memadai (Karasek Jr, 1979). Pekerja informal sering menghadapi jam kerja panjang dan tekanan ekonomi tanpa memiliki kebebasan dalam mengatur pekerjaannya, yang meningkatkan risiko stres (Mahawati et al., 2021). Penilaian diri yang rendah dapat meningkatkan risiko stres, sedangkan dukungan sosial dapat membantu pekerja mengelola tekanan kerja dengan lebih baik (Asih et al., 2018). Teori lainnya yang mendukung penelitian ini adalah *Social Support Theory* yang menyatakan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja, keluarga, atau komunitas dapat berperan sebagai buffer terhadap dampak negatif stres kerja. Dalam konteks pekerja informal, kurangnya jaringan sosial yang kuat sering kali memperburuk tingkat stres kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat stres kerja pada pekerja informal di Kota Tangerang tahun 2024 dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja pada pekerja informal. Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian ini mengembangkan hipotesis bahwa

tingkat stres kerja pada pekerja informal di Kota Tangerang dipengaruhi oleh tuntutan kerja, konflik peran, beban kerja, tuntutan mental, penilaian diri, dan dukungan sosial. Dukungan sosial diharapkan memiliki dampak yang signifikan dalam menurunkan tingkat stres kerja. Penelitian mengenai stres kerja pada pekerja informal masih terbatas, khususnya di Kota Tangerang. Dengan populasi pekerja informal yang besar dan kondisi kerja yang menantang, diperlukan kajian ilmiah yang dapat mengidentifikasi faktor-faktor pemicu stres kerja serta strategi mitigasi yang dapat diterapkan. Hal inilah yang menjadi keterbaruan pada penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah dan pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan yang lebih inklusif bagi pekerja informal, termasuk program peningkatan kesejahteraan dan dukungan sosial.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk kuesioner secara langsung kepada responden yang telah memenuhi kriteria inklusi. Kuesioner berisi pernyataan mengenai faktor-faktor stres kerja, termasuk tuntutan kerja, konflik peran, beban kerja, tuntutan mental, penilaian diri, serta dukungan sosial. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dijawab menggunakan skala Likert 4 poin, yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Analisis

menganalisis gambaran stres kerja pada pekerja informal di Kota Tangerang tahun 2024. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*. Penelitian ini berfokus pada pekerja informal di Kota Tangerang yang bekerja di sektor perdagangan, jasa, dan buruh harian. Pekerja informal yang menjadi objek penelitian adalah individu yang bekerja tanpa kontrak formal dan tidak mendapatkan perlindungan sosial dari pemerintah atau pemberi kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner *Generic Job Stress Questionnaire (GJSQ)* yang dikembangkan oleh National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) sebagai instrumen utama dalam mengukur tingkat stres kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya (Murphy, 2002). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan alat bantu seperti formulir informed consent, perangkat komputer untuk analisis data, serta perangkat lunak statistik (SPSS) untuk pengolahan data.

Penelitian dilakukan di Kota Tangerang, dengan fokus pada pekerja informal yang tersebar di berbagai sektor. Pengumpulan data dilakukan selama periode Januari hingga Maret 2024. Data dikumpulkan melalui penyebaran data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk menggambarkan tingkat stres kerja serta hubungan antara *variable – variable* penelitian. Uji *Chi-Square* digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel kategorikal, dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ sebagai batas untuk menentukan apakah hubungan antarvariabel signifikan.

Hasil

Tabel 1. Hubungan konflik peran, tuntutan kerja, beban kerja dan tanggungjawab, tuntutan mental, penilaian diri dan dukungan sosial dengan stres kerja pada pekerja informal di kota Tangerang

	Variabel	Tingkat Stres		Total	P-value	Interpretasi
		Stres Kerja Sedang	Stres Kerja Berat			
1.	Konflik Peran	Tidak Ada Konflik Peran	4	0	.329	Tidak ada hubungan
		Ada Konflik Peran	37	9		
	Total		41	9		
2.	Tuntutan Kerja	Ringan	28	3	.050	Tidak ada hubungan
		Berat	13	6		
	Total		41	9		
3.	Beban Kerja dan Tanggung Jawab	Ringan	19	4	.918	Tidak ada hubungan
		Berat	22	5		
	Total		41	9		
4.	Tuntutan Mental	Ada	41	9	.000	Ada hubungan
	Total		41	9		
5.	Penilaian Diri	Positif	41	9	.000	Ada hubungan
	Total		41	9		
6.	Dukungan Sosial	Tidak Ada Dukungan	11	9	.000	Ada hubungan
		Ada Dukungan	30	0		
	Total		41	9		

Hasil analisis deskriptif, hampir seluruh responden (92%) mengalami konflik peran, dengan rata-rata skor 0,92 dan standar deviasi 0,274. Sebagian besar responden (62%) memiliki tuntutan kerja ringan, sementara hampir setengah responden (38%) menghadapi tuntutan kerja berat (rata-rata: 0,38; standar deviasi: 0,490). Beban kerja dan tanggung jawab berat dilaporkan oleh sebagian besar responden (54%), sedangkan hampir setengah lainnya (46%) melaporkan beban kerja ringan (rata-rata: 0,54; standar deviasi: 0,503). Seluruh responden (100%) melaporkan adanya tuntutan mental dan memberikan penilaian diri positif, dengan masing-masing memiliki rata-rata skor 1,00 dan standar deviasi 0,000. Adanya

dukungan sosial dilaporkan oleh sebagian besar (60%) responden, sementara hampir setengahnya (40%) tidak memilikinya (rata-rata: 0,60; standar deviasi: 0,495). Tingkat stres kerja yang dialami responden hampir seluruhnya tergolong sedang (82%), sementara sebagian kecil (18%) lainnya mengalami stres kerja berat, dengan rata-rata skor 2,18 dan standar deviasi 0,388. Hasil analisis hubungan antar variabel menunjukkan bahwa konflik peran dialami oleh sebagian besar responden dengan stres kerja sedang maupun berat. Namun, hubungan ini tidak signifikan secara statistik ($p = 0,329$), mengindikasikan bahwa konflik peran merupakan bagian umum dari pekerjaan informal, tetapi bukan faktor utama penyebab

stres kerja berat. Sebaliknya, tuntutan kerja berat memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat stres kerja berat ($p = 0,05$). Hampir setengah responden dengan tuntutan kerja berat lebih cenderung mengalami stres kerja berat (31,6%) dibandingkan mereka yang memiliki tuntutan kerja ringan (9,7%). Beban kerja dan tanggung jawab tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja ($p = 0,918$). Hasil ini menunjukkan bahwa individu dengan kemampuan adaptasi yang baik dapat mengelola beban kerja tanpa meningkatkan tingkat stres. Namun, dukungan sosial ditemukan sebagai faktor yang sangat signifikan dalam memengaruhi tingkat stres kerja ($p < 0,001$). Responden yang tidak memiliki dukungan sosial lebih cenderung mengalami stres kerja berat (45%) dibandingkan mereka yang memiliki dukungan sosial (0%). Hal ini menegaskan pentingnya dukungan sosial dalam mengurangi dampak stres kerja.

Pembahasan

Responden hampir seluruhnya (92%) mengalami konflik peran, tetapi hasil analisis statistik menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara konflik peran dengan tingkat stres kerja ($p = 0,329$). Temuan ini menunjukkan bahwa konflik peran merupakan bagian yang lazim dalam pekerjaan informal, yang sering kali melibatkan multitasking, kurangnya kejelasan peran, atau tanggung jawab yang saling bertentangan. Meskipun demikian, pekerja informal mungkin telah mengembangkan mekanisme adaptasi terhadap konflik ini, seperti fleksibilitas atau pengelolaan waktu yang lebih baik, sehingga dampaknya terhadap stres kerja tidak terlalu besar. Tuntutan kerja berat memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja berat ($p = 0,05$), di mana 31,6% responden dengan tuntutan kerja berat mengalami stres berat dibandingkan 9,7% pada mereka dengan tuntutan kerja ringan. Hasil ini sejalan dengan teori Demand-Control Model, yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan kontrol yang memadai, dapat meningkatkan risiko stres. Dalam konteks pekerjaan informal, tuntutan kerja berat sering kali melibatkan jam kerja yang panjang, tekanan untuk memenuhi target

ekonomi keluarga, atau kondisi kerja yang tidak menentu, yang semuanya menjadi stresor signifikan (Mahawati et al., 2021).

54% responden melaporkan beban kerja berat, tetapi variabel ini tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan stres kerja ($p = 0,918$). Hasil ini mengindikasikan bahwa beban kerja mungkin tidak selalu menjadi sumber stres, terutama jika pekerja memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Sebagaimana dijelaskan dalam teori Transactional Model of Stress, persepsi individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan kerja memainkan peran kunci dalam menentukan tingkat stres. Dalam hal ini, pekerja informal mungkin memiliki strategi koping yang efektif, seperti dukungan dari keluarga atau komunitas, yang membantu mereka mengelola beban kerja tanpa meningkatkan stres (Asmarany et al., 2024). Seluruh responden melaporkan adanya tuntutan mental dan memberikan penilaian diri yang positif. Fakta ini menunjukkan bahwa tuntutan mental merupakan elemen yang melekat pada pekerjaan informal, seperti kebutuhan untuk mengambil keputusan cepat atau menyelesaikan masalah di lapangan. Penilaian diri yang positif, yang menggambarkan kepercayaan diri terhadap kemampuan individu, berperan sebagai faktor pelindung dalam menghadapi stres. Hal ini didukung oleh teori *Self-Efficacy* dari Bandura, yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dapat membantu mengurangi dampak negatif stres.

Dukungan sosial terbukti menjadi faktor pelindung yang signifikan ($p < 0,001$). Responden yang tidak memiliki dukungan sosial lebih cenderung mengalami stres kerja berat (45%), sementara mereka yang memiliki dukungan sosial tidak melaporkan stres kerja berat. Penemuan ini menggarisbawahi pentingnya hubungan interpersonal dalam membantu pekerja menghadapi tekanan kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam teori Social Support as Stress Buffer, dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, atau komunitas dapat membantu mengurangi dampak stres dengan memberikan bantuan emosional dan instrumental. Dalam konteks pekerjaan

informal, dukungan ini mungkin datang dari keluarga, teman, atau jaringan lokal yang berperan penting dalam memberikan motivasi dan solusi praktis untuk tantangan kerja (MAHA, 2024). Mayoritas responden mengalami stres kerja sedang, menunjukkan bahwa meskipun terdapat tantangan yang signifikan, banyak pekerja informal mampu mengelola stres mereka. Namun, 18% responden mengalami stres berat, yang terutama ditemukan pada mereka dengan tuntutan kerja berat dan tanpa dukungan sosial. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara tuntutan kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan sosial adalah prediktor utama stres berat (Sahadewa & Durry, 2024).

Penelitian ini menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya untuk mengelola stres kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian oleh Bakker yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan penilaian diri positif adalah sumber daya kunci yang dapat mengurangi dampak tuntutan kerja (Bakker & Demerouti, 2007). Dibandingkan dengan penelitian pada pekerja formal, pekerja informal cenderung memiliki kontrol yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka, tetapi bergantung lebih banyak pada jaringan sosial untuk mengatasi stres (Bachroni & Asnawi, 1999). Penelitian ini memiliki kelebihan berupa fokus spesifik pada pekerja informal, yang sering kali kurang terwakili dalam penelitian stres kerja, serta penggunaan metode statistik yang relevan untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel. Namun, penelitian ini memiliki kekurangan, seperti cakupan geografis yang terbatas hanya di Kota Tangerang, kurangnya pengukuran faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau lingkungan kerja, dan desain deskriptif yang tidak memungkinkan pengujian hubungan kausal. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen tuntutan kerja dan dukungan sosial dalam mengurangi stres kerja pada pekerja informal. Meskipun pekerja informal mampu mengelola konflik peran dan beban kerja dengan baik, tuntutan kerja berat dan kurangnya dukungan sosial tetap menjadi tantangan utama. Penelitian ini memberikan dasar penting untuk pengembangan intervensi

yang berfokus pada peningkatan dukungan sosial dan pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja informal.

Kesimpulan

Hampir seluruh responden (92%) mengalami konflik peran. Sebagian besar responden (62%) memiliki tuntutan kerja ringan, sementara hampir setengah responden (38%) menghadapi tuntutan kerja berat. Beban kerja dan tanggung jawab berat dilaporkan oleh sebagian besar responden (54%), sedangkan hampir setengah lainnya (46%) melaporkan beban kerja ringan. Seluruh responden (100%) melaporkan adanya tuntutan mental dan memberikan penilaian diri positif. Adanya dukungan sosial dilaporkan oleh sebagian besar (60%) responden, sementara hampir setengahnya (40%) tidak memilikinya. Tingkat stres kerja yang dialami responden hampir seluruhnya tergolong sedang (82%), sementara sebagian kecil (18%) lainnya mengalami stres kerja berat.

Hasil analisis bivariat hubungan antar variabel menunjukkan bahwa konflik peran dialami oleh sebagian besar responden dengan stres kerja sedang maupun berat. Namun, hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya, tuntutan kerja berat memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat stres kerja berat.

Beban kerja dan tanggung jawab tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja namun, dukungan sosial ditemukan sebagai faktor yang sangat signifikan dalam memengaruhi tingkat stres kerja.

Daftar Pustaka

- (Who), W. H. O. (2023). International Labour Organization (ILO). *Occupational Safety And Health In Public Health Emergencies: A Manual For Protecting Health Workers And Responders*.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asmarany, A. I., Arif, H. M., Yuminah, M. A., Aripin, H. Z., Arini, D. U., Psi, M. M., Marjukah, A., Putra, C., Naryanti, I., & Hamka, R. A. (2024). *Manajemen Stress*.

- Cendikia Mulia Mandiri.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2).
- Bahri, S., & Nurmalasary, O. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pt. Jaya Semanggi Enjiniring Di Proyek Pembangunan Gedung Rsud Bogor Utara Tahun 2021. *Journal Of Health Research Science*, 2(02), 57–66.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan. *Schema: Journal Of Psychological Research*, 7(2), 59–70.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implications For Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Konopaske, R., Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational Behavior And Management*. McGraw-Hill Education New York.
- Maha, A. S. (2024). Peran Dukungan Sosial Dalam Mengurangi Risiko Depresi. *Literacy Notes*, 2(1).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Marfuah, N., Sumardiyono, S., & Fauzi, R. P. (2024). Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Kelelahan Kerja Dan Stres Kerja Pada Pegawai Pt X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(2), 140–147.
- Monalisa, A. E., Nugroho, A. P. P., La Base, D. M., & Kurniawan, V. R. (2024). Penanganan Masalah Stress Kerja Pada Kasus Kesehatan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja. *Journal Of Evidence-Based Nursing And Public Health*, 1(1).
- Murphy, L. R. (2002). Job Stress Research At Niosh: 1972–2002. In *Historical And Current Perspectives On Stress And Health* (Hal. 1–55). Emerald Group Publishing Limited.
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–109.
- Riyadi, Y. S., Fahrurrozi, M. V., & Rahim, F. K. (2024). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Industri Sektor Formal Di Wilayah Jawa Barat. *Journal Of Health Research Science*, 4(1), 63–68.
- Sahadewa, S., & Durry, F. D. (2024). Kesehatan Mental Dan Stres Kerja Di Tempat Kerja: Tinjauan Pustaka. *Jurnal Ners*, 8(1), 605–611.
- Sukarja, I. M. (2019). Stres Kerja Dengan Kejadian Hipertensi Pada Pedagang Pasar Tradisional. *Jurnal Gema Keperawatan*, 12(1).
- Tambunan, T. T. H. (2021). *Umkm Di Indonesia: Perkembangan, Kendala, Dan Tantangan*. Prenada Media.