

Analysis of Mental Fatigue (Distress) Among Employees in Each Plant at PT. SAI [Analisis Kelelahan Mental (Distress) Pada Karyawan Tiap Plant di PT. SAI]

Dinnar Salsa Billa¹⁾, Hazim^{*,2)}

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: hazim@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to examine the level of psychological distress among employees at each plant of PT. SAI. The research used a descriptive quantitative method with the Kessler Psychological Distress Scale (K10) as the instrument. The sample was selected using purposive sampling and analyzed using descriptive statistics and the Mann-Whitney U test. The results show that most employees experience low to moderate distress, with no significant difference found between plants. These findings indicate that workplace location does not directly affect distress levels; rather, distress is more influenced by the balance between job demands and individual coping capacity. Therefore, companies are advised to address psychological aspects through stress management programs.

Keywords – Psychological Distress; Employees

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat distress psikologis pada karyawan di masing-masing plant PT. SAI. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan instrumen Kessler Psychological Distress Scale (K10). Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dan dianalisis dengan statistik deskriptif serta uji Mann-Whitney U. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori distress rendah hingga sedang, dan tidak ditemukan perbedaan signifikan antara plant. Temuan ini menunjukkan bahwa lokasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap distress, melainkan lebih dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor psikologis melalui program manajemen stres.

Kata Kunci – Distress Psikologi; Karyawan;

I. PENDAHULUAN

Kesehatan mental sangat mempengaruhi kinerja yang akan diberikan karyawan untuk perusahaan. Menurut Rahayu, Remmang, dan Saleh [1] bahwa dalam menjaga karyawan, maka seorang karyawan harus dapat menghadapi setiap tantangan dan beban pekerjaannya. Jika beban pekerjaanya melebihi kemampuan karyawan, maka dapat mengakibatkan stress. Apabila itu terjadi dalam pekerjaan, dapat berpengaruh langsung pada kinerja karyawan. Kondisi ini menjadi tantangan besar bagi perusahaan karena tidak hanya menurunkan efisiensi operasional tetapi juga meningkatkan risiko turnover karyawan.

Stress dibagi menjadi dua jenis yaitu stres positif (eustress) dan stres negatif (distress). Penelitian ini lebih fokus terhadap distress psikologi karena dalam pekerjaan mereka pasti memiliki tekanan dan tuntutan yang berbeda. Psychological Distress didefinisikan sebagai istilah umum yaitu yang mencakup stres, malaise, depresi, kecemasan dan masalah kesehatan mental yang terkait lainnya [2]. Dalam konteks pekerjaan, menurut Fajarudin dan Erwandi [3] distress psikologi didefinisikan bentuk stres negatif yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental individu, terutama ketika kemampuan individu tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau lingkungan. Dari kesimpulan definisi tersebut bahwa psikologi distress adalah gangguan psikologis negatif dimana keadaan emosional, kondisi fisik dan mental individu, dan tuntutan lingkungan kerja, di anggap sebagai respon stress negatif yang muncul dalam diri karyawan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh oleh wood, Aston, dan simpson (2017) dalam laporan mental health at work report 2017 : Employee Mental Wellbeing Survey Findings menjelaskan bahwa sebenarnya gejala psikologis termasuk depresi, kecemasan, dan serangan panik merupakan gejala yang sering terjadi dan 40% karyawan melaporkan telah mengalami gejala tersebut [1]. Faktor - faktor yang mempengaruhi seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan konflik peran dalam organisasi dapat memicu gangguan ini [4].

Distress psikologi yang ditandai dengan gejala emosional seperti kecemasan, frustrasi, dan depresi. Pada tahun 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melaporkan bahwa penyakit psikologis, yang menyebabkan depresi dan kelelahan parah di tempat kerja menjadi kematian terbesar kedua setelah penyakit jantung [5]. Menurut Muammar [5] Kementerian Tenaga Kerja Jepang meneliti berkisar 16.000 pekerja menunjukkan jika 65% dari mereka mengalami fisik yang kelelahan , 28 % mengalami kelelahan mental, 7 % mengalami stress dari tuntutan pekerjaan sehari - hari.

Analisis distress pada karyawan tiap plant di PT. STI dapat dilihat dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Calvin dan Satiningsih [3] dengan judul, "Distress Psychology Pada Karyawan Yang Mengalami Mutasi oleh Perusahaan Bank X Akibat Kasus Money Laundry Oleh Pihak Pimpinan". Dari penelitian Calvin dan Sitiningsih [3] menunjukkan adanya dampak signifikan pada kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan. Utama yang muncul adalah behavioral distress, emotional distress, dan phsyical distress. Pada karyawan yang dimutasi mengalami penurunan kemampuan fokus, kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, dan kecemasan tinggi. Kedua partisipan mengungkapkan adanya trauma akibat pengalaman mutasi yang tidak adil, yang mempengaruhi motivasi kerja serta kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menyebabkan terjadinya distress psikologi. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian organisasi [6]. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengakibatkan peningkatan tingkat stres dan penurunan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan berkonsekuensi negatif terhadap performa mereka [6].

Menurut Mardianan (dalam Sudaryo, dkk) [7] lingkungan kerja fisik yang aman adalah lokasi utama karyawan bekerja dan penting agar karyawan merasa aman dan berkinerja optimal. Kondisi Lingkungan kerja yang buruk seperti suhu ekstrem, ruang sempit, dan minim cahaya dapat memicu distress [8]. Kebisingan berlebihan juga mengganggu fokus, komunikasi, dan pikiran, rentan bagi individu sensitif. Kombinasi fisik tidak nyaman dan kebisingan tinggi menciptakan lingkungan kontraproduktif penyebab distress berkepanjangan. Perhatian pada aspek fisik penting untuk menciptakan tempat kerja yang sehat [8].

Berdasarkan survei awal menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami distress. Hasil analisis data menunjukkan bahwa 55% karyawan setuju bahwa mereka mengalami distress, sementara 45% lainnya tidak setuju. Selain itu, ditemukan perbedaan tingkat distress di antara 20 populasi antar plant, dengan karyawan di area produksi cenderung mengalami distress lebih tinggi.

Survei awal menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan emosional, dan sumber daya yang tidak memadai dari manajemen, berkontribusi pada tingginya tingkat stress. Hasil survei ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan manajemen stress dan peningkatan komunikasi tim sebagai strategi intervensi. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan wawasan awal tentang prevalensi dan faktor penyebab distress di tempat kerja, dan menekankan perlunya tindakan pencegahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Berdasarkan fenomena diatas, Peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai analisis distress pada karyawan tiap plan di PT.SAI. Peneliti ingin mengetahui apakah terdapat distress pada karyawan. Dengan demikian, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji analisis distress karyawan pada tiap plan di PT. STI.

Rumus masalah dalam penelitian ini adalah Seberapa tingkat distress pada karyawan tiap plan di PT. SAI dan Apakah terdapat perbedaan tingkat distress antar plant di PT. SAI. Dan penelitian ini bertujuan distress karyawan dan mengetahui perbedaan tingkat distress antar plan.

Dengan memahami perbedaan tingkat distress pada karyawan antar plant di PT.STI, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bermanfaat bagi pekerja dan perusahaan tentang cara mengelola risiko dan gejala kelelahan mental distress di tempat kerja. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta kondisi kerja yang sehat dan aman. Penelitian ini berfokus pada analisis distress pada karyawan tiap plant di PT. SAI, yang belum banyak diteliti dalam konteks industri manufaktur pada perusahaan tersebut.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. menurut Sugiyono (2012) menejelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain [9]. Pendekatan

kuantitatif ini dihubungkan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada masalah-masalah terkini dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna [9]. Dalam penelitian ini menggunakan 1 variabel yaitu variabel dependen (Y) : Distress psikolog.

Penelitian ini melibatkan populasi karyawan PT. SAI yang distress yang berjumlah 115 karyawan. Populasi ini, berdasarkan penelitian Sugiyanto [10] merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan dipahami guna menghasilkan kesimpulan. Kriteria sampel penelitian ini adalah karyawan pada tiap plant di PT. SAI yang sedang mengalami distress. Penentuan jumlah sampel menggunakan taraf 10% yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu [11]. Dengan menggunakan teknik ini dan taraf kesalahan 10%, diperoleh total sampel sebanyak 78 dari populasi karyawan PT. SAI.

Skala Kessler Psychological Distress (K10) yang dikembangkan oleh Kessler dan Mozerk (1992), merupakan instrumen pengukuran yang bersifat self-report yang berisi 10 item mengenai emosional states yang masing-masingnya memiliki skala respon lima tingkat dan berhubungan dengan tingkat kecemasan dan gejala depresi dalam 4 minggu terakhir. Skala K10 menggunakan jenis skala likert [12].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A HASIL PENELITIAN

Tingkat Distress Karyawan

Tingkat distress karyawan pada semua plant, tiap plant dan gender dapat dilihat pada tabel 1, 2, dan 3 sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Tingkat Distress Karyawan di Plant

| Distress | Karyawan di plant | |
|---------------|-------------------|------|
| | n | % |
| Rendah | 42 | 53,8 |
| Sedang | 26 | 33,3 |
| Tinggi | 10 | 12,8 |
| Sangat Tinggi | 0 | 0 |

Berdasarkan analisis data dari 78 responden karyawan di semua plant PT. SAI, ditemukan bahwa tingkat distress bervariasi dalam beberapa katagori. Dari hasil Distribusi frekuensi, mayoritas (53,8%) berada pada katagori distress rendah, sedangkan 33,3% mengalami distress sedang, dan 12,8% tinggi.

Tabel 2. Distribusi Tingkat Karyawan di Tiap Plant

| Distress | Bisquit | | Powder | |
|---------------|---------|------|--------|------|
| | n = 56 | | n = 22 | |
| | n | % | n | % |
| Rendah | 33 | 58,9 | 9 | 40,9 |
| Sedang | 18 | 32,1 | 8 | 36,4 |
| Tinggi | 5 | 8,9 | 5 | 22,7 |
| Sangat Tinggi | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |

Berdasarkan Tabel 2. Karyawan di tiap plant powder dan bisquit, mayoritas karyawan di plant bisquit (58,9%) mengalami distress rendah, sebagiannya mengalami 32,1% distress sedang dan 8,9% tinggi. Sedangkan, mayoritas karyawan di plant powder (40,9%) mengalami distress rendah, sebagian 36,4% mengalami distress sedang , dan 22,7% distress tinggi.

Tabel 3. Distribusi Tingkat Distress Berdasarkan Gender

| Distress | Laki - laki | | Perempuan | |
|---------------|-------------|------|-----------|------|
| | n = 28 | | n = 50 | |
| | n | % | n | % |
| Rendah | 16 | 57,1 | 26 | 52,0 |
| Sedang | 8 | 28,6 | 18 | 36,0 |
| Tinggi | 4 | 14,3 | 6 | 12,0 |
| Sangat Tinggi | 0 | 0 | 0 | 0 |

Berdasarkan distribusi frequensi gender tabel 3. diatas, karyawan laki - laki mayoritas (57,1%) berada pada katagori distress rendah. Sebagiannya 28,6% mengalami distress sedang, dan 14,3% tinggi. Sedangkan karyawan perempuan mayoritas (52%) berada pada katagori distress rendah. Sebagiannya, 36% mengalami distress sedang, dan 12 % tinggi.

Perbedaan Tingkat Distress Karyawan Tiap Plant

Uji statistik *Mann-Whitney U* digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan tingkat distress karyawan di berbagai plant PT.SAI. Hasil uji statistik ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Perbedaan Tingkat Distress Karyawan Tiap Plant

| Distress | Group | N | Mean | P |
|----------|---------|----|------|-------|
| | Bisquit | 56 | 37 | 0,122 |
| | Powder | 22 | 46 | |

Berdasarkan hasil uji *Maan - Whitney U* pada tabel 4. diatas, skor rata - rata tingkat kelelahan mental karyawan pada plant powder lebih tinggi dibanding dengan plant bisquit. hasil uji statistik distress karyawan pada plant memperoleh nilai sig atau p - value 0,122. Maka tiap plant powder dan bisquit memperoleh nilai sig > 0,05 yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap tingkat distress pada karyawan tiap plant.

B PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa mayoritas karyawan di semua plant PT. SAI mengalami tingkat kelelahan mental yang bervariasi, dengan 53,8% berada pada katagori distress rendah dan 33,3% mengalami distress sedang. Sedangkan tingkat karyawan di tiap plant bisquit mengalami 58,9 % dalam katagori lebih rendah dan plant powder 40,9% di katagori distress rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar di semua plant tidak mengalami distress yang signifikan. Sedangkan Karyawan di tiap plant bisquit dan powder menunjukkan bahwa plant powder mengalami distress yang signifikan dibanding plant bsiquit. Hal ini distress dipicu oleh berbagai faktor yaitu meliputi aspek internal seperti masalah psikologis dan kondisi fisik, serta aspek eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif dan faktor organisasi. Beberapa indikator yang disebabkan yaitu tekanan waktu, ketidakjelasan peran, frustasi dan konflik peran [13].

Distribusi berdasarkan gender menunjukkan bahwa karyawan laki - laki memiliki tingkat distress lebih rendah dibandingkan perempuan, dengan 57,1% laki - laki dalam katagori rendah, dibandingkan dengan 52% perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan berdasarkan gender menunjukkan bahwa sebagian perempuan mengalami distress yang signifikan dibanding laki – laki pada lingkungan kerja. Distress dalam dunia kerja, faktor gender juga memiliki peran dalam persepsi dan respons terhadap stress di tempat kerja. Berdasarkan stereotip gender mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, misalnya anggapan bahwa wanita lebih rentan terhadap stress kerja dibanding pria. Hal ini disebabkan oleh peran ganda wanita dalam kehidupan, ekspektasi sosial, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya adil terhadap gender [14] .

Hasil uji Mann-Whitney U menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat distress karyawan di plant bisquit dan plant powder, dengan nilai p - value 0,122 ($p > 0,05$). Meskipun skor rata - rata menunjukkan tingkat distress yang tinggi pada plant powder dibandingkan dengan plant bisquit, secara statistik perbedaan ini tidak cukup signifikan untuk menyimpulkan bahwa faktor lokasi plant berpengaruh terhadap tingkat distress karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tingkat kelelahan mental (distress) pada karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor psikososial, dibandingkan dengan faktor plant atau lokasi kerja [15]. Apabila faktor lokasi plant berpengaruh, ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu faktor beban kerja yang memiliki tuntutan kerja yang lebih berat dan faktor lingkungan kerja, seperti berada di lingkungan yang memiliki kondisi kerja lebih menekan (contoh : suhu ruangan yang lebih panas, kebisingan lebih tinggi atau pencahayaan yang buruk).

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori Job Demand -Resources (JD-R) Model, yang menyatakan bahwa kelelahan mental (distress) dalam dunia kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan (job demands) melebihi sumber daya yang dimiliki individu atau kerja (job resource). Jika tuntutan pekerjaan tetap dalam batas wajar dan karyawan memiliki sumber daya yang cukup , maka risiko mengalami distress psikologis akan lebih rendah [16]. Dalam konteks penelitian ini, tidak adanya perbedaan signifikan antar plant dapat diartikan bahwa lingkungan kerja di kedua plant memiliki tuntutan dan sumber daya yang relatif seimbang, sehingga tingkat distress tidak berbeda secara statistik antara keduanya.

Meskipun tidak ditemukan perbedaan yang signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor - faktor lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berperan penting dalam menjaga kesehatan mental dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Syafira dan Susilati, menunjukkan bahwa program manajemen stres di tempat kerja dengan beberapa strategi yang efektif untuk mengurangi distress yaitu melalui edukasi dan latihan manajemen stress, perlakuan mindfulness, serta fleksibilitas kerja dapat mengurangi risiko distress psikologis dan meningkatkan produktivitas karyawan [17]. Oleh karena itu, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan tingkat distress yang relatif rendah, upaya pencegahan tetap perlu dilakukan untuk memastikan kesejahteraan jangka panjang karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya memfokuskan pada distress psikologis tanpa mempertimbangkan faktor – faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap tingkat distress, seperti beban kerja, lingkungan kerja, atau dukungan sosial, sehingga analisis belum sepenuhnya menggambarkan kompleksitas penyebab distress pada karyawan.

VII. SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. SAI mengalami tingkat distress psikologi dalam katagori rendah hingga sedang, tanpa perbedaan signifikan antara plant bisquit dan plant powder. Faktor gender berpengaruh terhadap tingkat distress, mayoritas perempuan cenderung mengalami distress lebih tinggi dibandingkan laki – laki. Hasil ini mendukung teori Job Demand – Resources (JD – R) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu. Meskipun distress secara umum tergolong rendah, perusahaan tetap menerapkan manajemen stres untuk menjaga kesejahteraan karyawan.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel yang teliti dengan menambahkan faktor – faktor lain seperti beban kerja, dukungan sosial, atau kondisi lingkungan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai distress karyawan.

REFERENSI

- [1] D. M. Ayu and S. Handoya, “Hubungan Workplace Incivility Behavior dengan Psychological Well-Being dan Psychological Distress pada Karyawan Sales di Indonesia,” *J. Psikol. Ind. dan Organ.*, vol. 07, pp. 15–26, 2018, [Online]. Available: <http://url.unair.ac.id/cf758369%0Ahttp://repository.unair.ac.id/id/eprint/73405>
- [2] D. S. Dion, N. Emilisa, and F. L. Citra, “Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ,” *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 3, no. 2, pp. 287–301, 2022, doi: 10.35912/simo.v3i2.1296.
- [3] Calvin Jonathan, N. F. De, and Satiningsih, “Distress Psychology Pada Karyawan Yang Mengalami Mutasi Oleh Perusahaan Bank X Akibat Kasus Money Laundry Oleh Pihak Pimpinan,” vol. 5, no. 2, pp. 86–93, 2024, doi: 10.38156/psikowipa.

- [4] I. Indara and N. Astagini, "Pengaruh Hustle Culture terhadap Psychological Distress Karyawan Perbankan dengan Self Compassion sebagai Variabel Moderasi JURNAL MEDIA INFORMATIKA [JUMIN]," vol. 6, no. 2, pp. 395–402, 2024.
- [5] S. A. Syah, P. Boy, C. Siahaan, and J. M. Is, "Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pt . Prima Cahaya Utama Tahun 2024," vol. 5, no. September, pp. 8508–8516, 2024.
- [6] R. Astuti, T. Fitria Tarigan, and F. Ekonomi dan Bisnis, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia," *e-Proceeding Manag.*, vol. 8, no. 6, pp. 8767–8786, 2019.
- [7] M. P. Andriyanto, E. Murdiyanto, A. Pambudi, and M. Putra, "POPULER+-VOLUME+2,+NO.+4,+DESEMBER+2023+hal+114-128.," *J. Penelit. Mhs.*, vol. 2, no. 4, 2023.
- [8] E. A. Wikurendra and A. Charolina, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Divisi Assembling di PT. Bromo Steel Indonesia Kota Pasuruan Jawa Timur," *J. Mutiara Kesehat. Masy.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–7, 2020.
- [9] I. Jayusman and O. A. K. Shavab, "Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah," *J. Artefak*, vol. 7, no. 1, p. 13, 2020, doi: 10.25157/ja.v7i1.3180.
- [10] A. S. Fadhillah1), M. D. Febrian1), M. R. , Muhammad Cahyo Prakoso1), S. D. Putri1), and M. T. 1 , Raden Siti Nurlaela, S.TP, "Sistem Pengambilan Contoh Dalam Metode Penelitian," *Karimah Tauhid*, vol. 3, no. 6, pp. 7228–7237, 2024.
- [11] W. Sulistiyowati, "Buku Ajar Statistika Dasar," *Buku Ajar Stat. Dasar*, vol. 14, no. 1, pp. 15–31, 2023, doi: 10.21070/2017/978-979-3401-73-7.
- [12] G. NSW, "Self Report Measures For Adult And Older People With K10," pp. 1–2, 2012.
- [13] Muchammad, I. Al Amin, K. Adji Kusuma, R. Abadiyah, and U. M. Sidoarjo, "The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Tea Processing Company," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 1223–1235, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrkipku.com/index.php/msej>
- [14] K. Pt, C. Adi, S. Unit, T. C. Berlian, A. R. Musslifah, and F. Purnomosidi, "Analisis Perbedaan Stres Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pada," vol. 9, no. 1, 2024.
- [15] K. Fajarudin and D. Erwandi, "Analisa Faktor Psikosial Terhadap Gejala Distress Pada Karyawan Perusahaan Geothermal PT. X," *Natl. J. Occup. Heal. Saf.*, vol. 2, no. 2, 2022, doi: 10.59230/njohs.v2i2.5287.
- [16] A. Aprilianingsih and A. Frianto, "Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 173–184, 2022.
- [17] S. Desputri, "Analisis Manajemen Stres Dan Kesehatan Mental Pekerja Di Era Digital," *Gudang J. Multidisiplin Ilmu*, vol. 2, pp. 713–715, 2024.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.