

PERBEDAAN STRES KERJA BERDASARKAN USIA DAN DIVISI PADA PEKERJA PABRIK DI SEKTOR PERUSAHAAN ROKOK

Muhammad Indra Astrawan

Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

Corresponding e-mail: astrawanindra@gmail.com

Copyright © 2026 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/jimi.v6i1.1186](https://doi.org/10.53866/jimi.v6i1.1186)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara umum perbedaan stres kerja pada pekerja pabrik produksi rokok berdasarkan perbedaan divisi kerja dan usia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non eksperimental dengan pendekatan deskriptif komparatif. Teknik pengambilan data dalam penelitian menggunakan *accidental sampling* dengan jumlah 790 responden. Alat ukur yang digunakan yaitu instrumen *Job Stress Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Parker dan DeCotiis (1983) dengan nilai reliabilitas alpha cronbach sebesar 0.85 dan nilai validitas sebesar 0.91. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif uji tabulasi silang (*crosstabs*) dan uji beda *kruskal wallis-test* dengan bantuan software statistika, yaitu *Jeffreys's Amazing Statistics Program* versi 0.95.1 Apple Silicon. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja pabrik rokok memiliki stres kerja pada kategori sedang sebanyak 410 responden (51.8%) dengan pekerja yang memiliki rentang usia 31 - 40 tahun ($M = 29.4$) dan divisi *pack* ($M = 30.2$) sebagai kategori tingkat stres kerja tertinggi. Adapun hasil dari uji beda yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antar divisi ($\chi^2(7) = 33.19, p = < .001$) yang dialami oleh pekerja. Sementara itu, tidak terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antar rentang usia ($\chi^2(3) = 0.049, p = .997$) yang dialami oleh pekerja. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja pada pekerja pabrik rokok lebih dipengaruhi oleh faktor karakteristik pekerjaan, khususnya divisi kerja daripada faktor usia pekerja.

Kata Kunci: Divisi, Pabrik Produksi Rokok, Pekerja, Perbedaan, Stres Kerja, Usia

Differences in Work Stress Based on Age and Division among Factory Workers in the Cigarette Industry

Abstract

This study aims to determine the general differences in work stress among cigarette factory workers based on differences in work division and age. This study is a non-experimental quantitative study with a comparative descriptive approach. The data collection technique in this study used accidental sampling with a total of 790 respondents. The measurement tool used was the Job Stress Survey (JSS) instrument developed by Parker and DeCotiis (1983) with a Cronbach's alpha reliability value of 0.85 and a validity value of 0.91. The data analysis techniques used were descriptive analysis of cross-tabulation tests and Kruskal-Wallis tests with the help of statistical software, namely Jeffreys's Amazing Statistics Program version 0.95.1 Apple Silicon. The results of the study show that the majority of cigarette factory workers have moderate work stress, with 410 respondents (51.8%) aged 31-40 years ($M = 29.4$) and working in the packing division ($M = 30.2$) having the highest level of work stress. The results of the difference test showed that there was a significant difference in work stress between divisions ($\chi^2(7) = 33.19, p = < .001$) experienced by workers. Meanwhile, there was no significant difference in work stress between age ranges ($\chi^2(3) = 0.049, p = .997$) experienced by workers. The findings in this study indicate that work stress among cigarette factory workers is more influenced by job characteristics, particularly the work division, than by worker age.

Keywords: Age, Cigarette Production Factory, Comparative, Division, Occupational Stress, Workers

1. Pendahuluan

Profesi sebagai pekerja buruh di pabrik produksi bukanlah pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Pekerja buruh memiliki banyak sekali tantangan dalam proses melaksanakan pekerjaannya. *Institut Public de Sondage d'Opinion Secteur* (2021) mengungkapkan bahwa sebanyak 13 ribu pekerja yang terdiri dari 28 negara mengalami stres kerja akibat keamanan kerja dan rutinitas pekerjaannya yang sering berubah-ubah. Terutama dengan melonjaknya jumlah penduduk di Indonesia dengan seiring berjalannya waktu, sehingga berpengaruh pula terhadap lonjakan pada jumlah pekerja buruh di Indonesia. Berdasarkan data laporan dari Badan Pusat Statistik (2025) mengungkapkan bahwa terjadi lonjakan pada jumlah buruh atau pekerja di Indonesia setiap tahunnya. Pada Februari 2025 terdapat 145,77 juta penduduk di Indonesia yang bekerja sebagai buruh yang mana terjadi lonjakan dari tahun sebelumnya yaitu Agustus 2024 yang jumlahnya bertambah 1,13 juta orang atau sekitar 0,78%.

Jumlah pekerja buruh di Indonesia yang tergolong tinggi tersebut perlu untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan dan pemerintah di Indonesia. Perhatian tersebut perlu mencakup beberapa hal penting, seperti perlindungan hak-hak pekerja, kondisi kerja yang layak, aspek kesehatan fisik, dan kesehatan mental pekerja. Menurut hasil survei dari *Health and Safety Executive* (2018), terdapat 595 ribu kasus mengenai stres dan depresi di lingkungan pekerjaan pada 2017/2018 dengan jumlah tingkat rasio yaitu 1.800 dari 100.000 pekerja. Tak hanya itu, stres dan depresi yang disebabkan karena pekerjaan juga berpengaruh terhadap gangguan kesehatan mental dengan 44% dan gangguan kesehatan fisik yang menyebabkan ketidakhadiran di kantor karena sakit dengan 56%. *International Labour Organization* (2016) menyatakan bahwa terdapat dua dari tiga pekerja yang mampu berisiko mengalami stress kerja. Studi sebelumnya juga telah menyatakan bahwa terdapat 45,5% pekerja di lingkungan perusahaan dengan sektor konstruksi yang mengalami stres kerja dengan kategori berat (Lukas dkk., 2018).

Penelitian terdahulu yang berfokus pada faktor yang mempengaruhi stress kerja di sektor kesehatan mengungkapkan bahwa stress kerja menjadi masalah kesehatan masyarakat yang utama di negara berkembang (Odonkor & Adams, 2021). Stres kerja yang dialami oleh para pekerja memiliki banyak dampak negatif yang mempengaruhi kinerja pekerja dan organisasi. Adapun dampak negatif dari stres kerja, seperti munculnya keluhan gangguan kesehatan fisik dan psikologi yang mengakibatkan penurunan produktivitas, penurunan konsentrasi, meningkatnya jumlah absensi, pergantian jam kerja yang tinggi, dan penurunan kinerja yang dimiliki oleh pekerja (Ministry of Labour, 2016). Stres kerja juga berpengaruh pada penurunan kinerja yang dimiliki oleh pegawai yang kritis (Sasono, 2004). Tak hanya itu, stres kerja berdampak pada gangguan fisik yang menyebabkan pekerja merasakan sakit kepala, kejang otot, insomnia dan permasalahan pencernaan (Huda & Azad, 2015).

Terdapat beberapa penyebab pekerja buruh memiliki stres kerja di lingkungan pekerjaannya. Penelitian dari Etefa dkk., (2018) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang tidak suportif, pengalaman kerja yang dimiliki pekerja rendah, upah yang rendah, durasi pekerjaan yang panjang, dan lingkungan fisik yang buruk mampu mempengaruhi stres yang dimiliki oleh pekerja. Stres kerja yang dirasakan secara langsung oleh pekerja buruh akan menjadi jauh lebih buruk ketika pekerja tidak mendapatkan dukungan dari atasan atau teman kerja, sehingga pekerja hanya memiliki interaksi yang minim di lingkungan kerjanya (WHO, 2020). Tak hanya itu, faktor lingkungan kerja yang seperti kebisingan dan temperatur ruang kerja yang terlalu dingin maupun panas mempengaruhi stres kerja yang dimiliki oleh pekerja, sehingga pekerjaan mereka tidak dilakukan secara optimal. (Lukas dkk., 2018; Abbasi dkk., 2020). Stres kerja tersebut akan sering terjadi pada pekerja produksi, terutama pada pekerja industri pabrik rokok yang berjenis kelamin perempuan yang memiliki tekanan ganda di rumah sebagai istri dan ibu, serta di perusahaan sebagai pekerja. Stres kerja juga mampu meningkat akibat adanya *abusive supervision* yang mana perilaku *supervisor* yang bersifat abusif berperan dalam memicu tekanan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada melemahnya komitmen karyawan (Leng & Yao dalam Astrawan, 2025).

Pada konteks penelitian ini yang dilakukan di perusahaan dalam sektor produksi rokok. Perusahaan ini memiliki 1.250 pekerja buruh yang berstatus sebagai pekerja produksi kontrak maupun pekerja tetap. Pekerja dalam perusahaan ini sangat didominasi dengan perempuan yang mana menurut (Berlian dkk., 2024) bahwa pekerja perempuan jauh lebih rentan mengalami stres kerja daripada laki-laki. Durasi jam kerja pada perusahaan ini yaitu 8 jam kerja. Tepatnya masuk kerja mulai dari 06.00 hingga 14.00 untuk seluruh divisi, kecuali pada divisi manajemen yaitu 08.30 hingga 15.30. Terdapat delapan divisi dalam perusahaan ini, yaitu giling, *push cutter*, bandrol, selongsong, *pack*, pasok, mandor, dan manajemen. Adapun tugas masing-masing pekerja yaitu sebagai berikut. 1) Divisi giling bertugas untuk menggiling tembakau menjadi ukuran siap

linting dengan target ± 3.000 batang rokok per hari. 2) Divisi *push cutter* bertugas untuk memotong rokok linting sesuai panjang standar dengan target ± 3.500 batang rokok per hari. 3) Divisi bandrol bertugas untuk menempelkan pita cukai pada setiap bungkus rokok dengan target ± 500 bungkus rokok per hari. 4) Divisi selongsong bertugas untuk memasukkan batang rokok ke dalam bungkus atau selongsong premium dengan target ± 3.000 batang per hari. 5) Divisi *pack* bertugas untuk mengemas rokok ke dalam kardus kotak besar dengan target ± 400 pak rokok per hari. 6) Divisi pasok yang bertugas untuk menyediakan dan mendistribusikan bahan baku ke setiap divisi agar terjadinya kelancaran suplai tanpa keterlambatan. 7) Divisi mandor bertugas untuk mengawasi alur kerja, kedisiplinan, dan pencapaian target pada setiap pekerja dalam satu regu dengan jumlah ± 50 pekerja/regu. 8) Divisi manajemen yang bertugas untuk mengelola perencanaan produksi, pengawasan mutu, dan kesejahteraan tenaga kerja dengan target capaian produksi harian dan stabilitas operasional perusahaan.

Perbedaan usia dari pekerja produksi juga menjadi faktor utama pada stres kerja. Azizah dkk., (2023) mengungkapkan bahwa usia berpengaruh terhadap stres kerja pada para pedagang. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Auliawati (2023) bahwa terdapat hubungan antara usia karyawan dan masa kerja terhadap stres kerja. Penelitian terdahulu juga mengungkapkan bahwa pekerja lapangan perusahaan memiliki stres kerja yang didominasi dengan kategori yang tinggi (Lawalata dkk., 2024). Hasil penelitian dari Annisa (2013) bahwa karyawan produksi memiliki tingkat stres kerja yang cenderung lebih tinggi daripada karyawan non produksi dengan kategori stres kerja pekerja produksi yang mayoritas normal. Riznanda dan Kusumadewi (2023) juga mendapatkan hasil bahwa mayoritas karyawan divisi X memiliki kategori stres kerja yaitu sedang. Selain itu, terdapat pula hasil riset dari Annisa dkk., (2013) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan stres kerja antara pekerja produksi dan non produksi di PT. Bara Jaya Energy Site Bantuas. Meskipun demikian, adapun salah satu intervensi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan kesehatan mental terutama dalam penanggulangan stres pada pekerja wanita produksi rokok yaitu dengan menerapkan psikoedukasi (Astrawan dkk., 2025).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka kebaruan dari penelitian ini adalah penggunaan menganalisis secara deskriptif mengenai tabulasi silang dan perbedaan stres kerja pada pekerja buruh produksi berdasarkan divisi dan usia pekerja. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui secara umum perbedaan stres kerja pada pekerja pabrik produksi rokok berdasarkan perbedaan divisi kerja dan usia. Kebermanfaatan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada pihak perusahaan, terutama dalam sektor produksi untuk merancang strategi manajemen stres kerja yang tepat sasaran berdasarkan kelompok usia dan divisi pekerja. Penelitian ini berpotensi untuk menjadi dasar pengembangan intervensi psikologis yang adaptif dan afektif terhadap penurunan stres kerja yang dimiliki oleh pekerja berdasarkan kelompok usia dan divisi di lingkungan pabrik produksi rokok.

2. Metode Penelitian

2.1. Objek, waktu dan Tempat

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena dengan menggunakan data numerik tanpa mencari hubungan atau pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini yaitu pekerja pabrik produksi rokok di Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan dari Agustus hingga September 2024. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling* yang dalam proses pemilihan responden secara kebetulan, yaitu mereka yang ditemui langsung oleh peneliti di lokasi penelitian (Hariputra dkk., 2022). Teknik *accidental sampling* digunakan karena keterbatasan akses peneliti terhadap seluruh pekerja serta penyesuaian dengan kondisi operasional perusahaan. Pengumpulan data dilakukan pada seluruh shift kerja dan melibatkan pekerja dari berbagai divisi sebagai upaya meminimalisir potensi bias dalam penelitian. Penelitian ini melibatkan 790 responden sebagai pekerja pabrik produksi rokok.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan instrumen *job stress survey* yang dikembangkan oleh Parker dan DeCotiis (1983). *Job stress survey* digunakan untuk mengukur stres kerja yang dimiliki oleh pekerja pabrik produksi rokok yang terdiri dari dua dimensi yaitu *time stress* dan *anxiety*. Kuesioner ini memiliki 13 item pernyataan yang terbagi menjadi item favorable dan unfavorable. Terdapat 4 pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden yang dimulai dari Sangat Tidak Setuju (STS)

hingga Sangat Setuju (SS) yang berbentuk skala likert. Instrumen yang digunakan ini layak dan valid untuk digunakan dengan nilai reliabilitas sebesar 0.85 dan nilai validitas sebesar 0.91 dari skala total.

2.3. Teknik Analisis Data

Pada proses analisis data, peneliti menggunakan analisis data yaitu uji beda *kruskal wallis-test* dan analisis deskriptif uji tabulasi silang (*crosstabs*). Menurut Santoso dan Tjiptono (2001), analisis tabulasi silang (*crosstabs*) merupakan sebuah uji dengan menghitung frekuensi secara lebih variabel secara sekaligus dengan cara menyilangkan variabel-variabel yang dianggap berhubungan sehingga mudah dipahami secara deskriptif. Adapun langkah terdapat empat langkah dalam proses penelitian. Langkah pertama, peneliti mengidentifikasi masalah dengan meninjau literatur terdahulu. Langkah kedua, peneliti meminta izin kepada pihak personalia perusahaan dengan meminta izin dalam proses pengambilan data. Penelitian ini juga memperhatikan prinsip etika penelitian dengan memberikan *informed consent* kepada seluruh partisipan sebelum pengumpulan data yang menjelaskan tujuan penelitian, kerahasiaan data, serta hak partisipan untuk berpartisipasi secara sukarela kepada pihak perusahaan dan responden penelitian. Langkah ketiga, peneliti mengambil data dengan memberikan kuesioner secara luring dengan *paper and pencil test* kepada responden penelitian. Langkah keempat, peneliti melakukan pengujian dalam proses analisis data dilakukan dengan bantuan software statistika, yaitu *Jeffreys's Amazing Statistics Program* versi 0.95.1 Apple Silicon.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan selama satu minggu ini melibatkan 790 pekerja pabrik produksi rokok yang memiliki karakteristik tertentu. Adapun data terperinci mengenai data demografis sebagai berikut.

Tabel 1. Data Demografis

Karakteristik	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	7	0.9%
Perempuan	783	99.1%
Usia		
21 - 30 Tahun	29	3.7%
31 - 40 Tahun	418	52.9%
41 - 50 Tahun	328	41.5%
51 - 60 Tahun	15	1.9%
Bagian Divisi		
Giling	448	56.7%
Push Cutter	120	15.1%
Bandrol	67	8.4%
Selongsong	14	1.7%
Pack	63	7.9%
Pasok	13	1.6%
Mandor	39	4.9%
Manajemen	26	3.7%

Pada tabel 1 mengenai data demografis pekerja menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 783 responden (99.1%) dan laki-laki sebesar 7 responden (0.9%). Adapun usia responden yang terbagi menjadi empat rentang usia dari 21 tahun hingga 60 tahun. Mayoritas responden berusia 31 - 40 tahun sebesar 418 responden (52.9%) dan minoritas responden berusia 51 - 60 tahun sebesar 15 responden (1.9%). Terdapat 8 bagian divisi dari responden dengan jumlah responden pada divisi giling memiliki responden yang paling besar berjumlah 448 responden (56.7%).

Tabel 2. Data Deskriptif Stres Kerja

Variabel	N	Mean	Median	Standar Deviasi	Shapiro Wilk	P-value Shapiro Wilk
Stres Kerja	790	29.36	29.00	3.586	0.960	< .001

Pada tabel 2 mengenai data deskriptif stres kerja menunjukkan bahwa $N = 790$, $M = 29.36$, $Mdn = 29.00$, $SD = 3.586$ yang mengindikasikan bahwa rata-rata stres kerja pada pekerja pabrik di sektor perusahaan rokok memiliki kategori yang sedang. Adapun hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Shapiro Wilk* = 0.960, *P-value Shapiro Wilk* = < .001 yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi secara tidak normal.

Tabel 3. Kategori Stres Kerja

Instrumen	Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
<i>Job Stress Survey (JSS)</i>	Sangat Rendah	(<20)	9	1.1%
	Rendah	($21 \leq X \leq 28$)	348	44.1%
	Sedang	($29 \leq X \leq 36$)	410	51.8%
	Tinggi	($37 \leq X \leq 44$)	21	2.7%
	Sangat Tinggi	(>45)	2	0.3%

Pada tabel 3 mengenai kategori stres kerja menunjukkan bahwa mayoritas partisipan memiliki stres kerja pada kategori yang sedang dengan 410 responden (51.8%). Terdapat hanya dua responden (0.3%) yang memiliki stres kerja yang sangat tinggi dan sembilan responden (1.1%) yang memiliki yang sangat rendah.

Tabel 4. Stres Kerja Berdasarkan Divisi

Bagian Divisi	Valid	Missing	Median	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Giling	448	0	29	29.5	3.7	Sedang
<i>Push Cutter</i>	120	0	28	29.3	3.8	Sedang
Bandrol	67	0	29	29.6	3.1	Sedang
Selongsong	14	0	28	28.1	2.3	Rendah
<i>Pack</i>	63	0	30	30.2	2.7	Sedang
Pasok	13	0	29	29.7	2.5	Sedang
Mandor	39	0	28	27.1	3.1	Rendah
Manajemen	26	0	27.5	27.2	3.3	Rendah

Tabel 5. Kategori Stres Kerja Berdasarkan Divisi

Bagian Divisi	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Giling	6	191	235	15	1
<i>Push Cutter</i>	0	64	51	4	1
Bandrol	0	30	37	0	0
Selongsong	0	11	3	0	0
<i>Pack</i>	0	12	49	2	0
Pasok	0	4	9	0	0
Mandor	1	24	14	0	0
Manajemen	2	12	12	0	0

Pada tabel 4 dan 5 mengenai stres kerja responden yang dianalisis berdasarkan divisi menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) setiap bagian divisi memiliki nilai yang berbeda-beda. Bagian divisi dengan nilai rata-rata (*mean*) yang paling besar yaitu pada bagian divisi *pack* sebesar 30.2 poin, sedangkan nilai rata-rata (*mean*) yang paling kecil yaitu pada bagian divisi mandor sebesar 27.1 poin. Hal ini menunjukkan bahwa bagian divisi yang dimiliki oleh responden memiliki stres kerja yang tersendiri dari berbeda-beda di antara divisi yang lain sesuai yang tertera pada Tabel 5.

Tabel 6. Stres Kerja Berdasarkan Usia

Usia	Valid	Missing	Median	Mean	Standar Deviasi	Kategori
21 - 30 Tahun	29	0	30	29.1	3.5	Sedang
31 - 40 Tahun	418	0	29	29.4	3.3	Sedang
41 - 50 Tahun	328	0	29	29.3	3.8	Sedang

51 - 60 Tahun	15	0	29	29.2	3.9	Sedang
---------------	----	---	----	------	-----	--------

Tabel 7. Kategori Stres Kerja Berdasarkan Usia

Usia	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
21 - 30 Tahun	1	12	16	0	0
31 - 40 Tahun	3	195	208	12	0
41 - 50 Tahun	5	134	179	8	2
51 - 60 Tahun	0	7	7	1	0

Pada tabel 6 dan 7 mengenai stres kerja responden yang dianalisis berdasarkan usia menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) antar rentang usia memiliki stres kerja yang berbeda-beda. Rentang usia 31 - 40 tahun memiliki nilai *mean* stres kerja yang paling tinggi diantara rentang usia lainnya dengan nilai 29.4 poin, sedangkan rentang usia 21 - 30 tahun memiliki nilai *mean* stres kerja yang paling rendah yaitu 29.1 poin. Sementara itu, hanya rentang usia responden pada 41 - 50 tahun yang memiliki kategori stres kerja sangat tinggi dengan jumlah dua responden. Kemudian, seluruh rentang usia didominasi oleh pekerja yang memiliki stres kerja dengan kategori sedang.

Tabel 8. Uji Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Kategori, Usia, dan Divisi

Bagian Divisi	Usia	SR	R	S	T	ST
Giling	21 - 30 Tahun	0	4	3	0	0
	31 - 40 Tahun	2	111	127	9	0
	41 - 50 Tahun	4	74	104	6	1
	51 - 60 Tahun	0	2	1	0	0
Push Cutter	21 - 30 Tahun	0	0	1	0	0
	31 - 40 Tahun	0	41	30	2	0
	41 - 50 Tahun	0	23	19	1	1
	51 - 60 Tahun	0	0	1	1	0
Bandrol	21 - 30 Tahun	0	5	6	0	0
	31 - 40 Tahun	0	19	22	0	0
	41 - 50 Tahun	0	6	9	0	0
	51 - 60 Tahun	0	0	0	0	0
Selongsong	21 - 30 Tahun	0	2	0	0	0
	31 - 40 Tahun	0	8	1	0	0
	41 - 50 Tahun	0	1	2	0	0
	51 - 60 Tahun	0	0	0	0	0

Keterangan: SR = Sangat Rendah. R = Rendah. S = Sedang. T = Tinggi. ST = Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel

Bagian Divisi	Usia	SR	R	S	T	ST
Pack	21 - 30 Tahun	0	0	5	0	0
	31 - 40 Tahun	0	7	24	1	0
	41 - 50 Tahun	0	5	20	1	0
	51 - 60 Tahun	0	0	0	0	0
Pasok	21 - 30 Tahun	0	0	0	0	0
	31 - 40 Tahun	0	2	0	0	0
	41 - 50 Tahun	0	2	7	0	0
	51 - 60 Tahun	0	0	2	0	0
Mandor	21 - 30 Tahun	0	0	0	0	0
	31 - 40 Tahun	0	4	2	0	0
	41 - 50 Tahun	1	19	11	0	0
	51 - 60 Tahun	0	1	1	0	0
Manajemen	21 - 30 Tahun	1	1	1	0	0
	31 - 40 Tahun	1	3	2	0	0

41 - 50 Tahun	0	4	7	0	0
51 - 60 Tahun	0	4	2	0	0

Keterangan: SR = Sangat Rendah. R = Rendah. S = Sedang. T = Tinggi. ST = Sangat Tinggi

Pada tabel 8 mengenai uji tabulasi silang stres kerja berdasarkan kategori, usia, dan divisi menunjukkan bahwa divisi giling memiliki responden dengan stres kerja kategori tinggi yang paling banyak dengan usia antara 31 - 50 tahun. Pada divisi bandrol, selongsong, pasok, mandor, dan manajemen memiliki stres kerja yang cenderung lebih rendah tanpa adanya pekerja yang memiliki stres tinggi maupun sangat tinggi. Begitu pula dengan pekerja dengan usia 51 - 60 tahun menjadi rentang usia yang memiliki stres kerja paling rendah tanpa adanya pekerja yang memiliki stres tinggi maupun sangat tinggi.

Tabel 9. Test for Equality of Variances (Levene's Test)

Factor	F	df1	df2	p	Note
Divisi	1.746	7.000	782.0	.095	Homogen
Usia	0.474	3.000	786.0	.701	Homogen

Analisis uji homogenitas varians digunakan untuk mengetahui apakah varian antar kelompok bersifat homogen atau tidak homogen. Hasil uji *Levene's Test* pada divisi menunjukkan bahwa $F(7, 782) = 1.746, p = .095$ dan pada usia menunjukkan bahwa $F(3, 786) = 0.474, p = .0701$ yang mengindikasikan bahwa varian pada kedua variabel independen tersebut bersifat homogen.

Tabel 10. Kruskal Wallis Test

Factor	Statistic	df	p	Note
Divisi	33.19	7	< .001	Significant
Usia	0.049	3	.997	Not Significant

Pada tabel 10 mengenai uji beda menggunakan *kruskal wallis test* menunjukkan bahwa *factor* pada divisi memiliki nilai $\chi^2(7) = 33.19, p = < .001$ yang mengindikasikan adanya perbedaan stres kerja berdasarkan divisi kerja pada pekerja pabrik di sektor perusahaan rokok. Sementara itu, *factor* pada usia memiliki nilai $\chi^2(3) = 0.049, p = .997$ yang menunjukkan tidak adanya perbedaan stres kerja berdasarkan divisi kerja pada pekerja pabrik di sektor perusahaan rokok.

Tabel 11. Dunn's Post Hoc Comparison

Division	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Giling	-							
2 Push Cutter	1.451	-						
3 Bandrol	-0.389	-1.312	-					
4 Selongsong	1.847	1.247	1.880	-				
5 Pack	-2.101	-2.776	-1.321	-2.654	-			
6 Pasok	-0.491	-0.984	-0.288	-1.661	0.474	-		
7 Mandor	3.778	2.613	3.385	0.415	4.483	2.401	-	
8 Manajemen	2.777	1.900	2.645	0.177	3.616	2.056	0.279	-

Keterangan: *Italic* = $p < .05$; **Bold** = $p < .01$; **Bold and Italic** = $p < .001$

Pada tabel 11 mengenai pengujian perbedaan stres kerja berdasarkan divisi menunjukkan bahwa terdapat beberapa divisi yang memiliki perbedaan stres kerja secara signifikan antar divisi. Perbedaan stres kerja yang signifikan terutama terlihat antara divisi *pack* yang memiliki perbedaan yang signifikan pada dengan seluruh divisi lainnya, kecuali dengan divisi bandrol dan pasok. Begitu pula dengan mandor yang memiliki perbedaan stres kerja yang signifikan dengan seluruh divisi lainnya, kecuali dengan divisi selongsong dan manajemen.

3.2. Pembahasan

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya (Robbins & Judge, 2019). Pada lingkungan kerja pabrik, khususnya sektor produksi rokok memiliki beban kerja yang tinggi, target produksi yang tinggi, dan

lingkungan kerja yang monoton sehingga memperbesar potensi terjadinya stres kerja (Sutarto, 2014). Berdasarkan data tabulasi silang, divisi giling menjadi divisi dengan jumlah pekerja terbanyak yang mengalami stres kerja kategori sedang hingga tinggi, terutama pada kelompok usia 31 - 40 tahun dan 41 - 50 tahun. Pekerjaan pada divisi giling memiliki pekerjaan dengan aktivitas yang berulang, kecepatan tinggi, target produksi harian yang besar, serta posisi kerja yang monoton secara terus menerus. Menurut Karasek dan Theorell (1990), kondisi pada pekerja produksi erat kaitannya dengan konsep *job strain model* yang memicu pekerja dengan stres kerja tinggi muncul pada kondisi tuntutan kerja yang tinggi. Selaras dengan penelitian dari Schaufeli dan Taris (2014) bahwa jenis pekerjaan dengan kebebasan yang rendah dan tuntutan kerja yang tinggi cenderung untuk memunculkan kelelahan emosional dan stres yang kronis.

Pada pekerja yang berusia 31 - 50 tahun merupakan kelompok usia produktif yang sering dibebani dengan tuntutan produktivitas tinggi, sehingga memiliki potensi stres kerja yang lebih besar daripada usia yang lainnya (Sulistiyani, 2021). Luthans (2011) menyatakan bahwa kelompok usia produktif umumnya memiliki tanggung jawab ganda antara di tempat kerja dan keluarga, sehingga stres kerja lebih rentan muncul. Terutama konteks dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan usia responden paling rendah yaitu 20 tahun. Penelitian dari Yuliana dan Priyanto (2022) juga menunjukkan bahwa pekerja industri yang memiliki tekanan target harian cenderung mengalami peningkatan stres yang signifikan, terutama jika sistem pendukung organisasi tidak memadai.

Berdasarkan data hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pekerja yang berusia 31 - 40 dan 41 - 50 tahun mendominasi kategori stres sedang dan tinggi. Permasalahan mengenai pekerjaan dan keluarga berhubungan signifikan dengan peningkatan kelelahan emosional dan stres, terutama pada pekerja perempuan yang berada pada masa usia produktif dan memiliki peran ganda (Allen dkk., 2020). Selain itu, keterbatasan sumber daya personal seperti waktu dan energi dalam mengelola tuntutan kerja dan keluarga secara bersamaan memperkuat dampak negatif beban ganda terhadap kesejahteraan psikologis pekerja (Shockley dkk., 2021). Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara beban kerja fisik, tuntutan sosial-ekonomi, dan peran ganda dari responden sebagai pencari nafkah utama. Pernyataan ini juga didukung dengan pernyataan dari Beehr dan Newman (1978) bahwa ketika pekerja memiliki beban kerja di pabrik yang tinggi dan adanya beban kehidupan personal, maka stres akan sangat mungkin terjadi.

Pada divisi *push cutter* dan bandrol menunjukkan bahwa distribusi stres kerja yang cenderung dalam kategori dari rendah hingga sedang. Jenis pekerjaan yang relatif lebih terfokus, tidak multitasking, dan memiliki ritme kerja yang lebih fleksibel cenderung memiliki stres kerja yang stabil. Penelitian dari Lee dkk., (2014) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari atasan (*supervisor support*) berperan aktif sebagai moderator dalam mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dimiliki oleh pekerja. Selain itu, aspek ergonomi kognitif seperti pencahayaan, kebisingan, dan suhu udara juga turut berpengaruh pada kenyamanan kerja yang mampu menyebabkan stres kerja (Wandani dkk., 2017).

Dalam konteks usia, pekerja yang berada pada kelompok 51 - 60 tahun di hampir seluruh divisi menunjukkan angka stres yang rendah, bahkan cenderung tidak mengalami stres tinggi. Hal ini selaras dengan pendekatan *socioemotional selectivity theory* yang dikembangkan Carstensen dkk., (2003) yang menyatakan bahwa individu usia lanjut cenderung memiliki fokus pada regulasi emosi dan hubungan sosial yang positif, serta kemampuan coping yang lebih matang. Pekerja dengan usia 51 - 60 tahun cenderung telah beradaptasi dengan lebih baik terhadap pola kerja di lingkungan kerja, sehingga masa kerja yang dimiliki oleh responden memiliki pengaruh pula pada stres kerja yang dimiliki.

Pada divisi mandor dan manajemen cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah dibandingkan divisi lain dalam pabrik. Kedua divisi tersebut dapat disebabkan karena pekerjaan yang tidak bersifat monoton dan tidak memiliki target harian yang ketat. Hal ini menyediakan ruang bagi pekerja untuk mengatur ritme kerja mereka secara mandiri tanpa tekanan waktu yang berlebihan. Penelitian oleh Selye (1976) menunjukkan bahwa stres kerja lebih sering terjadi ketika seseorang merasa tidak memiliki kendali atas beban dan waktu kerja yang dihadapi. Selain itu, posisi mandor dan manajemen umumnya memiliki akses lebih baik terhadap fasilitas kerja, ruang pribadi, dan komunikasi dua arah dengan atasan, yang semuanya menjadi faktor pelindung dari stres (Kompier & Kristensen, 2001). Divisi ini juga cenderung memperoleh penghargaan atau penguatan sosial yang lebih besar, yang dapat meningkatkan resiliensi terhadap tekanan kerja (Karasek & Theorell, 1990). Karakteristik pekerjaan yang menantang tapi tidak berlebihan justru dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Nelson & Simmons, 2003). Oleh karena itu, desain kerja yang lebih fleksibel, adanya penghargaan psikologis, dan kontrol atas beban kerja menjadi kunci rendahnya tingkat stres kerja pada divisi tersebut.

Hasil dari pengujian perbedaan stres kerja terhadap seluruh divisi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan secara parsial antar divisi, sedangkan perbedaan stres kerja berdasarkan usia tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Tidak signifikannya perbedaan stres kerja berdasarkan usia pada pekerja pabrik di sektor perusahaan rokok dapat disebabkan oleh tuntutan kerja yang relatif sama pada setiap kelompok usia, sehingga beban kerja yang dirasakan cenderung seragam. Selain itu, pekerjaan yang bersifat rutin dan berulang membuat stres kerja lebih dipengaruhi oleh kondisi dan lingkungan kerja dibandingkan faktor usia pekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa stres kerja lebih ditentukan oleh tuntutan pekerjaan dan strategi coping individu daripada karakteristik demografis seperti usia (Lazarus & Folkman, 1984; Robbins & Judge, 2017).

Adanya perbedaan stres kerja yang signifikan berdasarkan divisi pada pekerja pabrik di sektor perusahaan rokok dapat disebabkan oleh perbedaan tuntutan kerja, beban fisik, dan target produksi yang tidak sama antar divisi. Setiap divisi memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, seperti tingkat repetisi kerja, tekanan waktu, dan tanggung jawab, yang dapat mempengaruhi persepsi stres pekerja (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, divisi dengan intensitas kerja tinggi dan pengawasan ketat cenderung memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan divisi lain yang memiliki beban kerja lebih fleksibel (Karasek & Theorell, 1990). Kondisi lingkungan kerja, seperti kebisingan, suhu, dan postur kerja yang berbeda antar divisi, juga berkontribusi terhadap variasi tingkat stres kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa stres kerja muncul sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki pekerja dalam menjalankan perannya (Lazarus & Folkman, 1984).

Pada penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian. Penelitian ini belum melibatkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja, seperti beban kerja dan durasi kerja, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor penyebab stres kerja masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan dan analisis yang lebih mendalam serta melibatkan variabel yang lebih beragam agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai stres kerja pada pekerja produksi. Adapun implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya penerapan intervensi manajemen stres kerja di lingkungan pabrik rokok guna meningkatkan kinerja serta kesejahteraan psikologis pekerja.

3.3. *Kaitan dengan Tujuan Penelitian*

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan perbedaan stres kerja berdasarkan usia dan divisi pada pekerja pabrik di sektor perusahaan rokok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antar divisi yang dialami oleh pekerja. Sementara itu, tidak terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antar rentang usia yang dialami oleh pekerja. Kemudian, mayoritas pekerja berada pada kategori stres kerja sedang dengan divisi *pack* memiliki rata-rata stres kerja tertinggi dibandingkan divisi lainnya. Sementara itu, divisi mandor, selongsong, dan manajemen berada pada kategori rendah. Berdasarkan kelompok usia, pekerja berusia 31 – 40 tahun menunjukkan tingkat stres kerja tertinggi, diikuti oleh kelompok usia 41 – 50 tahun, 51 – 60 tahun, dan 21 – 30 tahun. Meskipun demikian, seluruh kelompok usia secara umum berada pada kategori stres kerja sedang, dengan kelompok usia 41 – 50 tahun menunjukkan variasi stres kerja yang paling signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan usia dan divisi kerja mempengaruhi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pekerja pabrik rokok.

4. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan secara parsial antar divisi pada pekerja pabrik di sektor perusahaan rokok. Sementara itu, tidak terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan berdasarkan rentang usia pekerja. Kemudian, mayoritas pekerja pabrik rokok memiliki stres kerja pada kategori sedang sebanyak 410 responden. Kategori stres kerja yang dimiliki oleh responden sangatlah bervariasi yang mana tergantung pada bagian divisi pada pabrik produksi rokok. Divisi *pack* memiliki rata-rata stres kerja tertinggi, sementara bagian divisi mandor, selongsong, dan manajemen memiliki nilai rata-rata (*mean*) stres kerja dengan kategori rendah. Berdasarkan kelompok rentang usia, pekerja yang berusia 31 - 40 tahun menunjukkan tingkat stres kerja tertinggi, diikuti kelompok usia 41 - 50 tahun, 51 - 60 tahun, dan 21 - 30 tahun. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja pada pekerja pabrik rokok lebih dipengaruhi oleh faktor karakteristik pekerjaan, khususnya divisi kerja daripada faktor usia pekerja. Adapun saran implikasi yang dapat diberikan kepada perusahaan pabrik di

sektor perusahaan rokok yaitu menerapkan pelatihan regulasi emosi yang terstruktur untuk membantu pekerja mengelola stres kerja secara adaptif, khususnya pada divisi dengan tingkat stres kerja yang tinggi.

Bibliografi

- Abbasi, M., Yazdanirad, S., Mehri, A., Fallah Madvari, R., Alizadeh, A., Ghaljahi, M., & Falahati, M. (2020). Noise exposure and job stress – a structural equation model in textile industries. *Archives of Acoustics*, 45(4), 601–611. <https://doi.org/10.24425/aoa.2020.135248>
- Al-Ghamdi, N. G. (2017). Role overload and job stress among the female university teachers Saudi context. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(2), 288–295. <https://european-science.com/eojnss/article/view/5117>.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/ap10000442>
- Annisa, D. R., (2013). Perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan non produksi pt. bara jaya energy site bantuas. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(1). <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/243>
- Astrawan, M. I., Alamsyah, R., & Ingarianti, T. M. (2025). The relationship between abusive supervision and employee performance among factory workers. *Psycho Holistic*, 7(2), 100–109. <https://doi.org/10.35747/ph.v7i2.1315>
- Astrawan, M. I., Sari, D. P., & Febrianti, E. (2025). Efektivitas psikocare terhadap pengetahuan kesehatan mental pekerja wanita. *Journal of Psychology and Social Sciences*, 3(1), 39–48. <https://doi.org/10.61994/jpss.v3i1.934>
- Auliawati, N. (2023). Hubungan umur, masa kerja dan lama kerja terhadap stress kerja pada karyawan di pt starpia tahun 2021. *Journal of Health Services*, 1(1), 162–167. <https://ojs.polbap.ac.id/index.php/jhs/article/view/23>
- Azizah, N., Idris, F. P., & Asrina, A. (2023). Hubungan umur dengan stres kerja pada pedagang new makassar mall kota makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(4), 595–602. <https://doi.org/10.33096/woph.v4i4.765>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Berlian, T. C., Musslifah, A., & Purnomosidi, F. (2024). Analisis perbedaan stres kerja ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan pt ciomas adi satwa unit pabela. *Jurnal Afiliasi Manajemen, Ekonomi, dan Bisnis*, 9(1), 62-74. <https://doi.org/10.51263/jameb.v9i1.224>
- Carstensen, L. L., Funk, H. H., & Charles, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and Emotion*, 27(2), 103–123. <https://doi.org/10.1023/A:1024569803230>
- Etefa, M. M., Teklu, M. G., & Teshome, D. F. (2018). Work-related stress and associated factors among Huajian shoe manufacturing employees in Dukem town, central Ethiopia. *BMC Research Notes*, 11(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3727-5>
- Hariputra, R., Defit, S., & Sumijan (2022). Analisis Sistem Antrian dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Menggunakan Metode Accidental Sampling. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 3(1), 45–52. <https://doi.org/10.37034/jsisfotek.v4i2.127>
- Health and Safety Executive. (2018). *Work-related stress, depression or anxiety in Great Britain, 2017/18: Statistics from the Labour Force Survey and self-reported data* (Annual Report). Health and Safety Executive.
- Huda, K. N., & Azad, A. K. (2015). Professional Stress in Journalism: A Study on Electronic Media Journalists of Bangladesh. *Advances in Journalism and Communication*, 3(4), 79-88. <http://dx.doi.org/10.4236/ajc.2015.34009>
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge* (57 pages).
- IPSOS. (2021). *Job stress and disruptions: An analysis of work-related challenges across 28 countries*.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

- Kompier, M., & Kristensen, T. S. (2001). Organizational work stress interventions in a theoretical, methodological and practical context. In J. Dunham (Ed.), *Stress in the workplace: Past, present and future* (pp. 164–190). Whurr Publishers.
- Lawalata, O. E. J., Ayu, I. M., Handayani, P., Handayani, R., & Situngkir, D. (2024). Beban kerja dan hubungan kerja berkaitan dengan stres kerja pada pekerja lapangan perusahaan bongkar muat kapal laut di pt. x. *Jurnal Kesmas Jambi*, 8(1), 28-37. <https://doi.org/10.22437/jkmj.v8i1.31906>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer Publishing Company*. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215
- Lee, S., Yun, T., & Lee, S. Y. (2015). Moderating role of social support in the stressor–satisfaction relationship: Evidence from police officers in Korea. *International Review of Public Administration*, 20(1), 102–116. <https://doi.org/10.1080/12294659.2014.982271>
- 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). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/23125>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Ministry of Labour (2016). *Ministry of labour, industrial relations & employment (employment division)*. Work-Related Stress Guidelines
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 97–119). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-005>
- Odonkor, S. T., & Adams, S. (2021). Predictors of stress and associated factors among healthcare workers in western ghana. *Heliyon*, 7(6), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07223>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 792–804. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54695>
- Sasono. (2004). Mengelola stres kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 3(2), 305-320
- Santoso, S., & Tjiptono, F. (2001). *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.). *Bridging occupational, organizational and public health*, 43–68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Selye, H. (1976) *Stress in Health and Disease*. Butterworths, Boston.
- Selye, H. (1976). *The stress of life* (Rev. ed.). McGraw-Hill.
- Setar, S. B., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). The moderating role of psychological capital in the relationship between job stress and the outcomes of incivility and job involvement amongst call centre employees. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1) 13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1183>
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work–family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wandani, D. T., Sabilu, Y., & Munandar, S. (2017). Hubungan pencahayaan, kebisingan, suhu udara dengan terjadinya stress kerja pada pekerja di pt. tofico pelabuhan perikanan samudera (pps) tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(6), 1–9. <https://ojs.uho.ac.id/index.php/JIMKESMAS/article/view/2933>
- World Health Organization. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*.