Gambaran Kejadian Stres, Kecemasan dan Depresi pada Pekerja Departemen HRD dengan Alat Ukur DASS-21 di PT X Tahun 2024

Anggun Sella Safitri*[1], Namira Wadjir Sangadji[2], Ira Marti Ayu[3], Mayumi Nitami[4]
[1,2,3,4]Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul
*[1]e-mail: **anggun.sella23@**student.esaunggul.ac.id
[2]e-mail: **namira.wadjir@**esaunggul.ac.id
[3]e-mail: **ira.marti@**esaunggul.ac.id
[4]e-mail: **mayumi.nitami@**esaunggul.ac.id

ABSTRAK
Bahaya psikososial merupakan salah satu bahaya yang dapat ditemukan dalam aktivitas perkantoran. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah respons yang mungkin dialami individu ketika menghadapi tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan serta kemampuan mereka dalam mengatasinya. Volume tugas yang besar dan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan serta meningkatkan tingkat stres. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kejadian stres, kecemasan, dan depresi pada pekerja Departemen HRD di PT X tahun 2024 dengan menggunakan alat ukur DASS-21. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Departemen HRD PT X. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*, dengan jenis data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini dilaksanakan pada Oktober 2024 – Januari 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari seluruh responden, sebanyak 25 pekerja (65,8%) mengalami stres, 26 pekerja (68,4%) mengalami kecemasan, dan 22 pekerja (57,9%) berada dalam kategori normal atau tidak mengalami depresi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadakan pelatihan manajemen stres, memperkuat dukungan terhadap kesehatan mental, serta meninjau beban kerja. Akses terhadap konsultasi psikologis, terapi relaksasi, dan pengembangan *soft skills* dapat membantu pekerja dalam mengelola tekanan, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas.

Kata kunci **:** *Bahaya Psikososial; Depresi; Kecemasan; DASS-21; Stres*

ABSTRACT
Psychosocial hazards are one of the risks that can be found in office activities. Work-related stress is a response that individuals may experience when facing job demands and pressures that do not match their knowledge and ability to cope. A high volume of tasks and excessive workload can lead to employee distress and increased stress levels. This study aims to describe the occurrence of stress, anxiety, and depression among HRD department employees at PT X in 2024 using the DASS-21 measurement tool. This research employs a quantitative approach with a cross-sectional study design. The population consists of all employees in the HRD department at PT X. The sampling technique used is total sampling, and the data collected is primary data. The study was conducted from October 2024 to January 2025. The results indicate that among all respondents, 25 employees (65.8%) experienced stress, 26 employees (68.4%) experienced anxiety, and 22 employees (57.9%) were categorized as normal or not experiencing depression. Therefore, the company needs to implement stress management training, strengthen mental health support, and review workload distribution. Access to psychological counseling, relaxation therapy, and soft skills development can help employees manage pressure, reduce stress, and improve productivity.

Keywords **:** *Anxiety; DASS-21; Depression; Psychosocial Hazards; Stress*

PENDAHULUAN
Bahaya psikososial merupakan salah satu bahaya yang dapat ditemukan dalam aktivitas perkantoran dan berpotensi menjadi stimulus stresor kerja yang berdampak pada aspek keselamatan serta kesehatan pekerja

(Asih et al., 2018). Faktor psikososial dapat menimbulkan respons berupa stres negatif atau distress pada individu yang bekerja (Faiz & Nasri, 2022). Risiko psikososial di tempat kerja juga dapat memicu stres serta depresi yang berpotensi menyebabkan kelalaian dan kesalahan kerja sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja (Eli Sutiawati et al., 2024). Stres, depresi, dan kecemasan merupakan tiga isu psikososial yang saling berkaitan dan sering dialami oleh pekerja. Kondisi ini dapat memengaruhi kesejahteraan individu secara fisik dan mental serta berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas kerja. Dalam dunia kerja, stres kerap muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Ketegangan yang berkepanjangan akibat stres dapat berdampak lebih jauh, seperti memunculkan kecemasan dan depresi, sehingga mengganggu kesehatan mental secara keseluruhan (Vanchapo, 2020).

Menurut data Health and Safety Executive (HSE) Inggris tahun 2022-2023, sekitar 1,8 juta pekerja melaporkan mengalami penyakit akibat pekerjaan, dengan hampir setengahnya disebabkan oleh stres, kecemasan, atau depresi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikososial dalam lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kesehatan mental pekerja (Health and Safety Executive, 2023). Di Indonesia, Survei Kesehatan Indonesia 2023 mencatat bahwa prevalensi depresi pada penduduk mencapai 12,7%, dengan 10,8% di antaranya terjadi pada pekerja sektor swasta. DKI Jakarta memiliki angka tertinggi, yaitu 25,1%. Faktor penyebab utama stres di tempat kerja meliputi beban kerja berlebihan, tekanan peran, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif (Kemenkes RI, 2023). Studi sebelumnya juga menunjukkan hubungan antara beban kerja, masa kerja, dan status perkawinan dengan tingkat stres, kecemasan, serta depresi yang dialami pekerja. Zulkifli et al. (2019) menemukan bahwa usia, masa kerja, dan beban kerja berkontribusi signifikan terhadap stres kerja. Sementara itu, penelitian Singal et al. (2021) menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi stres, terutama pada tenaga kesehatan. Sumayku et al. (2023) juga menemukan bahwa hubungan interpersonal dan tugas tambahan menjadi faktor penyebab stres di lingkungan kerja.

Kondisi stres, kecemasan, dan depresi di tempat kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi perusahaan dalam bentuk penurunan produktivitas, peningkatan angka absensi, serta potensi kecelakaan kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor penyebab serta strategi pengelolaannya menjadi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan pekerja (Hasibuan et al., 2024).

PT X, yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman Kuningan, Jakarta Selatan, merupakan salah satu anak perusahaan di industri barang konsumen berbasis minyak sawit di Indonesia. Sebagai *Central Business Service*, PT X bergerak dalam penyediaan jasa manajemen sumber daya manusia dan administrasi untuk mendukung operasional perusahaan induknya yang memiliki lebih dari 150 anak perusahaan dengan jumlah total karyawan sekitar 10.000 orang. Departemen HRD PT X terdiri dari beberapa divisi, antara lain HR *Payroll and Claims*, HR *Compensation and Benefit*, HR *Talent Acquisition*, dan HR *Helpdesk*. Karyawan di departemen ini bekerja dalam ruangan tertutup dengan aktivitas dominan di depan laptop atau komputer untuk mengatur operasional sumber daya manusia. Volume tugas yang besar dengan tenggat waktu ketat, target pencapaian tinggi, serta beban kerja berlebihan menyebabkan karyawan mengalami tekanan kerja yang dapat meningkatkan tingkat stres. Beban kerja yang tinggi juga berdampak pada kesalahan data dalam pembuatan laporan dan panjangnya jam kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kelelahan dan penurunan konsentrasi. Banyak pekerja mengalami gangguan tidur, pola makan yang tidak teratur, serta kesulitan dalam menjalin hubungan interpersonal, seperti mudah tersinggung dan sering merasa sedih karena hal-hal sepele.

Manajemen sumber daya manusia mengelola berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, staf, tenaga kerja, manajer, dan pekerja tambahan di dalam perusahaan atau organisasi. Tujuannya adalah adalah untuk membantu kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia memiliki banyak nilai penting sehingga suatu badan usaha memiliki tanggung jawab atas kualitas lingkungan tempat kerja dan dukungan pengembangan sumber daya manusia sehingga karyawan dapat membantu berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Karundeng & Lapian, 2024).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 17 Oktober 2024 terhadap 10 pekerja Departemen HRD PT X dengan menggunakan kuesioner *Depression Anxiety Stress Scale* (DASS 21), ditemukan bahwa 70% pekerja mengalami stres, 70% mengalami depresi, dan 90% mengalami kecemasan. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka sering merasa marah karena hal-hal sepele, takut tanpa alasan yang jelas, serta merasa tidak kuat untuk melakukan aktivitas. Beban kerja yang tinggi dan panjangnya jam kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi kondisi psikologis pekerja, menyebabkan gangguan tidur, pola makan yang tidak teratur, serta gangguan konsentrasi selama bekerja.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas. Untuk itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor penyebab stres, kecemasan, dan depresi di tempat kerja, serta strategi pengelolaannya. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kejadian stres, kecemasan, dan depresi pada pekerja Departemen HRD PT X menggunakan alat ukur DASS-21 pada tahun 2024.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan desain cross-sectional untuk mengetahui gambaran stres, kecemasan, dan depresi pada pekerja Departemen HRD di PT X menggunakan kuesioner DASS-21 (Lovibond, Peter F., 1995). Penelitian dilakukan di PT X, Jakarta Selatan, pada Oktober 2024 – Januari 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh pekerja Departemen HRD PT X sebanyak 48 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 38 orang yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan kuesioner yang telah dimodifikasi berdasarkan penelitian sebelumnya. Studi pendahuluan dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *Google Form* dan *WhatsApp*, sedangkan wawancara utama dilakukan setelah jam kerja selama tujuh hari.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner DASS-21 untuk mengukur tiga variabel: stres, kecemasan, dan depresi. Pengukuran stres dilakukan berdasarkan tujuh item pertanyaan (1, 6, 8, 11, 12, 14, 18) dengan kategori skor dari normal (0–7) hingga sangat berat (≥17). Pengukuran kecemasan menggunakan tujuh item (2, 4, 7, 9, 15, 19, 20) dengan kategori normal (0–3) hingga sangat berat (≥10). Pengukuran depresi mencakup tujuh item (3, 5, 10, 13, 16, 17, 21) dengan kategori normal (0–4) hingga sangat berat (≥14). Setiap item menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan persentase kejadian stres, kecemasan, dan depresi pada pekerja Departemen HRD PT X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada analisis univariat menghasilkan gambaran frekuensi dan persentase dari setiap variabel penelitian diantaranya distribusi kejadian Stress, Depresi dan Kecemasan pada pekerja Departemen HRD PT X dengan menggunakan Alat Ukur DASS-21.

Hasil Penelitian

1. Gambaran Distribusi Kejadian Stres pada Pekerja Departemen HRD PT X dengan Menggunakan Alat Ukur DASS-21 Tahun 2024

   Kejadian stres ini dikategorikan normal jika skor 0-7, Ringan jika skor 8-9, Sedang jika skor 10-12, Berat jika skor 13-16, Sangat berat jika skor ≥17. Pada hasil skoring kejadian stres pada pekerja departemen HRD PT X, berdasarkan hasil kuisioner didapati hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Stres Pekerja

Tingkat Stres	Jumlah (n)	Persentase %
Normal	13	34.2
Stres	25	65.8
Total	38	100.0

Berdasarkan Tabel 1, dari 38 pekerja departemen HRD PT X, 13 pekerja (34.2%) masuk dalam kategori normal, sedangkan 25 pekerja (65.8%) mengalami stres. Adapun kategori stresnya terbagi menjadi stres ringan, stres sedang, stres berat, stres sangat berat. Berikut merupakan distribusi Tingkat stres pekerja.

Tabel 2. Distribusi Tingkat Stres Pekerja

Tingkat Stres	Jumlah (n)	Persentase %
Stres ringan	15	60
Stres sedang	5	20
Stres berat	4	16
Stres sangat berat	1	4
Total	25	100.0

Dari 25 pekerja yang mengalami stres didapatkan proporsi tertinggi yaitu 15 pekerja (60%) mengalami stres ringan dan proporsi terendah yaitu 1 pekerja (4%) mengalami stres sangat berat. Pernyataan stress pada kuesioner DASS 21 trerdiri atas 7 pernyataan nomor 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18. Dengan pilihan jawaban 0 Tidak Pernah, 1 Kadang-Kadang, 2 Lumayan Sering, 3 Sering Sekali. Berikut merupakan distribusi pernyataan stress berdasarkan DASS-21:

Tabel 3. Pertanyaan Kuesioner stres DASS-21

No	Pernyataan	TP		KD		LS		SS	
		n	%	n	%	N	%	n	%
1	Pernyataan 1	8	21,1	20	52,6	10	26.3	0	0
2	Pernyataan 6	7	18.4	18	47.4	10	26.3	3	7.9
3	Pernyataan 8	4	10.5	14	36.8	8	21.1	12	31.6
4	Pernyataan 11	8	21.1	18	47.4	9	23.7	3	7.9
5	Pernyataan 12	5	13.2	21	55.3	8	21.1	4	10.5
6	Pernyataan 14	5	13.2	26	68.4	6	15.8	1	2.6
7	Pernyataan 18	12	31.6	20	52.6	4	10.5	2	5.3

Hasil penelitian menunjukkan pada pernyataan kuesioner nomor 1 proporsi tertinggi yaitu sebanyak 20 pekerja (52.6%) kadang-kadang “menjadi marah karena hal-hal kecil/sepele”. Pada pernyataan kuesioner nomor 6 proporsi tertinggi yaitu sebanyak 18 pekerja (47.4%) cenderung bereaksi berlebihan pada situasi". Pada pernyataan kuesioner nomor 8, proporsi tertinggi yaitu sebanyak 14 pekerja (36.8%) kadang-kadang “kesulitan untuk bersantai”. Pada pernyataan kuesioner nomor 11 proporsi tertinggi yaitu sebanyak 18 pekerja (47.4%) kadang-kadang “mudah merasa kesal”. Pada pernyataan kuesioner nomor 12 proporsi tertinggi yaitu sebanyak 21 pekerja (55.3%) kadang-kadang “banyak menghabiskan energi karena cemas”. Pada pernyataan kuesioner nomor 14 proporsi tertinggi yaitu sebanyak 26 pekerja (68.4%) kadang-kadang “merasa tidak sabaran". Pada pernyataan kuesioner nomor 18 proporsi tertinggi yaitu sebanyak 20 pekerja (52.6%) kadang-kadang “mudah tersinggung”.

2. Gambaran Distribusi Kejadian Kecemasan pada Pekerja Departemen HRD PT X dengan Menggunakan Alat Ukur DASS-21 Tahun 2024

Kejadian kecemasan ini dikategorikan normal jika skor 0-3, ringan jika skor 4-5, sedang jika skor 6-7, Berat jika skor 8-9, sangat berat, jika skor ≥10. Pada hasil skoring kejadian kecemasan pada pekerja departemen HRD PT X, berdasarkan hasil kuisioner didapati hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Kecemasan Pekerja

Tingkat Kecemasan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Normal	12	31.6
Ringan	26	68.4

Total	38	100.0

Berdasarkan Tabel 4, dari 38 pekerja departemen HRD PT X, 12 pekerja (31.6%) berada dalam kategori normal, sementara 26 pekerja (68.4%) mengalami kecemasan dengan tingkat yang bervariasi. Adapun kategori kecemasannya terbagi menjadi kecemasan ringan, kecemasan sedang, kecemasan berat, kecemasan sangat berat. Berikut merupakan distribusi tingkat kecemasan pekerja.

Tabel 5. Distribusi Tingkat Kecemasan Pekerja

Tingkat Kecemasan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Ringan	8	30.77
Sedang	9	34.62
Berat	5	19.23
Sangat Berat	4	15.38
Total	26	100.0

Dari 26 pekerja yang mengalami kecemasan didapatkan proporsi tertinggi yaitu sebanyak 9 pekerja (60%) mengalami kecemasan sedang dan proporsi terendah yaitu 4 pekerja (10.5%) mengalami kecemasan sangat berat. Pernyataan kecemasan pada kuesioner DASS 21 terdiri atas 7 pernyataan nomor 2, 4, 7, 9, 15, 19, 20. Dengan pilihan jawaban 0 Tidak Pernah, 1 Kadang-Kadang, 2 Lumayan Sering, 3 Sering Sekali. Berikut merupakan distribusi pernyataan kecemasan berdasarkan DASS-21:

Tabel 6. Pernyataan Kuesioner Kecemasan DASS-21

No	Pernyataan	TP		KD		LS		SS	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	Pernyataan 2	18	47.4	12	31.6	3	7.9	5	13.2
2	Pernyataan 4	24	63.2	11	28.9	3	7.9	0	0
3	Pernyataan 7	27	71.1	10	26.3	1	2.6	0	0
4	Pernyataan 9	3	7.9	12	31.6	11	28.9	12	31.6
5	Pernyataan 15	5	13.2	15	39.5	9	23.7	9	23.7
6	Pernyataan 19	29	76.3	8	21.1	0	0	1	2.6
7	Pernyataan 20	30	78.9	0	0	0	0	8	21.1

Hasil penelitian menunjukkan pada pernyataan kuesioner nomor 2, proporsi tertinggi yaitu sebanyak 18 pekerja (47.4%) tidak pernah “merasa mulut terasa kering”. Pada pernyataan kuesioner nomor 4, proporsi tertinggi yaitu 24 pekerja (63.2%) tidak pernah "merasakan gangguan dalam bernapas (napas cepat, sulit bernapas)". Pada pernyataan kuesioner nomor 7, proporsi tertinggi yaitu 24 pekerja (63.2%) tidak pernah "merasakan gangguan dalam bernapas (napas cepat, sulit bernapas)". Pada pernyataan kuesioner nomor 9, didapatkan 2 proporsi yang sama tinggi yaitu 12 pekerja (31.6%) kadang-kadang "cemas yang berlebihan dalam suatu situasi namun bisa lega jika hal/situasi itu berakhir" dan 12 pekerja (31.6%) sering sekali "cemas yang berlebihan dalam suatu situasi namun bisa lega jika hal/situasi itu berakhir". Pada pernyataan kuesioner nomor 15, didapatkan proporsi tertinggi yaitu 15 pekerja (39.5%) kadang-kadang "merasa mudah menjadi panik”. Pada pernyataan kuesioner nomor 19, didapatkan proporsi tertinggi yaitu 19 pekerja (76.3%) tidak pernah "berkeringat (misal: tangan berkeringat) tanpa stimulasi oleh cuaca maupun latihan fisik". Pada pernyataan kuesioner nomor 20, didapatkan proporsi tertinggi yaitu 30 pekerja (78.9%) tidak pernah “Ketakutan tanpa alasan yang jelas".

3. Gambaran Distribusi Kejadian Depresi pada Pekerja Departemen HRD PT X dengan Menggunakan Alat Ukur DASS-21 Tahun 2024

Kejadian depresi ini dikategorikan normal jika jika skor 0-4, ringan jika skor 5-6, sedang jika skor 7-10, berat, jika skor 11-13, sangat berat jika skor ≥14. Pada hasil skoring kejadian kecemasan pada pekerja departemen HRD PT X, berdasarkan hasil kuisioner didapati hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Tabel Distribusi Depresi Pekerja

Tingkat Depresi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Normal	22	57.9
Depresi	16	42.1
Total	38	100.0

Berdasarkan Tabel 7, dari 38 pekerja departemen HRD PT X, 22 pekerja (57.9%) berada dalam kategori normal, sementara 16 pekerja (42.1%) mengalami depresi. Adapun kategori depresinya terbagi menjadi depresi ringan, depresi sedang, depresi berat, depresi sangat berat. Berikut merupakan distribusi tingkat depresi pekerja.

Tabel 8. Distribusi Tingkat Depresi Pekerja

Tingkat Depresi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Ringan	12	75
Sedang	4	25
Total	16	100.0

Dari 16 pekerja yang mengalami depresi didapatkan proporsi tertinggi yaitu sebanyak 12 pekerja (75%) mengalami depresi ringan dan proporsi terendah yaitu 4 pekerja (25%) mengalami depresi sedang. Pernyataan depresi pada kuesioner DASS 21 terdiri atas 7 pernyataan nomor 3, 5, 10, 13, 16, 17, 21. Dengan pilihan jawaban 0 Tidak Pernah, 1 Kadang-Kadang, 2 Lumayan Sering, 3 Sering Sekali. Berikut merupakan distribusi pernyataan kecemasan berdasarkan DASS-21:

Tabel 9. Pernyataan Kuesioner Depresi DASS-21

No	Pernyataan	TP		KD		LS		SS	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	Pernyataan 3	30	78.9	7	18.4	0	0	0	0
2	Pernyataan 5	17	44.7	16	42.1	3	7.9	2	5.3
3	Pernyataan 10	15	39.5	23	60.5	0	0	0	0
4	Pernyataan 13	21	55.3	15	39.5	1	2.6	1	2.6
5	Pernyataan 16	21	55.3	13	34.2	4	10.5	0	0
6	Pernyataan 17	19	50.0	19	50.0	0	0	0	0
7	Pernyataan 21	30	78.9	8	21.1	0	0	0	0

Hasil penelitian menunjukkan pada pernyataan kuesioner nomor 3, proporsi tertinggi yaitu sebanyak 30 pekerja (78.9%) tidak pernah "tidak dapat melihat hal yang positif dari suatu kejadian". Pada pernyataan kuesioner nomor 5, proporsi tertinggi yaitu sebanyak 17 pekerja (78.9%) tidak pernah "Merasa sepertinya tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan". Pada pernyataan kuesioner nomor 10, proporsi tertinggi yaitu sebanyak 23 pekerja (60.5%) kadang-kadang “merasa pesimis”. Pada pernyataan kuesioner nomor 13, proporsi tertinggi yaitu sebanyak 21 pekerja (55.3%) tidak pernah "merasa sedih dan depresi". Pada pernyataan kuesioner nomor 16, proporsi tertinggi yaitu sebanyak 21 pekerja (55.3%) tidak pernah "kehilangan minat pada banyak hal (misal: makan, ambulasi, sosialisasi)". Pada pernyataan kuesioner nomor 17, proporsi sebanyak 19 pekerja (50%) tidak pernah "Merasa diri tidak layak" dan 19 pekerja (50%) kdang-kadang"Merasa diri tidak layak". Pada pernyataan kuesioner nomor 21, proporsi tertinggi yaitu sebanyak 30 pekerja (78.9%) tidak pernah "Merasa hidup tidak berharga".

Pembahasan

1. Gambaran Distribusi Kejadian Stres pada Pekerja Departemen HRD PT X dengan Menggunakan Alat Ukur DASS-21 Tahun 2024

   Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 38 pekerja departemen HRD PT X, ditemukan 25 pekerja (65.8%) mengalami stres. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati et al., 2019) didapatkan bahwa lebih banyak pekerja yang mengalami stres kerja. Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi emosional yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja (Vanchapo, 2020).

   Dari 25 pekerja yang mengalami stres, paling banyak dialami oleh *Divisi HR Talent Acquisition* yaitu sebanyak 10 pekerja (40%) yang dalam tugasnya bertanggung jawab dalam proses rekrutmen karyawan baru. Stres yang dialami oleh pekerja di *Divisi HR Talent Acquisition* disebabkan oleh beberapa faktor terkait beban kerja. Proses rekrutmen yang melibatkan banyak tahapan, seperti penyaringan CV, wawancara, dan koordinasi dengan pihak internal maupun eksternal seperti konfirmasi keabsahan ijazah ke pihak kampus kandidat calon karyawan, sering kali menambah tekanan. Selain itu, *deadline* yang ketat dan kebutuhan tinggi akan karyawan baru di setiap anak perusahaan semakin memperburuk situasi. Meskipun pekerja dapat mengelola tugasnya dengan multitasking, tingginya volume tugas dan interaksi yang intens dengan kandidat dan pihak internal tetap menyebabkan stres, meskipun tidak mengganggu kinerja secara signifikan. Menurut Munandar dalam (Abang et al., 2018) beban kerja merujuk pada kondisi di mana karyawan harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dapat memaksa karyawan untuk bekerja dalam waktu yang sangat lama, yang bisa menjadi sumber tambahan stres.

   Hasil penelitian juga menunjukkan sebanyak 13 pekerja (52%) yang stres berstatus sudah menikah. Keluarga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat stres seseorang. Situasi seperti pertengkaran dalam keluarga, sakitnya anggota keluarga, hubungan yang buruk dengan pasangan atau anak-anak, kurangnya dukungan dari pasangan, konflik dalam pernikahan, serta tekanan yang mengakibatkan tercampurnya masalah pekerjaan dan pribadi dapat menjadi pemicu stres di lingkungan kerja (Asih et al., 2018).

   Pada pekerja yang mengalami stres, sebanyak 17 pekerja (68%) kadang-kadang merasa tidak sabaran pada banyak hal, 14 pekerja (86.7%) kadang-kadang mudah tersinggung, 13 pekerja (52%) kadang-kadang mudah menjadi marah karena hal-hal kecil/sepele. Upaya perusahaan seperti melibatkan mahasiswa magang belum cukup efektif dalam mengurangi beban kerja dan stres pekerja. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan/workshop manajemen stres, seperti teknik relaksasi melalui meditasi, pernapasan dalam, atau *mindfulness* untuk mengurangi ketegangan. Perubahan gaya hidup dengan menerapkan pola makan sehat, olahraga teratur, dan tidur yang cukup juga dapat meningkatkan daya tahan terhadap stres.

   Selain itu, manajemen waktu yang baik, dengan mengatur prioritas dan jadwal secara efisien, dapat membantu menghindari perasaan kewalahan. Perusahaan dapat mengembangkan program untuk mendukung kesejahteraan pekerja melalui pelatihan dan pengembangan soft skills, seperti komunikasi, pengelolaan emosi, dan strategi menghadapi tekanan kerja, agar pekerja dapat mengatasi stres dengan lebih efektif. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan suportif dengan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan juga menjadi langkah penting. Budaya kerja yang sehat dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan produktivitas (Rachmawati et al., 2024).

2. Gambaran Distribusi Kejadian Kecemasan pada Pekerja Departemen HRD PT X dengan Menggunakan Alat Ukur DASS-21 Tahun 2024

   Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 38 pekerja departemen HRD PT X, didapatkan 26 pekerja (68.4%) mengalami kecemasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati et al., 2024). Kecemasan atau *anxiety* dapat dijelaskan sebagai suatu kondisi emosional yang menyebabkan ketidaknyamanan, ditandai dengan perasaan khawatir, gelisah, dan ketakutan yang dapat mengganggu aktivitas sehari-hari (Annisa & Ifdil, 2016)

Dari 26 pekerja yang mengalami kecemasan, sebanyak 21 pekerja (80.8%) dialami oleh perempuan. Menurut Subagyo dalam (Fazila Farrasia et al., 2023) perempuan memiliki risiko dua kali lebih besar untuk mengalami kecemasan dibandingkan laki-laki. Faktor-faktor seperti tekanan peran ganda, perubahan hormonal, dan ekspektasi sosial juga dapat berkontribusi pada tingginya tingkat kecemasan pada wanita.

Hasil penelitian juga menunjukkan 9 pekerja (34.6%) yang mengalami kecemasan dialami oleh Divisi *HR Talent Acquisition* yang disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan tekanan kerja dan tanggung jawab dalam proses rekrutmen. Salah satu penyebab utamanya adalah ketidakpastian dalam pencapaian target perekrutan, terutama ketika terdapat kebutuhan mendesak dari berbagai anak perusahaan yang harus segera dipenuhi. Selain itu, interaksi yang intens dengan kandidat dan pihak internal sering kali memunculkan tekanan psikologis, terutama ketika menghadapi ekspektasi tinggi dari manajemen terkait kualitas kandidat yang direkrut. Beban administratif yang tinggi serta tuntutan untuk selalu membuat keputusan yang tepat dalam waktu singkat turut memperburuk kondisi ini.

Faktor lain yang berkontribusi adalah kurangnya waktu untuk beristirahat akibat jadwal kerja yang padat, sehingga pekerja lebih rentan mengalami kecemasan dalam menghadapi tugas sehari-hari. Beberapa pekerja mengalami gangguan pola tidur, perubahan nafsu makan, baik berupa kehilangan selera makan maupun pola makan berlebih sebagai respons terhadap stres. Kecemasan yang berlangsung dalam jangka waktu lama juga dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas kerja. Kombinasi antara tekanan kerja yang berat dan ekspektasi tinggi inilah yang menjelaskan mengapa *Divisi HR Talent Acquisition* tidak hanya mengalami tingkat stres yang signifikan, tetapi juga proporsi kecemasan yang cukup tinggi.

Pada pekerja yang mengalami kecemasan, sebanyak 10 pekerja (38.5%) sering kali merasa cemas yang berlebihan dalam suatu situasi namun merasa lega setelah situasi tersebut berakhir. Selain itu, 10 pekerja (38.5%) kadang-kadang mengalami gangguan pernapasan seperti napas cepat atau kesulitan bernapas, sementara 9 pekerja kadang-kadang merasakan kelemahan pada anggota tubuh serta gemetar, misalnya pada tangan.

Upaya perusahaan dalam membantu kecemasan pekerja dengan pengadaan sesi yoga 1 minggu sekali untuk semua departemen namun dengan kuota peserta yang terbatas. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk membantu pekerja mengelola kecemasan agar tidak berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas kerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah memperluas akses terhadap program manajemen stres, seperti sesi yoga yang saat ini sudah tersedia, dengan menambah frekuensi atau kapasitas peserta agar lebih banyak pekerja dapat mengikutinya.

Selain itu menurut (Omer, 2024) perusahaan dapat menyediakan pelatihan tentang teknik pengelolaan stres berbasis *Cognitive Behavioral Therapy* (CBT) dan *mindfulness* untuk membantu pekerja mengubah pola pikir negatif serta mengembangkan strategi *coping* yang lebih adaptif. Manajemen beban kerja juga perlu ditinjau kembali dengan menerapkan sistem prioritas tugas, *time management training*, serta mendorong delegasi pekerjaan guna mengurangi tekanan individu.

Selain intervensi pada tingkat individu, perusahaan juga dapat membangun budaya kerja yang lebih suportif dengan menyediakan sesi konsultasi psikologis atau Program Bantuan Karyawan yang memberikan akses ke profesional kesehatan mental. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, perusahaan tidak hanya membantu pekerja dalam mengatasi kecemasan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

3. Gambaran Distribusi Kejadian Depresi pada Pekerja Departemen HRD PT X dengan Menggunakan Alat Ukur DASS-21 Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 38 pekerja departemen HRD PT X, sebanyak 22 pekerja (57,9%) berada dalam kondisi normal atau tidak mengalami depresi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2022). Depresi adalah kondisi gangguan mental yang ditandai dengan perasaan sedih, hilangnya minat atau kesenangan, penurunan

energi, perasaan bersalah atau rendah diri, gangguan pada pola tidur atau nafsu makan, kesulitan dalam berkonsentrasi, serta munculnya kecemasan.

Proporsi ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di departemen ini masih mampu mengelola tekanan kerja dan tantangan psikologis di lingkungan kerja mereka dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang dapat berkontribusi terhadap kondisi mental yang lebih stabil pada kelompok pekerja ini. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, pekerja yang tidak mengalami depresi umumnya memiliki strategi *coping* yang lebih efektif dalam menghadapi tekanan kerja, serta mampu menemukan cara untuk mengelola stres melalui berbagai aktivitas seperti berolahraga, berbagi cerita dengan rekan kerja, atau menjalani hobi di luar jam kerja memberikan rasa kebersamaan dan mengurangi tingkat stres yang dialami. Kemampuan dalam mengelola beban kerja dan ekspektasi juga menjadi faktor penting. Pekerja yang merasa mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, menerima umpan balik yang konstruktif, cenderung lebih percaya diri dan tidak mudah mengalami tekanan psikologis yang berlebihan.

Namun, hasil penelitian juga menununjukkan terdapat 16 pekerja (42.1%) yang mengalami depresi, sebanyak 14 pekerja (87.5%) dialami oleh perempuan. Menurut Hurlock (Fazila Farrasia et al., 2023) menyatakan bahwa kecemasan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jenis kelamin, dimana perempuan lebih sering merasa takut akan ketidakmampuannya sendiri dibandingkan laki-laki. Laki-laki lebih aktif dan eksploratif, sedangkan perempuan lebih sensitif. Beberapa pekerja merasa bahwa rutinitas yang monoton dan kurangnya penghargaan atas kontribusi mereka menambah beban psikologis. Beberapa pekerja juga menyebutkan bahwa adanya ekspektasi sosial untuk selalu tampil produktif di luar kemampuan mereka menambah tekanan emosional.

Dari 16 pekerja yang mengalami depresi, sebanyak 15 pekerja (93,8%) kadang-kadang merasa diri tidak layak, sementara 14 pekerja (87,5%) merasa pesimis. Selain itu, sebanyak 13 pekerja (83,3%) melaporkan kadang-kadang merasa sedih dan depresi. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja yang mengalami depresi memiliki gejala psikologis yang signifikan, yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan mereka serta kinerja di tempat kerja.

Meskipun angka pekerja yang mengalami depresi cukup tinggi, hingga saat ini belum ada upaya konkret dari perusahaan dalam menangani masalah ini. Mengacu pada teori (Dadang Hawari, 2015) mengenai penanganan depresi, perusahaan perlu mengambil langkah proaktif untuk membantu pekerja mengelola kondisi mental mereka agar tetap produktif dan sehat secara psikologis. Perusahaan dapat mengimplementasikan psikoterapi psikiatrik dengan menyediakan akses ke konseling psikologis atau sesi konsultasi dengan tenaga profesional untuk membantu pekerja dalam membangun kepercayaan diri dan mengelola tekanan kerja.

Selain itu, psikoterapi keagamaan juga dapat diterapkan, misalnya dengan mengadakan sesi motivasi berbasis spiritual, kajian keagamaan, atau sesi mindfulness berbasis nilai-nilai religius yang dapat memberikan ketenangan batin bagi pekerja. Pendekatan ini telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian yang menyoroti hubungan antara kesejahteraan mental dan aspek spiritualitas dalam kehidupan seseorang.

Terapi relaksasi juga dapat menjadi alternatif yang efektif. Perusahaan dapat menyediakan program seperti sesi meditasi, yoga, atau teknik pernapasan yang bertujuan untuk membantu pekerja mengurangi ketegangan emosional akibat tekanan kerja. Selain itu, mengingat beban kerja menjadi salah satu faktor utama penyebab depresi, perusahaan dapat menerapkan terapi perilaku melalui pelatihan manajemen stres, pelatihan manajemen waktu, serta peningkatan keterampilan komunikasi agar pekerja lebih mampu mengelola beban kerja dan ekspektasi secara lebih efektif.

Dengan adanya intervensi yang lebih terstruktur dalam menangani kesehatan mental pekerja, diharapkan tingkat depresi di lingkungan kerja dapat ditekan, sehingga pekerja dapat tetap termotivasi dan produktif tanpa mengalami tekanan psikologis yang berlebihan. Langkah-langkah yang diambil perusahaan dalam menangani kesehatan mental pekerja tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di departemen HRD PT X tahun 2024, diketahui bahwa dari 38 pekerja yang diteliti, 13 pekerja (34,2%) berada dalam kategori normal, sementara 25 pekerja (65,8%) mengalami stres. Selain itu, sebanyak 12 pekerja (31,6%) mengalami kecemasan, sedangkan 26 pekerja (68,4%) berada dalam kategori normal. Lebih lanjut, ditemukan bahwa 22 pekerja (57,9%) berada dalam kategori normal, sementara 16 pekerja (42,1%) mengalami depresi. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres dan depresi di lingkungan kerja cukup tinggi, sehingga diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.

Perusahaan disarankan mengadakan pelatihan manajemen stres, mendukung gaya hidup sehat, dan mengembangkan soft skills untuk membantu pekerja menghadapi tekanan kerja. Selain itu, perusahaan dapat memperluas akses program manajemen stres, meninjau beban kerja, serta menyediakan konsultasi psikologis dan Program Bantuan Karyawan. Pendekatan lain, seperti psikoterapi psikiatrik, terapi berbasis keagamaan, dan terapi relaksasi, juga dapat diterapkan. Dengan berbagai intervensi ini, diharapkan tingkat stres dan depresi menurun serta produktivitas karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Abang, R., Putu, N. N., & P. Ronald C Fanggidae. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's)*, *7*(2), 225–246.

Annisa, D. F., & Ifdil, I. (2016). Konsep Kecemasan (Anxiety) pada Lanjut Usia (Lansia). *Konselor*, *5*(2), 93. https://doi.org/10.24036/02016526480-0-00

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *STRES KERJA* (Cetakan 1). Semarang University Press.

Dadang Hawari. (2015). Sebab dan Akibat Stres, Depresi dan Kecemasan serta Penanggulangannya. *Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam*, *3*(1), 124–136.

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Ekawarna. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=479WEAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Eli Sutiawati, Gusti Ansahari, & Fitri Sukmawati. (2024). Analisis Faktor Psikososial pada Tenaga Kesehatan di KecamatanSungai Raya Kabupaten Kubu Raya. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *3*(3), 182–197. https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v3i3.3072

Fazila Farrasia, Dela Safira, Susmita Hairul, Sigi Pegi Ramadhani, & Zakiyya Asroh Yulandari. (2023). Tingkat Kecemasan Akademik Pada Siswa Ditinjau Dari Perbedaan Gender. *Educate : Journal Of Education and Learning*, *1*(2), 49–57. https://doi.org/10.61994/educate.v1i2.319

Handayani, P. (2022). *STRES KERJA PADA PEKERJA DITINJAU DARI BEBAN KERJA DI*. *2*(1).

Hasibuan, A. S., Sahputra, M., & Hasibuan, A. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Journal of Educational Innovation and Public Health*, *2*(2), 95–100. https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2871

Health and Safety Executive. (2019). *Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain. December.*

Health and Safety Executive, 2023. (2023). *annual work-related ill health and injury statistics for 2022/23*. https://press.hse.gov.uk/2023/11/22/hse-publishes-annual-work-related-ill-health-and-injury-statistics-for-2022-23/

Indira, I. E. (2016). *Stress Questionnaire: Stress Investigation From Dermatologist Perspective.*

Karundeng, A. S., & Lapian, S. L. H. V. J. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Evektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Clanthy Mitra Gas Bitung. *Jurnal EMBA*, *12*(2), 12–22.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta. https://www.academia.edu/105120599/Buku_Ajar_PIO_Psikologi_Industri_dan_Organisasi

Kemenkes RI. (2023). *Survei Kesehatan Indonesia 2023*.

Kemenkes RI, 2022. (n.d.). *Stress dan Penyebabnya*. https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/1777/stress-dan-penyebabnya#:~:text=Stress adalah reaksi tubuh terhadap perubahan yang membutuhkan,pemikiran%2C dan%2Fatau menyebabkan frustrasi%2C kemarahan%2C kegugupan%2C dan kecemasan.

Kusumawati, U., Irfandi, A., Utami, D., & Azteria, V. (2019). Hubungan stres kerja dan masa kerja dengan pencegahan kecelakaan kerja pada karyawan operator alat berat PT. Madhani talatah nusantara. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Kusumawati, U., Irfandi, A., Utami, D., & Azteria, V. (2024). *Kejadian Stres Kerja Pada Petugas Laboratorium Di Rumah Sakit X Menggunakan Dass 42 Tahun 2023 Occurrence of Job Stress In Laboratory Staff at Hospital X Using DASS 42 In 2023*. *5*(1), 34–48. https://doi.org/10.34007/jonas.v5i1.461

Leka, S., Griffiths, A., & Tom, C. (2003). *Systematic Problem Approaches For Employers, Managers and Trade Union Representatives', in Protecting workers' health series ; no. 3*.

Lestantyo, 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*, 292–299. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/21430

Lewaherilla, N. C. (2022). *Perilaku Organisasi (Konsep, Teori, dan Aplikasi)*. CV Media Sains Indonesia.

Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). *The Structure of Negative Emotional States: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. Behaviour Research and Therapy.*

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, 2017.

Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. UI-Press.

Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: A correlation analysis. *BMC Public Health*.

Nursetyaningsih, D. P. (2015). *Hubungan Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, dan Tuntutan Antarpribadi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Bagian IGD Rumah Sakit Haji Kota Makasar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.

Omer, S. (2024). *Managing Workplace Anxiety and Stress: Practical Approaches for Navigating Workplace Anxiety and Thriving in a Stressful Work Environment*.

Rachmawati, I. A. K., Farlis, F., Dina, F., Bisri, T. S., & Idayati, F. (2024). Manajemen Konflik & Stres Kerja. In *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*. Eureka Media Aksara.

Ramli, S. . (2018). *Pedoman praktis manajemen risiko dalam perspektif K3 OHS risk management*. Dian Rakyat.

Robby, D. R. (2013). Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan depresi pada penyandang cacat paska kusta di Liposos Donorojo Binaan Yastimakin Bangsri Jepara. *Journal of Social and Industrial Psychology*, *2*(1), 50–55. https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2138

Santoso, R. K. I. (2021). PENTINGNYA KESEHATAN MENTAL BAGI NARAPIDANA. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, *Vol. 9 No. 3 (2021): September*, *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 1102–1118. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPP/article/view/40862/19956

Sari, D. M., Zainuddin, A., & Saptaputra, S. K. (2021). Hubungan Status Perkawinan, Kelelahan Kerja, Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Di Proyek Jembatan Teluk Kendari Sulawesi Tenggara Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, *1*(4), 146–152. https://doi.org/10.37887/jk3-uho.v1i4.18470

Singal, E. M., Manampiring, A. E., & Nelwan, J. E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, *1*(2), 040. https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i2.31988

Situngkir, D., Rusdy, M. D. R., Ayu, I. M., & Nitami, M. (2021). Sebagai Upaya Antisipasi Kecelakaan Kerja Dan Penyakit Akibat Kerja (Pak) Occupational Safety and Health Socialization As an Effort To Prevent Occupational Accidents and Work- Related Diseases. *Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat*, *2*, 8–17.

Syarkawi, A. (2019). Teknik Relaksasi untuk Membantu Siswa Mengatasi Kecemasan Menghadapi Ujian. *Jurnal Al-Taujih : Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami*, *5*(1), 69–79. https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/attaujih/article/view/756

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.

Widi Wisoedhanie A. (2021). *Depresi Pada Lansia Dimasa Pandemi Covid19*. www.mncpublishing.com

Yusuf LN, S. (2018). *Kesehatan Mental Perspektif Psikologis dan Agama*. PT. Remaja Rosdakarya.