
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SURVEI DIAGNOSIS STRESS KERJA

VALIDITY AND RELIABILITY TEST OF WORK STRESS DIAGNOSIS SURVEY

Akhmad Abul A'la Al Maududi^{1*}, Nur Ani², Syefira Ayudia J³, Bima Pusaka Samedhi⁴
^{1,2,3}Kesehatan Masyarakat, Universitas Veteran Bangun Nusantara, ⁴PT. Thiess Contractors Indonesia

Informasi Artikel	Abstrak
Dikirim Feb 25, 2024 Direvisi Mar 14, 2024 Diterima Mar 25, 2024	Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan skala survei diagnosis stress kerja sebagai alat ukur stress kerja disetting industri namun penelitian yang menunjukkan validitas dan reliabilitasnya masih belum terpublikasikan. Partisipan Penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. X. Uji validitas menggunakan <i>Pearson Correlation Analysis</i> dan <i>Cronbach alpha</i> untuk uji reliabilitas. Dari hasil analisis <i>pearson correlation</i> seluruh kategori dalam survei diagnosis stress kerja memiliki validitas yang baik dan memiliki reliabilitas yang tinggi ($p = 0.963 > 0.05$). Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu skala survei diagnosis stress kerja yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan valid dan reliabel untuk digunakan disetting industri. Kata Kunci: stres kerja, uji validitas, uji reliabilitas
Corresponding Author	Abstract
Jl. Letjend Sujono Humardani No.1, Gadingan, Jombor, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah, 57521, Indonesia akhmad.abul@gmail.com	<i>The government, through the Ministry of Manpower, has introduced a scale for surveying the diagnosis of work stress as a measurement tool in industrial settings, yet research demonstrating its validity and reliability remains limited. This study utilized all employees of PT. X as research subjects, employing Pearson Correlation Analysis for validity testing and Cronbach's alpha for reliability testing. Results from Pearson correlation analysis indicate that all categories in the work stress diagnosis survey exhibit good validity and demonstrate good reliability of the measurement tool ($p = 0.963 > 0.05$). The conclusion of this research is that the work stress diagnosis survey scale issued by the Ministry of Manpower is both valid and reliable for use in industrial settings.</i> <i>Keywords: work stress, validity test, reliability test</i>

Pendahuluan

Setiap karyawan yang bekerja namun menghadapi tekanan kerja, beban kerja, serta tugas yang tidak sesuai dengan keahlian mereka pasti akan menyebabkan mereka untuk kesulitan untuk mengelolanya sehingga kondisi ini bias akita sebut sebagai stres kerja ([22]; [9]). Penelitian sebelumnya [8] menunjukkan bahwa stress terkait pekerjaan berkaitan dengan tugas dan umur. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pacheco dkk (2023) stress meningkatkan sensitivitas seseorang terhadap kelelahan, kepuasan kerja, serta konsekuensi kesehatan fisik dan

mental. Masalah kesehatan lain yang terkait dengan dampak stres kerja meliputi: kecemasan dan depresi [6]; kelelahan kerja ([18]; [5]); susah tidur [4]; gangguan kardiovaskular [12]; gangguan muskuloskeletal [10]; dan gangguan interaksi sosial [11].

Konflik dapat timbul dari karakteristik pekerjaan tertentu seperti jam kerja, lamanya interaksi dengan pasien, sifat emosional dari harapan pasien, dan hubungan antarprofesional [10]. Jika stres akibat pekerjaan tidak berhasil diatasi, stress kerja bisa berdampak negatif yang meningkatkan risiko penyakit mental atau fisik. Efek ini termasuk masalah perilaku, gangguan emosional, dan perubahan biokimia dan neurohormon. Disisi lain, stres terkait pekerjaan yang ditangani secara efektif dapat meningkatkan motivasi, meningkatkan kapasitas kerja dan kebahagiaan, menumbuhkan rasa penguasaan dan kepercayaan diri, serta meningkatkan kesehatan [20].

Orang yang mengalami stress mungkin menunjukkan perubahan perilaku. Reaksi terhadap stress dapat bermanifestasi sebagai gejala fisik (jantung berdebar-debar, mual, sakit kepala), perubahan perilaku (seperti menarik diri, menjadi agresif, menangis sepanjang waktu, atau kehilangan motivasi), atau perubahan emosional (seperti kecemasan, depresi, mudah tersinggung, atau kelelahan) [17]. Konteks tempat kerja, gejala kecemasan merupakan masalah yang parah dan kritis yang dapat dikaitkan dengan stres [21].

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan peraturan nomor 5 di tahun 2018 (Permenaker) tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja yang didalamnya terdapat skala diagnosis stress kerja. Alat ini mengukur elemen-elemen yang memengaruhi bahaya psikologis pekerja dari aktivitas pekerja berinteraksi dengan sesama pekerja, tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Bahaya psikologis yang diukur meliputi konflik peran, beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif, beban kerja yang berlebihan secara kualitatif, , pengembangan karir - tanggung jawab terhadap orang lain dan ambiguitas peran. Meskipun pemerintah sudah mengeluarkan skala diagnosis stress kerja, namun secara metodologi alat ini belum teruji dari sisi validitas dan reliabilitasnya. Beberapa penelitian di Indonesia sudah menggunakan skala ini namun jumlah penelitian masih sangat terbatas [1].

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi dari PT. X sejumlah 736 karyawan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala survei diagnosis stress kerja yang diambil dalam Permenaker Nomor 5 tahun 2018. Skala survei diagnosis stress kerja terdiri dari 30 pertanyaan yang dibagi menjadi 6 kategori yaitu konflik peran (KP), ketaksaan peran (TP), beban berlebih kualitatif (BBKual), beban berlebih kuantitatif (BBKuan), tanggung jawab terhadap orang lain (TJO) dan pengembangan karir (PK) diberikan menggunakan e-form Microsoft forms yang disebarakan kepada seluruh karyawan.

Pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 22 dan uji validitas menggunakan *pearson correlation* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach alpha*.

Hasil

Analisis hasil dari uji validitas menggunakan Pearson Correlation pada skala survei diagnosis stress kerja sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Korelasi Pearson TP

		X1	X7	X13	X19	X25	TPtotal
X1	Korelasi Pearson	1	.469**	.395**	.479**	.443**	.730**
	Signifikansi		.000	.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X7	Korelasi Pearson	.469**	1	.464**	.491**	.535**	.771**
	Signifikansi	.000		.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X13	Korelasi Pearson	.395**	.464**	1	.503**	.541**	.756**
	Signifikansi	.000	.000		.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X19	Korelasi Pearson	.479**	.491**	.503**	1	.597**	.790**
	Signifikansi	.000	.000	.000		.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X25	Korelasi Pearson	.443**	.535**	.541**	.597**	1	.803**
	Signifikansi	.000	.000	.000	.000		.000
	N	736	736	736	736	736	736
TPtotal	Korelasi Pearson	.730**	.771**	.756**	.790**	.803**	1
	Signifikansi	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	736	736	736	736	736	736

** . Korelasi signifikan pada 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2. Analisis Korelasi Pearson Item KP

		X2	X8	X14	X20	X26	KPtotal
X2	Korelasi Pearson	1	.442**	.461**	.484**	.453**	.727**
	Signifikansi		.000	.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X8	Korelasi Pearson	.442**	1	.519**	.551**	.542**	.780**

	Signifikansi	.000		.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X14	Korelasi Pearson	.461**	.519**	1	.614**	.529**	.805**
	Signifikansi	.000	.000		.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X20	Korelasi Pearson	.484**	.551**	.614**	1	.544**	.814**
	Signifikansi	.000	.000	.000		.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X26	Korelasi Pearson	.453**	.542**	.529**	.544**	1	.783**
	Signifikansi	.000	.000	.000	.000		.000
	N	736	736	736	736	736	736
KPtotal	Korelasi Pearson	.727**	.780**	.805**	.814**	.783**	1
	Signifikansi	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	736	736	736	736	736	736

** . Korelasi signifikan pada 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3. Analisis Korelasi Pearson Item BBKUAN

		X3	X9	X15	X21	X27	BBKUAN total
X3	Korelasi Pearson	1	.516**	.446**	.410**	.476**	.737**
	Signifikansi		.000	.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X9	Korelasi Pearson	.516**	1	.488**	.414**	.498**	.748**
	Signifikansi	.000		.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X15	Korelasi Pearson	.446**	.488**	1	.639**	.522**	.803**
	Signifikansi	.000	.000		.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X21	Korelasi Pearson	.410**	.414**	.639**	1	.613**	.789**
	Signifikansi	.000	.000	.000		.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X27	Korelasi Pearson	.476**	.498**	.522**	.613**	1	.802**
	Signifikansi	.000	.000	.000	.000		.000
	N	736	736	736	736	736	736
BBKU	Korelasi Pearson	.737**	.748**	.803**	.789**	.802**	1
ANtotal	Signifikansi	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	736	736	736	736	736	736

** . Korelasi signifikan pada 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4. Analisis Korelasi Pearson Item BBKUAL
Correlations

		X4	X10	X16	X22	X28	BBKUALtotal
X4	Korelasi Pearson	1	.650**	.544**	.488**	.486**	.806**
	Signifikansi		.000	.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X10	Korelasi Pearson	.650**	1	.564**	.494**	.589**	.831**
	Signifikansi	.000		.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X16	Korelasi Pearson	.544**	.564**	1	.535**	.513**	.800**
	Signifikansi	.000	.000		.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X22	Korelasi Pearson	.488**	.494**	.535**	1	.503**	.758**

	Signifikansi	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X28	Korelasi Pearson	.486**	.589**	.513**	.503**	1	.770**
	Signifikansi	.000	.000	.000	.000		.000
	N	736	736	736	736	736	736
BBKU	Korelasi Pearson	.806**	.831**	.800**	.758**	.770**	1
ALtotal	Signifikansi	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	736	736	736	736	736	736

** . Korelasi signifikan pada 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5. Analisis Korelasi Pearson Item PK

		X5	X11	X17	X23	X29	PKtotal
X5	Korelasi Pearson	1	.507**	.556**	.514**	.625**	.822**
	Signifikansi		.000	.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X11	Korelasi Pearson	.507**	1	.514**	.481**	.510**	.775**
	Signifikansi	.000		.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X17	Korelasi Pearson	.556**	.514**	1	.516**	.567**	.807**
	Signifikansi	.000	.000		.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X23	Korelasi Pearson	.514**	.481**	.516**	1	.558**	.786**
	Signifikansi	.000	.000	.000		.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X29	Korelasi Pearson	.625**	.510**	.567**	.558**	1	.710**
	Signifikansi	.000	.000	.000	.000		.000
	N	736	736	736	736	736	736
PKtotal	Korelasi Pearson	.822**	.775**	.807**	.786**	.710**	1
	Signifikansi	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	736	736	736	736	736	736

** . Korelasi signifikan pada 0.01 level (2-tailed).

Tabel 6. Analisis Korelasi Pearson Item TJO

		X6	X12	X18	X24	X30	TJOtotal
X6	Korelasi Pearson	1	.546**	.358**	.450**	.431**	.731**
	Signifikansi		.000	.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X12	Korelasi Pearson	.546**	1	.446**	.534**	.408**	.771**
	Signifikansi	.000		.000	.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X18	Korelasi Pearson	.358**	.446**	1	.477**	.459**	.742**
	Signifikansi	.000	.000		.000	.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X24	Korelasi Pearson	.450**	.534**	.477**	1	.534**	.795**
	Signifikansi	.000	.000	.000		.000	.000
	N	736	736	736	736	736	736
X30	Korelasi Pearson	.431**	.408**	.459**	.534**	1	.739**
	Signifikansi	.000	.000	.000	.000		.000
	N	736	736	736	736	736	736
TJOtotal	Korelasi Pearson	.731**	.771**	.742**	.795**	.739**	1
	Signifikansi	.000	.000	.000	.000	.000	

N	736	736	736	736	736	736
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

** . Korelasi signifikan pada 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji validitas menggunakan korelasi pearson, Seluruh item yang mengukur Ketaksaan Peran (TP), konflik Peran (KP), Beban Berlebih Kuantitatif (BBKuan). Beban Berlebih Kualitatif (BBKual), Pengembangan Karir (PK) dan Tanggung jawab terhadap orang lain (TJO) memiliki R hitung (lihat tabel 1-tabel 6) > R table. Sehingga bisa dikatakan bahwa seluruh Item valid dan mengukur kategori masing-masing stress kerja [16].

Tabel 7. Analisis Reliabilitas Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	.963
N of items	30

Analisis cronbach's alpha dapat diterima jika semakin mendekati angka 1 yang bermakna bahwa reliabilitas kuesioner tinggi [7]. Pengujian reliabilitas pada skala Stres Kerja didapatkan angka $0.963 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa skala survei diagnosis stress kerja yang memiliki reliabilitas tinggi.

Tabel 8. Statistik Aitem Total

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	63.2745	.634	.962
X7	63.6753	.644	.962
X13	63.7065	.644	.962
X19	63.6943	.728	.961
X25	63.6617	.716	.961
X2	63.3030	.595	.962
X8	63.5910	.741	.961
X14	63.2826	.714	.961
X20	63.4728	.734	.961
X26	63.5435	.690	.961
X3	63.5761	.611	.962
X9	63.5557	.699	.961
X15	63.3030	.714	.961
X21	63.3927	.667	.962
X27	63.3777	.721	.961
X5	63.5462	.704	.961
X11	63.8505	.624	.962
X17	63.8057	.662	.962
X23	63.6332	.660	.962
X29	63.3641	.675	.962
X6	63.7813	.492	.963

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X12	63.8043	.575	.962
X18	63.5829	.651	.962
X24	63.6535	.631	.962
X30	63.8288	.572	.962
X4	63.2799	.698	.961
X10	63.4810	.749	.961
X16	63.3736	.686	.961
X22	63.5245	.678	.961
X28	63.6332	.718	.961

Pembahasan

Skala yang diterbitkan oleh pemerintah yaitu skala survei diagnosis stress kerja (2018) berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala diagnosis stress kerja memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. (*Cronbach alpha (0.963) > Cronbach alpha if item deleted (0.962)*). Hal ini menunjukkan bahwa skala yang dibuat mampu dan dipercaya untuk mengukur kelima kategori yaitu yaitu konflik peran (KP), ketaksaan peran (TP), beban berlebih kualitatif (BBKual), beban berlebih kuantitatif (BBKuan), tanggung jawab terhadap orang lain (TJO) dan pengembangan karir (PK).

Penelitian yang dilakukan saat ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari skala survei diagnosis stress kerja yang dibuat oleh pemerintah (2018) sebagai upaya untuk bisa memetakan jenis stress kerja apa yang paling banyak terjadi di tempat kerja. Namun agar skala ini bisa menunjukkan fungsinya dengan baik, maka dibutuhkan uji reliabilitas lain yang bisa digunakan. Salah satu uji reliabilitas yang bisa digunakan adalah test-retest reliability. Metode ini adalah untuk mengukur konsistensi antara dua pengukuran ulang dengan skala yang sama [2]. Bila hasil dari test-retest menunjukkan hasil yang hampir sama, maka skala tersebut dianggap reliabel [13].

Kritik terpenting dari penggunaan skala survei diagnosis stress kerja yang dibuat pemerintah adalah belum adanya dasar teori yang bisa diuji validitasnya. Menurut Morgado et al (2018) validitas content merujuk kepada adequacy with which a measure assesses the domain of interest". Meskipun dari penelitian ini ditemukan bahwa skala survei diagnosis stress kerja valid dan reliabel, maka penelitian lanjutan yang bisa dilakukan adalah bagaimana dengan validitas content yang ada dalam skala ini. Hal ini diperlukan agar skala bisa stress kerja benar secara empiric dan teoritis agar benar mengukur domain of interest yang diinginkan [3].

Penelitian lanjutan yang bisa dilakukan juga adalah bagaimana agar skala ini bisa direduksi Itemnya. Morgado (2018) mengatakan bahwa banyaknya skala di dunia penelitian dan praktik tidak menunjukkan bahwa semua skala benar mengukur apa yang hendak diukur. Item yang terlalu banyak bisa menyebabkan pengisi kuesioner tidak focus dan akhirnya bisa mengisi tanpa dengan keadaan yang sebenarnya [3]. Implikasi terbaik adalah agar skala ini bisa terus dikembangkan dan ditemukan jumlah Item yang tepat untuk mengurangi bias pengisian.

Kesimpulan

Berisi jawaban atas tujuan penelitian dengan menunjukkan temuan penting (*take away message*) secara singkat dan efektif.

Uji validitas dan reliabilitas pada skala survei diagnosis stress kerja dengan 6 kategori menunjukkan bahwa skala yang dikeluarkan oleh kementerian ketenagakerjaan melalui Permenaker No 5 Tahun 2018 didapatkan kesimpulan bahwa memiliki validitas dan reliabilitas yang baik untuk digunakan dalam setting industry.

Saran

Rekomendasi penelitian selanjutnya adalah dengan melakukan uji reliabel dengan metode lain seperti uji trest re-test. Selain itu, agar bisa digunakan dalam setting atau situasi klinis bisa skala survei diagnosis stress kerja ini dapat di bandingkan dengan skala stress kerja lainnya yang sudah dilakukan dalam setting atau situasi industri seperti skala *DASS21 (Depression, Anxiety, Stress, Scale)*.

Daftar Pustaka

1. Ardi DA, Kuuni Ulfah Naila El Muna, Dony Dwimarta, Luthfiana Dysi Setiawati. Gambaran Tingkat stres Pada Pekerja pt. Sucofindo Cabang Surabaya Tahun 2022. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2023 May 30;2(2):221–8. <https://doi:10.54259/sehatrakyat.v2i2.1659>
2. Baumgartner RN, Joshi A, Dai F, Zanderigo F, R. Todd Ogden. Statistical evaluation of test-retest studies in PET brain imaging. *EJNMMI Research*. 2018 Feb 12;8(1). <https://doi:10.1186/s13550-018-0366-8>
3. Boateng GO, Neilands TB, Frongillo EA, Melgar-Quiñonez HR, Young SL. *Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A*

-
- Primer. *Frontiers in Public Health*. 2018 Jun 11;6(149). [https://doi:10.3389/fpubh.2018.00149](https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149)
4. Deguchi Y, Iwasaki S, Ishimoto H, Ogawa K, Fukuda Y, Nitta T, et al. Relationships between temperaments, occupational stress, and insomnia among Japanese workers. Shukla D, editor. *PLOS ONE*. 2017 Apr 13;12(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0175346>
 5. Rudyarti E. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. 2021 Apr 5;5(2):13. <http://dx.doi.org/10.21111/jihoh.v5i2.4654>
 6. Fan LB ., Blumenthal JA, Watkins LL, Sherwood A. Work and home stress: associations with anxiety and depression symptoms. *Occupational Medicine*. 2015 Jan 14;65(2):110–6. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqu181>
 7. Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018.
 8. Farhan Hakiki, Ira Marti Ayu, Ade Heryana, Cut Alia Keumala, Desyawati Utami. FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA FABRIKASI DI PT X TAHUN 2022. *Journal of industrial hygiene and occupational health*. 2023 Oct 18;8(1):11–26. <http://dx.doi.org/10.21111/jihoh.v8i1.8608>
 9. International Labour Organization. *Workplace stress : a collective challenge*. Geneva: ILO; 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
 10. Khamisa N, Peltzer K, Ilic D, Oldenburg B. Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*. 2017 Dec;22:252–8. <https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>
 11. La Torre G, Sestili C, Mannocci A, Sinopoli A, De Paolis M, De Francesco S, et al. Association between Work Related Stress and Health Related Quality of Life: The Impact of Socio-Demographic Variables. A Cross Sectional Study in a Region of Central Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018 Jan 1;15(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph15010159>
 12. Li J, Loerbroks A, Bosma H, Angerer P. Work stress and cardiovascular disease: a life course perspective. *Journal of Occupational Health*. 2016;58(2):216–9. <https://doi.org/10.1539/joh.15-0326-OP>
-

13. Matheson GJ. We need to talk about reliability: making better use of test-retest studies for study design and interpretation. *PeerJ*. 2019 May 24;7(1):e6918. <https://doi.org/10.7717/peerj.6918>
14. Morgado FFR, Meireles JFF, Neves CM, Amaral ACS, Ferreira MEC. Scale development: ten main limitations and recommendations to improve future research practices. *Psicol Reflex E Crítica*. 2018 30;3. <https://doi.org/10.1186/s41155-016-0057-1>
15. Pacheco A, Ana Bernardo Álvarez, Peñaranda C, Francisco Díaz Pineda, Quispe J, Felix-Poicon E, et al. The effect of burnout syndrome on the job satisfaction of employees in the municipalities of south lima: A cross-sectional study. *Annals of Medicine and Surgery*. 2023 Aug 14;85(10):4731–8. <https://doi.org/10.1097/MS9.0000000000000790>
16. Priyatno D. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom; 2014.
17. Robbins SP, Judge TA. *Organizational behavior*. 17th ed. Boston: Pearson; 2017.
18. Rose DM, Seidler A, Nübling M, Latza U, Brähler E, Klein EM, et al. Associations of fatigue to work-related stress, mental and physical health in an employed community sample. *BMC Psychiatry*. 2017 May 5;17(1):1-8. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1237-y>
19. Venugopal V, MAC N, Vijayalakshmi P A, P R. Perceived work-related psychosocial stress and musculoskeletal disorders complaints among call centre workers in India—a cross sectional study. *MOJ Anatomy & Physiology*. 2018;5(2):80-5. <https://doi.org/10.15406/mojap.2018.05.00168>
20. Vernekar SP, Shah H. A study of work-related stress among nurses in a tertiary care hospital in Goa. *International Journal Of Community Medicine And Public Health*. 2018 Jan 24;5(2):657–61. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20180246>
21. Vignoli M, Muschalla B, Mariani MG. Workplace Phobic Anxiety as a Mental Health Phenomenon in the Job Demands-Resources Model. *BioMed Research International*. 2017;2017:1–10. <https://doi.org/10.1155/2017/3285092>
22. World Health Organization. Occupational health: Stress at the workplace [Internet]. World Health Organization. 2020. Available from: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
23. Kementerian Ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 [Internet]. 2018. Available from: <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1546-Peraturan%20Menteri.html>