

---

---

## HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS PEKERJA PADA PT. ANGKASA PURA SUPPORT DI BALIKPAPAN

**Dini Yarti Ake<sup>1</sup>; Iwan Zulfikar<sup>2</sup>; Andi Surayya Mappangile<sup>3</sup>**

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program Diploma IV, Universitas Balikpapan, Jl. Pupuk Raya,

Gn. Bahagia Balikpapan 76114 Telp. (0542) 764205

Email: diniyartiake@gmail.com<sup>1</sup>, iwanzulfikar@uniba-bpn.ac.id<sup>2</sup>,

andi.surayya@uniba-bpn.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Latar belakang: Stres kerja merupakan salah satu faktor psikososial yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan di lingkungan kerja yang menuntut performa tinggi. Tujuan penelitian: bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan produktivitas pekerja pada PT. Angkasa Pura Support di Balikpapan. Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang mengacu pada Permenaker No. 5 Tahun 2018 untuk stres kerja, serta instrumen produktivitas kerja dari Eko Hartanto (2017). Sampel penelitian berjumlah 35 responden yang ditentukan dengan teknik *total sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank. Hasil: Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja dalam kategori sedang (37,14%), sementara tingkat produktivitas kerja sebagian besar juga berada dalam kategori sedang (68,57%). Analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja, dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,742$  dan  $p\text{-value} = 0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dalam tingkat tertentu dapat berperan sebagai eustress yang mendorong peningkatan kinerja. Kesimpulan: Ada hubungan antara stress kerja dengan produktivitas pekerja pada PT Angkasa Pura Support di Balikpapan.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Produktivitas Kerja, PT. Angkasa Pura Support, Balikpapan.**

---

---

### ABSTRACT

*Background: Work stress is one of the psychosocial factors that can potentially affect employee productivity in a work environment that demands high performance. Research objective: to determinethe relationship between work stress and worker productivity at PT. Angkasa Pura Support in Balikpapan. Method: This study used a quantitative method with a cross-sectional approach. Data was collected through the distribution of questionnaires based on Ministry of Manpower Regulation No. 5 of 2018 on work-related stress, as well as a work productivity instrument from Eko Hartanto (2017). The sample consisted of 35 respondents selected using total sampling technique. Data analysis was conducted using the Spearman Rank correlation test. Results: Univariate analysis results showed that the majority of respondents experienced moderate work stress (37.14%), while work productivity levels were also predominantly in the moderate*

category (68.57%). Bivariate analysis revealed a significant positive relationship between work stress and work productivity, with a correlation coefficient of  $r = 0.742$  and a  $p$ -value of 0.000. This indicates that work stress at a certain level can act as eustress that drives improved performance. Conclusion: There is a relationship between work stress and employee productivity at PT Angkasa Pura Support in Balikpapan.

**Keywords:** Work Stress, Work Productivity, Correlation, PT. Angkasa Pura Support, Balikpapan.

---

---

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan kompleksitas sistem kerja modern, perusahaan dituntut untuk mempertahankan daya saing melalui peningkatan efisiensi dan produktivitas. Namun, di balik tuntutan tersebut, terdapat risiko psikososial yang semakin meningkat, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk mengatasinya. Apabila stres berlangsung dalam jangka waktu lama dan tidak ditangani secara tepat, maka dapat menurunkan performa, memengaruhi kesejahteraan karyawan, bahkan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut International Labour Organization (ILO, 2016), stres kerja termasuk dalam kategori bahaya psikososial yang dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental pekerja. Di Inggris, laporan dari The Health and Safety Executive (2023) mencatat terdapat 875 ribu kasus stres, depresi, dan kecemasan yang terkait pekerjaan, menyebabkan hilangnya lebih dari 17 juta hari kerja per tahun. Hal serupa juga terjadi di Amerika Serikat, di mana survei Gallup (2024) menemukan bahwa 49% pekerja mengalami stres setiap hari, dan perempuan dilaporkan 9% lebih rentan terhadap stres dibandingkan laki-laki. Di Indonesia, survei Gallup (2021–2022) menunjukkan bahwa 20% pekerja mengaku mengalami stres selama berada di tempat kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja telah

menyatakan bahwa faktor psikososial seperti stres kerja harus diidentifikasi, dikendalikan, dan menjadi perhatian dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Regulasi ini menekankan pentingnya pengendalian stres sebagai bagian dari upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup pekerja.

Kalimantan Timur sebagai salah satu wilayah industri penting di Indonesia memiliki berbagai sektor ekonomi dominan seperti pertambangan, minyak dan gas, serta logistik dan transportasi. Berdasarkan data BPS, sektor-sektor ini menyumbang lebih dari 40% Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kalimantan Timur. Namun, karakteristik lingkungan kerja yang keras, jam kerja panjang, tekanan tinggi, serta lokasi kerja yang terpencil menjadi faktor risiko stres yang signifikan bagi para pekerja di wilayah ini.

PT. Angkasa Pura Support (APS), sebagai anak perusahaan PT. Angkasa Pura Indonesia dan bagian dari InJourney Group, merupakan entitas yang menyediakan layanan pendukung bagi operasional bandara di Indonesia. Ruang lingkup pekerjaannya meliputi manajemen fasilitas, penyediaan tenaga kerja, perawatan peralatan, serta dukungan teknologi informasi. Pekerja APS yang bertugas di area bandara dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, ritme kerja cepat, serta harus menjaga performa dan akurasi kerja dalam standar keselamatan dan pelayanan yang ketat. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa PT. APS di Balikpapan belum memiliki sistem pengukuran stres kerja yang terstruktur dan sistematis. Sejumlah karyawan menunjukkan gejala stres seperti mudah lelah, menurunnya

konsentrasi, meningkatnya iritabilitas, gangguan tidur, dan menarik diri dari interaksi sosial. Gejala-gejala ini mengindikasikan adanya tekanan psikologis yang dapat berdampak pada produktivitas kerja mereka.

Penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas. Zuhroh et al. (2017) dalam studi terhadap karyawan pabrik di Demak menemukan hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dan produktivitas dengan nilai  $\rho = -0,623$  dan  $p\text{-value} = 0,000$ . Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, semakin rendah produktivitas yang dicapai. Inado et al. (2023) dalam penelitiannya terhadap pengrajin di Provinsi Gorontalo juga menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kualitas kerja dan menyarankan perusahaan untuk melakukan intervensi berupa rekreasi dan penguatan kohesi tim.

Penelitian Riyadi et al. (2024) di sektor industri formal di Jawa Barat menemukan korelasi positif antara stres kerja dan produktivitas dengan  $r = 0,528$ ,  $p = 0,000$ , yang menunjukkan bahwa dalam level tertentu, stres dapat berfungsi sebagai eustress atau stres positif yang memacu kinerja.

Sementara itu, Hamidah dan Azhar (2024) melakukan studi di Bandara SAMS Balikpapan dan menemukan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja pegawai, tetapi penelitian tersebut lebih menyoroti aspek kinerja umum dan tidak mengkaji produktivitas secara spesifik. Produktivitas sebagai indikator kinerja yang lebih objektif, mencakup aspek efisiensi, kualitas hasil kerja, semangat kerja, dan kemampuan pengembangan diri, perlu diteliti lebih dalam dalam konteks kerja dengan tekanan tinggi seperti di sektor pelayanan bandara.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada minimnya kajian empirik mengenai hubungan stres kerja dan produktivitas pada sektor layanan transportasi udara, khususnya di Kalimantan Timur. Padahal, sektor ini merupakan simpul penting dalam konektivitas nasional dan penyangga logistik

industri. Selain itu, dengan adanya temuan gejala stres yang muncul dalam studi pendahuluan di PT. APS Balikpapan, penelitian ini menjadi dasar yang penting untuk merumuskan strategi manajemen stres kerja yang efektif dan tepat sasaran.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara mendalam hubungan antara stres kerja dengan produktivitas pekerja di PT. Angkasa Pura Support Balikpapan. Tujuan khusus dari penelitian ini mencakup: pertama, mengidentifikasi tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja; kedua, mengukur tingkat produktivitas kerja; dan ketiga, menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional dan pengumpulan data melalui kuesioner yang valid dan reliabel berdasarkan Permenaker No. 5 Tahun 2018 untuk stres kerja serta kuesioner dari Eko Hartanto (2017) untuk produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang luas. Bagi dunia akademik, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu psikologi kerja dan K3. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan meningkatkan produktivitas. Bagi pemerintah, penelitian ini memberikan gambaran nyata pentingnya pengelolaan risiko psikososial dalam industri jasa publik, sehingga dapat menjadi bahan masukan dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih holistik. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menjadi acuan dalam pengembangan kajian lanjutan yang mencakup variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau efektivitas intervensi manajemen stres.

Dengan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Pekerja pada PT. Angkasa Pura Support di Balikpapan.”

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel stres kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura Support di Balikpapan.

Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*, yakni pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu, tanpa perlakuan atau intervensi dari peneliti terhadap subjek penelitian. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis keterkaitan antarvariabel secara objektif dan efisien dalam waktu yang terbatas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di PT. Angkasa Pura Support Balikpapan, dengan jumlah total sebanyak 35 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka teknik yang digunakan untuk penentuan sampel adalah total sampling, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel atau responden dalam penelitian ini.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert, yang terdiri dari dua instrumen utama. Pertama, kuesioner stres kerja yang disusun berdasarkan indikator dari Permenaker No. 5 Tahun 2018, yang mencakup aspek ketidakjelasan peran, beban kerja kuantitatif dan kualitatif, konflik peran, serta tanggung jawab terhadap orang lain. Kedua, kuesioner produktivitas kerja yang disusun berdasarkan indikator dari Eko Hartanto (2017), yang menilai enam aspek: kemampuan, hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, dan efisiensi kerja. Masing-masing item diberi skor menggunakan skala 1 hingga 5 (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju).

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan Google Form, yang diakses oleh responden melalui tautan pribadi. Hal ini dilakukan untuk mempermudah distribusi instrumen, mempercepat pengisian, serta menjaga kenyamanan dan kerahasiaan jawaban responden. Setelah data dikumpulkan, dilakukan proses editing untuk memeriksa kelengkapan isian, kemudian data dikodekan (coding) menjadi bentuk numerik.

Data yang telah terkumpul kemudian ditabulasi dan diinput ke dalam perangkat lunak statistik SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu: analisis univariat untuk mendeskripsikan masing-masing variabel berdasarkan distribusi frekuensi, mean, median, dan standar deviasi; dan analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Spearman's Rho), karena data berskala ordinal dan tidak berdistribusi normal.

Nilai korelasi diinterpretasikan dengan mengacu pada klasifikasi kekuatan hubungan dari Sugiyono (2019), dan nilai signifikansi ( $p\text{-value} \leq 0,05$ ) dianggap sebagai hubungan yang signifikan secara statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Tingkat Stres Kerja

**Tabel 1. Distribusi Tingkat Stres Kerja Responden**

Tingkat Stres	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	11	31,43%
Sedang	13	37,14%
Tinggi	11	31,43%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada pada kategori stres kerja sedang, yaitu sebesar 37,14%. Jumlah responden yang memiliki stres kerja rendah dan tinggi sama besar, yakni masing-masing sebesar 31,43%. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang cukup merata dirasakan oleh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengalami stres kerja dalam kategori sedang. Ini mengindikasikan bahwa karyawan menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi namun masih dalam batas toleransi psikologis. Robbins (2017) menyebutkan bahwa stres kerja muncul saat terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya individu.

Dalam kondisi tertentu, stres dapat menjadi eustress yang mendorong individu untuk lebih produktif, tetapi jika berlebihan

bisa menyebabkan burnout. Stres kerja sedang dapat muncul dari beberapa faktor, seperti beban kerja, ketidakjelasan peran, hingga kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Busro, 2018). Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Zuhroh et al. (2017) yang menyebutkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai pabrik, dengan korelasi negatif yang signifikan ( $r = -0,623$ ;  $p < 0,001$ ).

## 2. Tingkat Produktivitas Kerja

**Tabel 2. Distribusi Tingkat Produktivitas Kerja Responden**

Tingkat Stress	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	3	8,57%
Sedang	24	68,57%
Tinggi	8	22,85%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sebagian besar responden berada dalam kategori produktivitas kerja sedang (68,57%), dan hanya 8 responden (22,85%) yang memiliki produktivitas tinggi. Hanya 3 orang (8,57%) yang memiliki produktivitas rendah. Produktivitas kerja sebagian besar berada dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja belum mencapai performa optimal meskipun mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2015), usia produktif dan masa kerja 1–10 tahun seharusnya mampu mendorong produktivitas tinggi karena dukungan kondisi fisik dan mental yang prima.

Namun, hasil menunjukkan bahwa produktivitas belum merata. Ini mengindikasikan adanya kendala seperti kurangnya pelatihan kerja, belum adanya sistem reward berbasis kinerja, dan lemahnya manajemen stres kerja. Hal ini diperkuat oleh Anoraga (2018) yang menjelaskan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan menurunkan efisiensi dan motivasi karyawan.

## 3. Hubungan Tingkat Stres Kerja dan Produktivitas Kerja

**Tabel 3. Hasil Uji Hubungan Tingkat Stres Kerja dan Produktivitas Kerja**

Stres Kerja	Produktivitas Kerja			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	4 (36,4%)	7 (63,6%)	0 (0%)	11
Sedang	0 (0%)	13 (100%)	0 (0%)	13
Tinggi	0 (0%)	4 (36,4%)	7 (63,6%)	11
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>35</b>

Hasil uji Spearman menunjukkan nilai korelasi sebesar  $r = 0,742$  dan  $p = 0,000$ , yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam batas tertentu, stres dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus, meningkatkan perhatian terhadap detail, serta menyelesaikan tugas dengan lebih cepat. Namun, jika dibiarkan, stres tinggi dapat berbalik menjadi beban mental yang menurunkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan teori eustress (stres fungsional) sebagaimana dikemukakan oleh Aziz (2008) dan didukung oleh Putra et al. (2022) dalam penelitiannya di PT. Angkasa Pura I Manado, yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $r = 0,567$ ;  $p < 0,001$ . Artinya, stres yang muncul dari beban dan tanggung jawab pekerjaan justru dapat memotivasi pekerja untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Temuan ini sejalan dengan teori eustress (stres fungsional) sebagaimana dikemukakan oleh Aziz (2008) dan didukung oleh Putra et al. (2022) dalam penelitiannya di PT. Angkasa Pura I Manado, yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $r = 0,567$ ;  $p < 0,001$ . Artinya, stres yang muncul dari beban dan tanggung jawab pekerjaan justru dapat memotivasi pekerja untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Angkasa Pura Support Balikpapan, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja karyawan menunjukkan variasi yang signifikan, dengan sebagian besar responden berada pada kategori stres kerja tingkat sedang. Demikian pula, tingkat produktivitas kerja mayoritas responden juga tergolong dalam kategori sedang. Analisis korelasi Spearman yang diterapkan dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara stres kerja dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan atau penurunan tingkat stres kerja secara signifikan dapat memengaruhi produktivitas individu di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang efektif menjadi faktor krusial dalam upaya meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, J., Kairupan, B. I., & Gannika, L. (2019). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di RSUD GMIM Bethesda Tomohon. *Ejournal Keperawatan (E-Kp)*, 7(1), 1–9.
- Anindita, D., & Alianto, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 37–45.
- ASIH, A., Widhiastuti, H., & Dewi, A. S. (2018). Stres Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 85–94.
- Athifa, D., Wahyuni, S., & Ramdan, M. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di PT. Balikpapan *Ready Mix Site* Ibu Kota Nusantara. *Identifikasi: Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan*, 10(2), 433–435.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Endarto, Y. (2020). Pengetahuan Personal Hygiene Dengan Perilaku Pencegahan Kejadian Leptospirosis Di Kota Bima Ntb. *Jurnal Delima Harapan*, 7(1), 24–30.  
<https://doi.org/10.31935/Delima.V7i1.92>
- Fonkeng, G. (2018). *Work-Related Stress: Sources And Effects In The Workplace*. *Journal Of Management Research*, 10(4), 45–53.
- Hamidah, H., & Azhar, Y. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara SAMS Sepinggian Balikpapan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(1), 1–8.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3). Universitas Negeri Surabaya.
- Hartanto, Eko. (2017). Kuesioner Produktivitas Kerja. Di Unduh Dari <http://www.academia.edu/31799621/kuesionerproduktivitaskerjapegawai>.
- Ihsan, M. A., Rusba, K., & Ramdan, M. (2025). Hubungan Pengawasan Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Karyawan Di PT. XYZ. *Identifikasi*, 11(2), 400–407.
- Inado, A., Mayasari, M., & Abdul, R. (2023). *The Relationship Between Work Stress And The Work Productivity Of Openwork Craftsmen In Mongolato Village, Telaga District, Gorontalo Regency*. *Public Health Journal*, 7(3), 180–186.
- International Labour Organization*. (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. Geneva: ILO.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2018). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024, Oktober 13). *Kemnaker: Stres Pengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja*. Indonesia Kini.

- <https://Indonesiakini.Go.Id/Berita/9624082/Kemnaker-Stress-Pengaruhi-Kesehatan-Jiwa-Pekerja>
- Khairuddin, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 11(1), 45–52.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(2), 20–30.
- Maharani, A., Karima, U. Q., Fithri, N. K., & Amrullah, A. A. (2024). Dampak Faktor Individu Dan Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Di Perusahaan Makanan Dan Minuman. *Health Safety And Environment Journal*, 3(1), 31–37.
- Makarim, N. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Medan.
- Manabung, N. M., Rondonuwu, J. M., & Wungow, M. (2018). Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1331–1339.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariani, S., & Khamdanah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Lingkungan Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 29–35.
- Maslina, M., Rahman, F., & Ramdan, M. (2025). Hubungan Lama Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Supir Trailer K75 Di Kota Balikpapan. *Identifikasi*, 11(2), 363–368.
- Putri, A. R., & Radianto, W. E. (2024). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 14(1), 57–66.
- Rayhani, C., Yuliana, L., & Fuadi, Y. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Pada Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri. *Identifikasi: Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan*, 10(2), 534–536.
- Riyadi, R., Widodo, A., & Taris, W. (2024). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Industri Sektor Formal Di Wilayah Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 11(1), 63–68.
- Robbins, S. P. (2021). *Organizational Behavior (18th Ed.)*. Pearson Education.
- Saputera, D., Siboro, I., & Putra, J. A. (2022). Hubungan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Astra Rekayasa Unggul Balikpapan. *Identifikasi: Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan*, 8(2), 649–652.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thalibana, D. R. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 3(2), 112–118.
- Triyono, M. B., Mutohhar, F., Kholifah, N., Nurtanto, M., Subakti, H., & Prasetya, K. H. (2023). Examining The Mediating-Moderating Role Of Entrepreneurial Orientation And Digital Competence On Entrepreneurial Intention In Vocational Education. *Journal of Technical Education and Training*, 15(1), 116–127.
- Ulfiana, D., Ikhtiar, M., & Suharni. (2023). Analisis Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2. *Journal Of Muslim Community Health*, 4(4), 51–64.
- Zuhroh, F., Aini, Q., & Aini, N. (2017). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Pabrik. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(2), 144–150.