

## **SELF-EFFICACY DAN STRES KERJA PADA PEKERJA KONVEKSI DI MASA PANDEMI COVID-19**

<sup>1</sup>Anita Sari, <sup>2</sup>Praesti Sedjo, <sup>3</sup>Indah Cahyanti

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat  
<sup>3</sup>indahcahyanti@staff.gunadarma.ac.id

### **Abstrak**

Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan atau pekerja. Hal tersebut yang membuat para pekerja harus lebih memahami self-efficacy pada masing-masing individu, ketika suatu individu mempunyai self-efficacy yang tinggi, maka akan tercapai tujuan yang diinginkan khususnya bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi self-efficacy dan stres kerja pada pekerja konveksi di masa pandemi COVID-19 dengan jumlah responden 79 pekerja konveksi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik non-probabilitas sampling, menggunakan sampel sampling aksidental yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Alat ukur yang digunakan yaitu adaptasi dan modifikasi dari skala Job Stress Scale (JSS) dan General Self-efficacy Scale (GSE). Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis korelasi Product Moment. Berdasarkan analisis data yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.024 ( $p < 0.05$ ), sehingga hipotesis yang diajukan diterima, dapat dikatakan ada kontribusi self-efficacy dan stress kerja pada pekerja konveksi di masa pandemi COVID-19. Besar kontribusi self-efficacy dan stress kerja pada pekerja konveksi di masa pandemi COVID-19 adalah 6.4%, sedangkan sisanya 93.6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian seperti faktor demografis, karakteristik atau kepribadian individu, karakteristik lingkungan kerja.

**Kata kunci:** stres kerja, self-efficacy, pekerja konveksi, pandemi

### **Abstract**

Prolonged work stress can have an impact on decreasing employee or worker performance. This makes workers must better understand the self-efficacy of everyone, when an individual has high self-efficacy, the desired goals will be achieved, especially for the company. This study aims to examine the contribution of self-efficacy and work stress to convection workers during the COVID-19 pandemic with the number of respondents being 79 convection workers. This research is quantitative research. The technique used in this study is a non-probability sampling technique, using accidental sampling, that is, anyone who coincidentally meets the researcher can be used as a sample, if it is deemed that the person who happened to be met is suitable as a data source. The measuring instrument used is the adaptation and modification of the Job Stress Scale (JSS) and General Self-efficacy Scale (GSE). Hypothesis testing using Product Moment correlation analysis technique. Based on the analysis of the data obtained, a significance value of 0.024 ( $p < 0.05$ ), so that the proposed hypothesis is accepted, it can be said that there is a contribution of self-efficacy and work stress on convection workers during the COVID-19 pandemic. The contribution of self-efficacy and work stress to convection workers during the COVID-19 pandemic was 6.4%, while the remaining 93.6% was influenced by other factors outside the study such as demographic factors, individual characteristics or personalities, characteristics of the work environment.

**Keywords:** job stress, self-efficacy, convection workers, pandemic

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan terkhusus perusahaan konveksi. Para pekerja merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor kritis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup dan matinya perusahaan. Di masa pandemi COVID-19, banyak perusahaan yang terkena dampak dari pandemi ini, tidak terkecuali perusahaan konveksi. Para pekerja konveksi menuturkan takut terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena mengaku semakin berkurangnya orderan yang masuk, hal tersebut yang menjadi salah satu alasan para pekerja konveksi mengalami stres.

Menurut Syahrial (2020) dengan adanya pandemi COVID-19 ini beberapa perusahaan mau tidak mau mengurangi jumlah pekerja sehingga terjadi PHK terhadap pekerja sebagai bagian dari upaya pencegahan penyebaran virus dan juga untuk mempertahankan bisnis mereka untuk mengurangi kerugian akibat COVID-19. Beberapa dari pekerja konveksi menuturkan, pendapatan saat sebelum pandemi dan sesudah pandemi ini sangat jauh. Semakin hari orderan semakin menipis, belum lagi pasar bahan yang jadi bahan utama pembuatan produksi sering kosong atau tutup, dimana para pekerja mengalami pengurangan jam kerja karena menunggu orderan atau

bahan untuk diproduksi kembali datang dan tentu saja mempengaruhi pendapatan mereka sebagai pekerja, belum lagi kekhawatiran mereka yang membuat mereka stres apabila terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

Ketika sumber daya manusia bermasalah atau mengalami stres, maka akan menurunkan tingkat produktivitas dari para pekerja konveksi yang berakibat pada kualitas produk yang dihasilkan dan tentunya bisa menjadi kerugian bagi perusahaan konveksi. Stres di tempat kerja menjadi masalah manajemen yang sangat penting dalam dunia bisnis. Seperti yang dijabarkan oleh Council (2004) bahwa manajer perusahaan dan penyedia pabrik mengakui bahwa stres telah mewabah, dua dari tiga pekeja mengaku mengalami stres kerja. Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2014 menunjukkan bahwa 11.6%-17.4% dari 150 juta penduduk dewasa di Indonesia menderita gangguan jiwa, gangguan kesehatan emosional atau mental berupa stres kerja (Setiawan, 2019).

Dijelaskan lebih lanjut oleh Griffin dan Robbert (dalam Yulianto, 2020) stres kerja merupakan respon seseorang terhadap ketegangan yang sering dialami oleh pekerja yang dapat mempengaruhi situasi kerja dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan, stres bisa positif dan memang dibutuhkan namun apabila sering stres bisa berakibat penyesuaian yang buruk, penyakit fisik, dan ketidakmampuan mengatasi masalah. Menurut Mangkunegara (dalam Saleh, Russeng, & Tadjuddin, 2020) penyebab stres

kerja dapat bervariasi antara lain, beban kerja yang terlalu berat, penugasan yang *deadline*, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja tidak memadai yang berkaitan dengan tanggung jawab, adanya konflik kerja, dan lain sebagainya.

Stres kerja terjadi karena adanya tekanan, apalagi saat ini dunia sedang dilanda pandemi COVID-19, dimana pandemi COVID-19 dimulai pada bulan Desember 2019, virus COVID-19 ini terjadi di Wuhan, Cina. Wabah ini menyebar dengan sangat cepat hingga ke seluruh dunia, masuk ke Indonesia pada awal Maret 2020, diberi nama *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* (SARS-CoV-2), pandemi ini menjadi menjadi duka dan beban yang berat bagi dunia dan Indonesia (Sukur, Kurniadi, Haris, & Faradillahisari, 2020). Banyak korban berjatuh dan berdampak pada seluruh sektor, seperti dilansir dari Kompas.com hampir seluruh sektor berdampak, pembatasan aktivitas masyarakat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada perekonomian, laporan Badan Pusat Statistik (BPS) menyebut bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II 2020 minus 5,32%, kinerja ekonomi yang melemah ini turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia, dimana jumlah pengangguran meningkat dan adanya perubahan pasar tenaga kerja pasca-krisis. Banyaknya data yang menjadi pengangguran

saat pandemi COVID-19 ini, tentu saja sangat mempengaruhi para pekerja konveksi, di lain sisi karena stres kerja dari banyaknya tuntutan hingga stres karena berkurangnya orderan, sampai di mana beberapa dari mereka menuturkan takut kehilangan pekerjaan karena semakin sepi orderan yang didapat.

Peneliti mencoba melakukan beberapa konfirmasi pada beberapa pekerja konveksi, mereka juga menuturkan sering mengalami stres, merasa tidak bersemangat untuk bekerja, sering merasa tersinggung akan hal-hal kecil, apalagi saat masa pandemi seperti ini, dimana gaji menurun namun pekerjaan tetap berat serta stres karena adanya kemungkinan mereka akan terkena PHK jika pandemi ini terus berlanjut. Selain itu, mereka juga mengeluhkan sakit leher, sakit punggung, sakit kepala, kulit gatal-gatal, mengalami gangguan pencernaan, hingga sulit untuk tidur atau tidur tidak teratur. Hal ini sejalan dengan pendapat Wijono (2010), bahwa gejala stres dapat menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis, maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai dengan adanya gejala-gejala seperti merasa letih atau lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.

Stres kerja dapat sewaktu-waktu muncul dikalangan para pekerja terutama

diantara para pekerja dengan beban kerja yang berat dan sifatnya monoton (Saleh, Russeng, & Tadjuddin, 2020), tidak terkecuali para pekerja konveksi. Menurut Tomic dan Liu (dalam Saleh, Russeng, & Tadjuddin, 2020) stres kerja didefinisikan sebagai respon fisiologis dan psikologis berbahaya yang dapat terjadi bila persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja, saat tantangan terpenuhi pekerja akan merasa lega dan puas, terkadang tantangan berubah menjadi permintaan pekerjaan yang tidak bisa dipenuhi, relaksasi pun berubah menjadi kelelahan dan rasa puas berubah menjadi perasaan stres. Ada beberapa aspek stres kerja yang disebutkan oleh Shukla dan Srivastava (2016) yaitu aspek tekanan waktu (*time stress*), aspek kecemasan (*anxiety*), aspek konflik harapan peran (*role expectation conflict*), aspek dukungan rekan kerja (*coworker support*), aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

Beberapa orang mengandalkan fisik serta emosional untuk menilai serta menafsirkan respons stres dan ketegangan sebagai tanda kepekaan terhadap kinerja yang buruk (Lengkong, Areros, & Sambul, 2020). Dalam hal ini setiap individu mempunyai caranya sendiri untuk dapat mengendalikan respons stres, ketika individu mempersepsikan suatu sumber yang sama, mungkin ada suatu persepsi yang berbeda. Seperti yang dijelaskan oleh Widyasari (dalam Sumitro, Frieda, & Putra, 2009) di

mana setiap individu adalah unik, dalam mempersepsikan *stressor* yang sama dapat dipersepsi secara berbeda-beda pada tiap individu, faktor kunci dari stres sendiri adalah persepsi dan penilaian seseorang terhadap situasi serta kemampuannya dalam menangani situasi yang dihadapi untuk mengambil manfaat dari suatu situasi yang dihadapi. Kemampuan keyakinan diri seseorang dalam menuntaskan suatu hal dengan sukses disebut oleh Bandura dengan istilah *self-efficacy* (Wangmuba dalam Azizah, 2016).

Untuk itu para pekerja konveksi membutuhkan rasa *self-efficacy* yang tinggi agar bisa mempersepsikan situasi untuk bisa memiliki keyakinan yang kuat serta dapat melihat manfaat dari segala situasi yang dihadapi, bahkan ketika sedang dalam kesulitan, adanya *self-efficacy* yang tinggi pada pekerja dapat mengurangi stres dan mempengaruhi performansi kerja (Siregar & Rianse, 2018). Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mencapai kinerja yang lebih baik karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuan untuk berhasil melakukan aktivitas atau perilaku. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung tidak ingin mencoba (Bandura, 1994). Menurut Bandura (dalam Hout & Emmelkamp, 2002) *self-efficacy* yang dirasakan melalui keberhasilan kinerja tergantung pada berbagai faktor pribadi dan lingkungan, seperti kesulitan tugas, jumlah

usaha yang dihabiskan subjek dan pola waktu saat berhasil dan gagal.

*Self-efficacy* seperti yang didefinisikan oleh Bandura (1997) adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan agar menghasilkan suatu pencapaian yang diinginkan. Dijelaskan lebih lanjut oleh Silitonga dkk. (2021) *self-efficacy* adalah suatu keyakinan untuk melaksanakan sesuatu dalam mencapaitujuan. Suatu individu dengan keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya memandang tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dipecahkan dan bukan rintangan yang harus dihindari.

Kristiyani (2016) berpendapat bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi menetapkan tujuan yang menantang dan menjaga komitmen yang kuat, individu tersebut menganggap kegagalan sebagai kurangnya usaha atau pengetahuan dan keterampilan yang sebenarnya dapat dipelajari, individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi mampu menunjukkan prestasi personal, mengurangi tekanan, dan menurunkan kerentanan terhadap stres. Sebaliknya, orang yang ragu pada kemampuannya sendiri mempunyai *self-efficacy* rendah dan memandang tugas yang sulit sebagai halangan dan rintangan yang bersifat personal, individu mengurangi usaha yang dilakukan dan mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Individu dengan *self-efficacy* rendah memandang rendahnya prestasi dirinya sebagai akibat dari tidak adanya bakat, maka mereka mudah merasa

tertekan dan stres (Bandura, 1994). Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* pada tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi yaitu, tingkat (*level/magnitude*), kekuatan (*strength*), dan generalisasi (*generality*).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Verlitari (2014) hasil penelitian didapat bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self-efficacy* dengan stres kerja. Semakin tinggi *self-efficacy* karyawan maka semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan, dan sebaliknya. Sementara pada penelitian yang ditulis oleh Ferdianto (2014) di mana dalam penelitian tersebut hipotesis yang diajukan diterima, penelitian tersebut berhasil membuktikan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap stres kerja pada karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor yang ikut mengurangi stres kerja pada karyawan yang bersangkutan. Kemudian variabel yang sama diteliti oleh Sari dan Handayani (2017) tentang hubungan efikasi diri dan stres kerja menjelaskan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self-efficacy* dan stres kerja. Semakin tinggi *self-efficacy*, maka akan semakin rendah stres kerja, sebaliknya makin rendah *self-efficacy*, maka makin tinggi stres kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan, suatu individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih mudah menjadi sukses daripada individu yang memiliki *self-efficacy* rendah karena individu yang memiliki *self-efficacy*

yang tinggi akan fokus dalam melakukan segala tugas yang diberikan hingga mencapai target yang diinginkan.

Sama halnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Ariati (2015) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dan stres kerja, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan stres kerja. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan negatif antara efikasi diri dan stres kerja dapat diterima. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Witjaksono dan Noviati (2018) yang membahas tentang efikasi diri dan stres kerja pemandu lalu lintas udara bandara, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara efikasi diri dan stres kerja, dan demikian hipotesis penelitian ini diterima.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, kedua variabel ini menarik untuk diteliti karena stres kerja para pekerja pada sektor industri khususnya konveksi akan berpengaruh buruk pada jalannya produksi apalagi di saat pandemi COVID-19 seperti saat ini, dan untuk mengolah stres kerja menjadi positif maka diperlukan *self-efficacy* yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi maka mampu menunjukkan prestasi personal, mengurangi tekanan, dan menurunkan kerentanan terhadap stres yang dialami. Untuk itu peneliti ingin melihat lebih lanjut apakah terdapat kontribusi *self-efficacy* dan stres kerja pada pekerja konveksi di masa

pandemi COVID-19?

## **METODE PENELITIAN**

Partisipan dalam penelitian ini adalah 79 pekerja konveksi yang berasal dari lima perusahaan yang berbeda. Data diambil dengan menggunakan Google form karena keterbatasan dalam situasi pandemi.

Di dalam penelitian ini stres kerja diukur dengan menggunakan skala milik Shukla dan Srivastava (2016) yang terdiri dari (1) *time stress*, (2) *anxiety*, (3) *role expectation conflict*, (4) *coworker support*, dan (5) *work-life balance*. Skala ini memiliki 17 item. Kategori respons dalam skala ini mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Reliabilitas skala ini adalah  $\alpha = 0.871$ .

Di dalam penelitian ini *self-efficacy* diukur dengan menggunakan skala milik Schwarzer dan Jerusalem (1995) yang terdiri atas tiga dimensi yaitu (1) tingkat, (2) kekuatan, dan (3) generalisasi. Skala ini memiliki 9 item. Skala ini memiliki item. Kategori respons dalam skala ini mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Reliabilitas skala ini adalah  $\alpha = 0.874$ .

Teknik yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Regresi sederhana berguna untuk melihat pengaruh *self-efficacy* terhadap stres kerja pada pekerja konveksi yang menjadi partisipan riset ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	F	Sig	R	R <sup>2</sup>
Self-efficacy*stress kerja	5.301	0.024	0.254	0.064

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil uji regresi diperoleh bahwa nilai regresi (R) antara variabel *self-efficacy* dan stres kerja adalah sebesar 0.254. Nilai R Square sebesar 0.064 (6.4%) yang artinya menunjukkan bahwa besar kontribusi *self-efficacy* dan stres kerja pada pekerja konveksi di masa pandemi Covid-19 adalah 6.4%, sedangkan sisanya 9.6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1.

Dengan kontribusi 9.1% maka 93.6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian seperti faktor demografis, karakteristik atau kepribadian individu, karakteristik lingkungan kerja atau faktor-faktor lain yang diduga ikut berkontribusi terhadap stres kerja, misalnya *self-esteem*, *well-being*, dukungan sosial, kematangan emosional dan lain-lain. Semakin tinggi *self-efficacy* pada pekerja konveksi maka semakin rendah stres kerja, begitupun sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* pada pekerja konveksi maka akan semakin tinggi stres kerja. Dalam penelitian ini, pekerja yang mengalami *self-efficacy* yang tinggi mempunyai stres kerja yang rendah, karena para pekerja tersebut mampu mengelola stres dengan baik, dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi mampu membuat para pekerja konveksi bekerja dengan baik.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmi (2015) tentang pengaruh antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada dosen kebidanan Provinsi Lampung, dimana dijelaskan *self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap stres kerja, yang artinya semakin kuat *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu maka akan menyebabkan penurunan stres kerja yang terjadi pada diri individu tersebut, sebaliknya semakin lemah *self-efficacy* yang ada maka akan menyebabkan semakin meningkat stres kerja yang dialami. Tanpa adanya *self-efficacy* yang kuat dari seorang individu atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari terutama dalam menjalankan tugas khusus yang menantang akan mengakibatkan stres kerja akan semakin meningkat, oleh sebab itu sangat diperlukan usaha untuk meningkatkan *self-efficacy* dalam diri individu atau pekerja sehingga dapat menurunkan stres kerja yang timbul. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan lebih mudah menjadi sukses daripada individu yang memiliki *self-efficacy* rendah karena individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan fokus dalam melakukan segala tugas yang diberikan hingga mencapai target yang diinginkan (Sari & Handayani, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian, mean empirik stres kerja responden yaitu 49.55 dan

masuk ke dalam kategori sedang. Dengan demikian, responden pada penelitian ini cenderung mengalami stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Teguh, May, Gulo, dan Hartini (2020) menemukan bahwa stres kerja karyawan pada kategori sedang memiliki kinerja yang tidak memuaskan dan sering mendapat teguran, kurang disiplin, serta merasa marah kepada perusahaan. Di dalam penelitian Andriani (2012) menambahkan bahwa stres kerja dengan kategori sedang pada karyawan, artinya karyawan pada penelitian tersebut memiliki stres kerja namun bisa diatasi apabila ada stres manajemen yang baik. Di dalam penelitian ini ada beberapa aspek stres kerja diantaranya yaitu, aspek tekanan waktu (*time stress*), aspek kecemasan (*anxiety*), aspek konflik harapan peran (*role expectation conflict*), aspek dukungan rekan kerja (*coworker support*) dan aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi berdasarkan aspek-aspek stres kerja, yang pertama didapatkan bahwa mean empirik pada aspek tekanan waktu (*time stress*) memiliki skor sebesar 10.32, masuk dalam kategori sedang. Di dalam penelitian ini tekanan waktu ikut berperan dalam stres kerja, seperti yang dijelaskan oleh Shukla dan Srivastava (2016) bahwa tekanan waktu yang dihadapkan oleh pekerja menyangkut perasaan ketika seseorang berada di bawah tekanan yang luar biasa, apabila tekanan ini sering terjadi maka dapat memicu timbulnya

stres kerja pada pekerja konveksi, dalam penelitian ini stres kerja pada aspek tekanan waktu masuk kedalam kategori sedang.

Aspek kecemasan (*anxiety*) yang dimiliki oleh responden pekerja konveksi memiliki mean empirik dengan skor sebesar 11.67, masuk dalam kategori sedang. Dalam penelitian ini kecemasan dapat mengakibatkan stres kerja. Riggio (2003) mengatakan bahwa stres merupakan reaksi terhadap psikologi yang terjadi di lingkungan, dari reaksi psikologis meliputi ketakutan, frustrasi, dan kecemasan. Kecemasan sendiri akan timbul karena adanya rasa khawatir pada hubungan sosial yang kurang dan akan menimbulkan stres kerja.

Aspek konflik harapan peran (*role expectation conflict*) memiliki skor sebesar 10.81, pada aspek ini masuk ke dalam kategori sedang, di mana konflik harapan peran menurut Robbins dan Judge (2009) akan menciptakan pengharapan-pengharapan yang sulit untuk dipenuhi atau dipuaskan. Konflik peran dapat menyebabkan terjadinya stres kerja dan menurunnya kepuasan kerja, hal tersebut akan semakin parah dengan adanya perasaan ketidakpastian pekerja terhadap organisasi atau perusahaan. Ketidakpastian tersebut meliputi ketidakpastian dalam menjalankan tugas, adanya *job insecurity* serta ketidakpastian akan kesejahteraan diri. Perasaan tersebut akan mengganggu karyawan saat bekerja yang dapat

berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya stres kerja.

Aspek dukungan rekan kerja (*coworker support*) memiliki skor sebesar 6.08, masuk dalam kategori sedang. Di dalam penelitian ini aspek dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Ganster, Fusilier, dan Mayes (1986) mengatakan bahwa dukungan rekan kerja berhubungan secara langsung dengan integrasi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya. Jika rekan kerja mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memiliki skor sebesar 10.74, masuk dalam kategori sedang. Menurut Delecta (2011) bahwa keseimbangan kehidupan kerja ditentukan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Jika pekerja tidak dapat menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu pribadi, maka yang terjadi adalah fenomena kebalikan dari keseimbangan kehidupan kerja, yaitu ketidakseimbangan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja bisa menyebabkan pekerja berpikir untuk meninggalkan perusahaan di mana mereka bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada aspek kecemasan (*anxiety*) memiliki skor (mean empirik) paling tinggi yaitu 11.67, sedangkan aspek dukungan rekan kerja (*coworker support*) memiliki skor (mean

empirik) paling rendah yaitu 6. Di dalam hal tersebut maka dapat dilihat bahwa stres kerja yang dialami responden memiliki nilai tinggi pada aspek kecemasan (*anxiety*) yang artinya responden yang mengalami stres kerja memiliki tingkat kecemasan yang tinggi pada suatu pekerjaan.

Selanjutnya, untuk mean empirik *self-efficacy* responden yaitu 34.81 dan masuk ke dalam kategori tinggi. Di dalam hal ini *self-efficacy* yang didapat pada responden pekerja konveksi mempunyai *self-efficacy* yang baik. Dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi membuat stres kerja dapat diatasi dengan baik sehingga mempengaruhi atau memungkinkan berkurangnya stres di tempat kerja, responden pada penelitian ini berada pada kategori sedang, karena dengan *self-efficacy* yang tinggi membuat suatu individu percaya akan kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas. Sejalan dengan pendapat Bandura (1994) di mana dalam mengerjakan suatu tugas, individu dengan *self-efficacy* tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit, tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus dihindari, selain individu dengan *self-efficacy* tinggi berusaha untuk mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Di dalam melaksanakan berbagai

tugas, individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik (Bandura, 1997).

Dari hasil perhitungan data demografis yang diperoleh berdasarkan usia, diketahui mean empirik stres kerja pada responden berusia 17-25 tahun masuk dalam kategori sedang, kemudian responden berusia 26-30 tahun masuk dalam kategori sedang, selanjutnya responden berusia 31-35 tahun masuk dalam kategori sedang, responden berusia 36-40 tahun masuk dalam kategori sedang dan responden berusia 41-45 tahun masuk dalam kategori sedang. Namun, jika dilihat dari mean empirik responden dengan kategori usia 41-45 tahun memiliki skor mean empirik yang lebih tinggi dari responden berusia 17-25 tahun, hal ini berarti stres kerja yang dialami responden berusia 41-45 tahun lebih tinggi dari responden berusia 17-25 tahun.

Hal ini sejalan dengan penelitian Zulkifli, Tri, Akbar (2019) semakin tua usia seorang pekerja maka akan semakin tinggi kemungkinan menderita stres kerja, hal ini juga disebabkan oleh kurangnya perusahaan mempertimbangkan jenis pekerjaan dan tugas yang berlebihan kepada usia 40 tahun keatas, dimana pekerja dengan usia yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan yang kurang baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda. Sedangkan pada *self-efficacy*, responden pada usia 17-25 tahun masuk dalam kategori sedang, selanjutnya responden dengan usia 26-30 tahun masuk

dalam kategori sedang, kemudian responden usia 31-35 tahun masuk kategori sedang dan responden berusia 41-45 tahun masuk dalam kategori tinggi, Responden pada usia 41-45 tahun memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, di mana kategori usia tersebut masuk kedalam usia dewasa madya.

Menurut Hurlock (1980) dewasa madya dimulai pada usia 40 sampai sekitar 60 tahun, ketika terjadi perubahan fisik dan psikologis yang menyertai penurunan reproduktif. Pada usia ini *self-efficacy* memiliki peran yang sangat penting agar dapat *survive* dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, *self-efficacy* dapat dijadikan tameng untuk tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, ketika menghadapi permasalahan dengan perasaan *self-efficacy* yang kuat maka dapat mendorong untuk tetap tenang dalam mencari solusi (Indriati & Muti'ah, 2015).

Dari hasil perhitungan data demografis yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin, stres kerja pada responden berjenis kelamin perempuan dan laki-laki sama-sama masuk ke dalam kategori sedang. Di dalam penelitian ini jenis kelamin berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja, jika dilihat dari mean empirik pekerja laki-laki memiliki skor lebih tinggi daripada pekerja perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian Widiandi dan Mardhiyah (2017) pekerja laki-laki lebih banyak mengalami stres kerja yang disebabkan oleh mayoritas pekerja laki-laki dituntut untuk menafkahi keluarga, dengan

keterbatasan pendidikan dan keterampilan, sehingga pekerja berusaha untuk menjalani pekerjaan walaupun adanya ketidakjelasan peran yaitu pekerja dituntut untuk bisa melakukan semua proses produksi mulai dari gudang, bagian potong/pola, penjahitan dan pengepakan.

Pada *self-efficacy*, mean empirik responden berjenis kelamin perempuan dan berjenis kelamin laki-laki masuk ke dalam kategori sedang. Jika dilihat dari mean empirik *self-efficacy* pekerja dengan jenis kelamin laki-laki lebih tinggi daripada jenis kelamin perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2009) bahwa *self-efficacy* laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, tapi tidak ada perbedaan yang signifikan.

Dari hasil perhitungan data demografis yang diperoleh berdasarkan bagian atau tugas, kategori stres kerja pada responden bagian pola dan *cutting* masuk dalam kategori sedang, lalu bagian penjahit masuk dalam kategori sedang, bagian *finishing* masuk dalam kategori sedang dan bagian pemasaran masuk dalam kategori sedang. Di dalam penelitian ini diketahui bahwa responden pada bagian atau tugas memiliki pengaruh terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2007) menjelaskan bahwa penyebab stres kerja yaitu mencakup jadwal kerja, irama kerja, jaminan pekerjaan, rute berangkat dan pulang kerja, jumlah dan sifat pelanggan atau klien, bahkan dalam penelitian tersebut

dijelaskan dimana kebisingan, termasuk orang yang berbicara dan telepon yang berdering, membantu membuat stres kerja. Pada *self-efficacy*, responden berdasarkan bagian atau tugas pola *cutting* masuk dalam kategori sedang, lalu bagian penjahit masuk dalam kategori sedang, bagian *finishing* masuk dalam kategori sedang dan bagian pemasaran masuk dalam kategori sedang. Tinggi rendahnya *self-efficacy* dalam tiap tugas bervariasi, salah satunya yaitu dilihat dari sifat dari tugas yang dihadapi, dimana kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuannya, sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya (Bandura, 1993).

Dari hasil perhitungan data demografis yang diperoleh berdasarkan lama bekerja, stres kerja pada pekerja konveksi dengan lama bekerja pada 1-6 bulan berada pada kategori sedang, lalu lama bekerja pada 7-11 bulan berada pada kategori sedang, berikutnya lama bekerja pada 1-5 tahun berada pada kategori sedang, selanjutnya lama bekerja pada 6-10 tahun memiliki skor mean empirik paling tinggi daripada yang lainnya dan masuk dalam kategori sedang. Dalam penelitian ini didapat bahwa semakin lama individu bekerja pada suatu perusahaan maka stres kerja yang dialami semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Pertiwi, Denny, dan Widjasena (2017) menjelaskan

bahwa lama bekerja adalah jangka waktu dimana seseorang telah menjalani pekerjaan tersebut. Lama bekerja dapat mempengaruhi kinerja positif ataupun negatif. Dampak positif dapat pada pekerja apabila semakin lama masa kerja personil semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya dan sebaliknya akan memberikan dampak negatif bila semakin lama masa kerja akan timbul kebosanan pada tenaga kerja. Lamanya masa kerja seorang pekerja dalam suatu perusahaan dapat menimbulkan kebosanan karena pekerjaan yang monoton dari tahun ke tahun sehingga secara tidak langsung dapat mengalami stres kerja.

Pada *self-efficacy* pekerja konveksi berdasarkan kategori lama bekerja yaitu 1-6 bulan masuk dalam kategori sedang, kemudian lama bekerja pada 7-11 bulan masuk dalam kategori sedang, lalu lama bekerja pada 1-5 tahun masuk dalam kategori sedang dan lama bekerja pada 6-10 tahun masuk dalam kategori sedang. Mean empirik yang didapat pada *self-efficacy* dengan nilai tertinggi yaitu di tahun ke 6-10 tahun. Sehingga pada penelitian ini didapatkan bahwa semakin lama pekerja konveksi bekerja maka akan semakin tinggi *self-efficacy*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Larengkeng, Gannika, dan Kundre (2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitian *self-efficacy* menunjukkan mayoritas memiliki kategori lama bekerja, dimana makin lama seorang bekerja, maka keterampilan dan pengalamannya juga

semakin meningkat.

Dari hasil perhitungan data demografis yang diperoleh berdasarkan pendidikan terakhir, stres kerja pada responden tingkat SD masuk kedalam kategori sedang, pada responden SMP masuk dalam kategori sedang, dan tingkat SMA atau SMK masuk ke dalam kategori sedang. Dimana pada skor mean empirik tingkat SD mengalami stres kerja lebih tinggi, kemudian disusul oleh tingkat SMP, selanjutnya SMA atau SMK. Seperti yang dilakukan oleh peneliti terdahulu oleh Mulianingrum, Dewi, dan Kurniyawan (2020) menyatakan bahwa stres kerja yang dialami pada tingkat pendidikan SD paling tinggi di antara tingkat pendidikan SMP maupun SMA. Kemudian dari penelitian ini disusul pendidikan SMP.

Penelitian yang dilakukan oleh Suci (2018) mengatakan bahwa responden dengan status tamat SMP lebih banyak mengalami stres kerja tinggi dibandingkan dengan responden yang tamat SMA. Sedangkan pada *self-efficacy*, pendidikan terakhir SD masuk dalam kategori sedang, SMP masuk dalam kategori sedang dan SMA atau SMK masuk dalam kategori sedang. Di dalam penelitian ini, pendidikan sangat berpengaruh dalam memiliki tingkat *self-efficacy*. Hal ini sejalan dengan Bandura (1997) bahwa suatu individu yang memiliki jenjang pendidikan tinggi biasanya memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan

lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan dalam hidup.

Dari hasil perhitungan data demografis yang diperoleh berdasarkan status pernikahan, stres kerja pada responden yang sudah menikah berada pada kategori sedang dan responden yang belum menikah masuk dalam kategori sedang. Di dalam hal ini status pernikahan pada pekerja yang sudah menikah memiliki mean empirik yang lebih tinggi dari pada yang belum menikah. Sehingga status pernikahan pada responden yang sudah menikah berpengaruh pada kondisi stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Suci (2018) yang menyatakan bahwa salahsatu faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja adalah status pernikahan seseorang, di mana seorang pekerja yang sudah menikah tidak hanya memikirkan kebutuhan hidupnya sendiri, akan tetapi harus memikirkan kebutuhan hidup keluarganya juga, hal ini yang menjadi faktor pemicu terjadinya stres di tempat kerja. Sedangkan pada *self-efficacy*, status responden yang sudah menikah dan responden yang belum menikah, keduanya masuk dalam kategori sedang, namun status pekerja yang sudah bekerja memiliki mean empirik lebih tinggi dari pada status pekerja yang belum menikah, sehingga *self-efficacy* yang pada pekerja konveksi yang sudah menikah lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Idrus (2014) bahwa analisis *self-efficacy* berdasarkan status pernikahan, dimana status yang sudah menikah memiliki *self-efficacy*

yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum menikah.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai penelitian *self-efficacy* dan stres kerja pada pekerja konveksi di masa pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya dapat dikatakan ada kontribusi yang signifikan dari *self-efficacy* terhadap stres kerja. Besar kontribusi *self-efficacy* dan stres kerja pada pekerja konveksi di masa pandemi COVID-19 yang tidak terlalu besar menyiratkan bahwa sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian seperti faktor demografis, karakteristik atau kepribadian individu dan karakteristik lingkungan kerja.

Diharapkan bagi pekerja konveksi agar bisa mempertahankan *self-efficacy* yang tinggi guna menghindari stres ditempat kerja. Dilihat dari stres kerja pada penelitian ini yaitu aspek kecemasan (*anxiety*) pada pekerja konveksi yang memiliki tingkat kecemasan tinggi pada suatu pekerjaan, hendaknya para pekerja konveksi untuk selalu berpikir positif untuk meraih prestasi serta tujuan yang diinginkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andriani, F. (2012). *Analisis tingkat stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia*. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

- Anwar, A. I. D. (2009). *Hubungan antara self-efficacy dengan kecemasan berbicara di depan umum pada mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara*. Skripsi (tidak diterbitkan). Sumatera Utara: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera.
- Azizah, N. L. (2016). *Hubungan dukungan sosial dan efikasi diri terhadap stres akademik pada mahasiswa baru fakultas psikologi UIN Malang Angkatan 2015*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy – The exercise of control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Council, S. N. (2004). *Manajemen stres*. Jakarta: EGC.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 33, 186-189.
- Ferdianto, R. (2014). *Hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja pada karyawan Salopos*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ganster, D. R., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. (1986). Role of social support in the experient of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, 69 (2).
- Hout, V. J. P. J. W., & Emmelkamp, G. M. P. (2002). *Encyclopedia of psychotherapy*. Academic Press, 761-768.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan, Edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Idrus, S. (2014). Pengaruh self-efficacy terhadap burnout pramuwisata di Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 8(6), 88-94.
- Indriati, F., & Muti'ah, T. (2015). Hubungan antara hardiness dengan self-efficacy pada lansia masih bekerja di Banguntapan Bantul. *Jurnal Spirits*, 5(2), 37-44. <https://doi.org/10.30738/spirits.v5i2.1064>
- Kompas.com. (2020). Pandemi covid-19, apa saja dampak pada sector ketenagakerjaan. Diakses pada 19 Agustus 2021 dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all>
- Kristiyani, T. (2016). *Self-regulated learning*. Yogyakarta: Sanata Dharma University Press.
- Larengkeng, T., Gannika, L., & Kundre, R. (2019). Burnout dengan self-efficacy pada perawat. *Jurnal Keperawatan*, 7(2), 1-7.
- Lengkong, M. C., Areros, A. W., & Sambul, S. (2020). Stres kerja dan self- efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*,

- 1(3), 208-214.
- Mulianingrum, S., Dewi, I. E., & Kurniyawan, H. E. (2020) Hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja petani karet di PTPN XII Kebun Renteng, Ajung- Jember. *E-journal Pustaka Kesehatan*, 8(3), 133-138. <https://doi.org/10.19184/pk.v10i2.13173>.
- Permatasari, R. A., & Ariati, J. (2015). Efikasi diri dan stres kerja pada relawan PMI Kabupaten Boyolali. *Jurnal Empati*, 4(4), 239-244.
- Pertiwi, M. E., Denny, M. H., & Widjasena, B. (2017). Hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja dosen di suatu fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(3), 260-268.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to industrial/organizational psychology-Fourth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, P. S., & Judge, A. (2009). *Organizational behavior (perilaku organisasi)*. Alih bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, M. L., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja (sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikologis pada ATC)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sari, P. R., & Handayani, A. (2017). Hubungan efikasi diri dan stres kerja pada guru sekolah luar biasa Negeri Semarang. *Proyeksi*, 12(2), 53-58.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston. *Measures in health psychology: Auser's portfolio. Causal and control beliefs*. 35-37.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1-19.
- Silitonga, N. B., Saputro, C. N. A., Damayanti, K. W., Tanjung, R., Nababan, B. E., Musyadad, F.V., Purba, F.R.S., Cecep, Purba, S., & Fauzi, A. (2021). *Profesi kejuruan: Kompetensi dan permasalahan*. Medan: Yayasan kitamenulis.
- Siregar, H., & Rianse, U. (2018). *Realitas pangan dan perkebunan saat ini dan prospeknya menuju swasembada berkelanjutan*. Prosiding seminar nasional pangan dan perkebunan.
- Suci, M. S. I. (2018). Analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 22-229. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.220-229>
- Sudarmi, S. (2015). Pengaruh efektivitas manajerial, self-efficacy, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

- dosen kebidanan di Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 28-46. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.103>
- Sumitro, U. M., Frieda, & Putra, A. (2009). *Correlation between self-efficacy to job stress of sales operation employee's PT. Nasmoco group Semarang*. Semarang: Fakultas Psikologi Diponegoro Universitas Semarang.
- Susilo, B. S. A. (2007). *Hubungan stres kerja dilihat dari sumber stres dengan somatisasi karyawan PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Syahrizal, S. (2020). Dampak covid-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*, 2, 21 – 29.
- Teguh, M., May, W., Gulo, F. E., & Hartini, S. (2020). Perilaku agresi ditinjau dari stres kerja pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 127-133.
- Verlitasari, K. O. (2014). *Hubungan antara self-efficacy dengan stres kerja pada karyawan CV.X, Karanganyar Jawa Tengah*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Widianti, D., & Mardhiyah, D. (2017). Stres kerja yang dialami oleh pekerja garmen di kampung konveksi Pondok Aren Tangerang. *SENARI 2017*.
- Witjaksono, Y. H., & Novianti, P. N. (2018). Efikasi diri dan stres kerja pemandu lalu lintas udara bandara. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 23(1), 16-26. doi: 10.20885/psikologika.vol23.iss1.art2
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Zulkifli, Tri, S., & Akbar, A. S. (2019). Hubungan usia, masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan service well company PT. Elnusa TBK wilayah Muara Badak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1).