

HUBUNGAN ANTARA USIA, BEBAN KERJA DAN STATUS KEPEGAWAIAN DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI PENGADILAN AGAMA MATARAMLalu Arya Primandita^{1*}, ling², Lalu Yogi Prasetyo Imam³, Sulatun Hidayati⁴¹⁻⁴Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Al-Azhar

Email Korespondensi: laluarya190@gmail.com

Disubmit: 29 Januari 2026

Diterima: 20 Maret 2026

Diterbitkan: 01 April 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v8i4.24858>**ABSTRACT**

Work-related stress is a psychological problem commonly experienced by employees and can affect health and work productivity. Work-related stress is influenced by several factors, including age, workload, and employment status. The Objective is to determine the relationship between age, workload, and employment status with the incidence of work-related stress among employees at the Mataram Religious Court. This study was a quantitative observational study with a cross-sectional design. The sampling technique used was total sampling, involving 75 employees as respondents. Data were analyzed using univariate and bivariate analyses, including Spearman correlation and Chi-square tests, with a significance level of $p < 0.05$. The results showed that most respondents were aged ≥ 35 years (64%), had civil servant (ASN) employment status (80%), had a high workload (57.3%), and experienced severe work-related stress (57.3%). Bivariate analysis revealed a significant relationship between age and work-related stress ($p = 0.007$), between workload and work-related stress ($p = 0.034$), and between employment status and work-related stress ($p = 0.033$). Conclusion: There is a significant relationship between age, workload, and employment status with the incidence of work-related stress among employees at the Mataram Religious Court.

Keywords: *Work-Related Stress, Age, Workload, Employment Status.*

ABSTRAK

Stres kerja merupakan masalah psikologis yang sering dialami oleh pegawai dan dapat berdampak pada kesehatan serta produktivitas kerja. Stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya usia, beban kerja, dan status kepegawaian. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara usia, beban kerja, dan status kepegawaian dengan kejadian stres kerja pada pegawai di Pengadilan Agama Mataram. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif observasional dengan desain *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah responden sebanyak 75 pegawai. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi *Spearman* dan uji *Chi-square* dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia ≥ 35 tahun (64%), berstatus ASN (80%), memiliki beban kerja tinggi (57,3%), dan mengalami stres kerja berat (57,3%). Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang

signifikan antara usia dengan stres kerja ($p = 0,007$), terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja ($p = 0,034$), serta terdapat hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan stres kerja ($p = 0,033$). Terdapat hubungan yang signifikan antara usia, beban kerja, dan status kepegawaian dengan kejadian stres kerja pada pegawai di Pengadilan Agama Mataram.

Kata Kunci: Stres Kerja, Usia, Beban Kerja, Status Kepegawaian.

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang banyak dialami pekerja di berbagai sektor akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya, sebagaimana dijelaskan dalam teori Lazarus dan Folkman. Faktor seperti beban kerja tinggi, ketidakpastian status kepegawaian, dan usia menjadi pemicu utama stres kerja, yang kini menjadi isu global di berbagai negara (Maqsood et al., 2024). WHO melaporkan sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku (WHO, 2022). Di Inggris, Labour Force Survey mencatat 440.000 kasus stres akibat kerja dengan angka kejadian 1.380 kasus per 100.000 pekerja (Health & Executive, 2023). Studi pendahuluan pada ASN Dinas Pendidikan Kota Cilegon menggunakan DASS-42 menunjukkan tingkat stres sangat berat 10%, berat 40%, sedang 20%, ringan 10%, dan tidak stres 20% (Azhar & Iriani, 2021).

Stres kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan individu tetapi juga menurunkan efektivitas organisasi. Beban kerja berlebih terbukti berhubungan signifikan dengan penurunan produktivitas dan kualitas kerja (Chaudhary et al., 2021). Beban kerja tinggi juga dikaitkan dengan penurunan kinerja pekerja (Kumar & Singh, 2024). Temuan serupa menunjukkan hubungan antara beban kerja dan

produktivitas di berbagai sektor pekerjaan (Rana et al., 2024). Selain itu, status kepegawaian tidak tetap meningkatkan ketidakamanan kerja yang berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis (Wahyuni & Aras, 2022). Ketidakamanan kerja juga berkaitan dengan penurunan kesehatan mental dan peningkatan stres (Rudolph, Shoss, & Zacher, 2024). Usia turut berperan, di mana pekerja muda menghadapi tekanan adaptasi, sedangkan pekerja lebih tua rentan karena keterbatasan fisik. Penelitian pada pekerja konstruksi menunjukkan hubungan antara beban kerja fisik, stres kerja, dan produktivitas (Matindas et al., 2021).

Berdasarkan temuan tersebut, masih diperlukan kajian lebih lanjut mengenai peran usia dan status kepegawaian bersama beban kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan usia, beban kerja, dan status kepegawaian dengan kejadian stres kerja sebagai dasar perumusan kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

KAJIAN PUSTAKA

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya.

Konsep ini selaras dengan teori stres dari Lazarus dan Folkman yang menekankan adanya proses penilaian kognitif individu terhadap stresor yang dihadapi. Stres kerja menjadi fenomena yang semakin luas terjadi di berbagai sektor pekerjaan, baik formal maupun informal, serta memengaruhi pekerja di negara maju maupun berkembang (Maqsood et al., 2024). Secara global, masalah kesehatan mental yang berkaitan dengan stres menjadi perhatian utama, di mana sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku (WHO, 2022). Data dari Labour Force Survey di Inggris menunjukkan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja dengan angka kejadian 1.380 kasus per 100.000 pekerja (Health & Executive, 2023). Studi pendahuluan pada ASN Dinas Pendidikan Kota Cilegon menggunakan kuesioner DASS-42 menunjukkan distribusi tingkat stres sangat berat 10%, berat 40%, sedang 20%, ringan 10%, dan tidak stres 20% (Azhar & Iriani, 2021).

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan, baik secara fisik maupun mental, dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, serta gangguan kesehatan psikologis. Penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerja, di mana beban kerja tinggi cenderung menurunkan kualitas hasil kerja (Chaudhary et al., 2021). Beban kerja tinggi juga dikaitkan dengan penurunan kinerja pekerja di berbagai sektor (Kumar & Singh, 2024). Temuan serupa memperlihatkan bahwa beban kerja berlebih berhubungan dengan penurunan produktivitas dan efektivitas kerja (Rana et al., 2024). Pada pekerja konstruksi, beban

kerja fisik terbukti berhubungan dengan stres kerja serta berdampak pada produktivitas pekerja (Matindas et al., 2021).

Selain beban kerja, status kepegawaian juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi stres kerja. Status kepegawaian tidak tetap atau kontrak sering dikaitkan dengan ketidakamanan kerja (job insecurity), yaitu persepsi individu mengenai ketidakpastian keberlanjutan pekerjaan. Ketidakamanan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai kontrak (Wahyuni & Aras, 2022). Penelitian lain menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan dengan penurunan kesehatan mental serta peningkatan stres, sehingga dapat menciptakan siklus negatif yang memperburuk kondisi karyawan dari waktu ke waktu (Rudolph, Shoss, & Zacher, 2024).

Faktor usia juga berperan dalam dinamika stres kerja. Pekerja berusia muda umumnya menghadapi tekanan adaptasi terhadap sistem kerja, tuntutan kinerja, serta ekspektasi organisasi. Sebaliknya, pekerja yang lebih tua cenderung mengalami keterbatasan fisik yang dapat meningkatkan kerentanan terhadap stres kerja. Interaksi antara usia, beban kerja, dan status kepegawaian menunjukkan perlunya pendekatan yang komprehensif dalam memahami stres kerja di lingkungan organisasi modern.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, status kepegawaian, dan usia merupakan faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap stres kerja. Namun, kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara bersamaan masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memberikan dasar ilmiah dalam

perumusan kebijakan peningkatan kesehatan kerja dan produktivitas organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain analitik observasional. Penelitian bertujuan menganalisis hubungan antara usia, beban kerja, dan status kepegawaian dengan kejadian stres kerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah usia, beban kerja, dan status kepegawaian,

sedangkan variabel dependen adalah stres kerja.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur. Tingkat stres kerja diukur menggunakan instrumen yang telah tervalidasi. Data yang diperoleh dianalisis secara univariat untuk menggambarkan distribusi masing-masing variabel, analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antarvariabel, serta analisis multivariat untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh terhadap kejadian stres kerja.

HASIL PENELITIAN

Table 1. Distribusi karakteristik responden

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
< 35 Tahun	27	36
≥ 35 Tahun	48	64
Total	75	100

Tabel menunjukkan bahwa dari 75 responden, sebanyak 27 orang (36%) berusia dibawah 35 tahun dan

sebanyak 48 orang (64%) berusia diatas 35 tahun.

Tabel 2. Mayoritas responden

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	39	52
Perempuan	36	48
Total	75	100

Tabel menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 39 orang

(52%), sedangkan perempuan sebanyak 36 orang (48%).

Table 3. Analisis Univariat Usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
< 35 Tahun	27	36
≥ 35 Tahun	48	64
Total	75	100

Tabel menunjukkan bahwa dari 75 responden, sebanyak 27 orang

(36%) berusia dibawah 35 tahun dan sebanyak 48 orang (64%) berusia diatas 35 tahun.

Table 4. Analisis Univariat Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah (n)	Persentase (%)
ASN	60	80
Non ASN	15	20
Total	75	100

Tabel menunjukkan sebagian besar responden status kepegawaian yaitu ASN sebanyak 60 orang (80%)

dan sebanyak 15 orang (20%) Non ASN.

Table 5. Analisis Univariat Beban Kerja

Beban Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	0	0
Agak Tinggi	4	5.4
Tinggi	43	57.3
Sangat Tinggi	28	37.3
Total	75	100

Tabel menunjukkan sebagian besar responden beban kerja yaitu tinggi sebanyak 43 orang (57.3%), sedangkan untuk responden lain

memiliki beban kerja yang sangat tinggi sebanyak 28 orang (37,3%) dan sebanyak 4 orang (5.3%) memiliki beban kerja yang agak tinggi.

Table 6. Analisis Univariat Stres Kerja

Stres Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Ringan	7	9.4
Sedang	25	33.3
Berat	43	57.3
Total	75	100

Tabel menunjukkan Tingkat stres kerja responden yang paling banyak berada pada kateregori stres kerja yang berat sebanyak 43 orang

(57.3%), diikuti kategori sedang sebanyak 25 orang (33.3%) dan kategori ringan sebanyak 7 orang (9,3%).

Table 7. Hubungan Usia dengan Stres Kerja

Usia	Stres Kerja						r_s	<i>p-value</i>		
	Ringan		Sedang		Berat				Total	
	n	%	n	%	N	%	n	%		
(< 35 Tahun) Muda	1	1.3	5	6,7	21	28	27	36	- 0,309	0,007

(≥ 35 Tahun) Tua	6	8	20	26.7	22	29,3	48	64
Total	7	9.3	25	33.3	43	57.3	75	100

Tabel ini merupakan hasil uji bivariat yang membandingkan usia dengan stres kerja responden dalam sampel penelitian. Tabel ini menunjukkan gambaran tentang bagaimana usia berkorelasi dengan stres kerja dalam sampel yang diteliti. Berdasarkan analisis bivariat dari 75 responden, didapatkan hasil bahwa 27 responden yang berusia kategori muda memiliki stres kerja ringan sebanyak 1 responden (1,3%), stres kerja sedang 5 responden (6,7%) dan responden yang stres kerja berat sebanyak 21 responden (28%). Sedangkan dari 64 responden yang memiliki usia kategori tua

dengan stres kerja yang ringan terdapat 6 responden (8%), 20 responden (26,7%) memiliki stres kerja sedang dan 22 responden (29,3%) memiliki stres kerja berat

Hasil uji *statistic Rank Spearman* didapatkan *P-Value* 0,007 (*p-value* <0,05) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja pada pegawai di Pengadilan Agama Mataram. Tingkat kekuatan hubungan terlihat dari koefisien korelasi sebesar -0,309 yang menunjukkan korelasi berlawanan arah dan kekuatan korelasi lemah..

Table 8. Hubungan Status Kepegawaian dengan Stres Kerja

Status Kepegawaian	Stres Kerja						p-value	PR		
	Ringan		Sedang		Berat				Total	
	n	%	n	%	N	%	n	%		
ASN	7	9,3	23	30	30	40	60	80		
Non ASN	0	0	2	2,3	13	17,3	15	20	0,033	7,69
Total	7	9.3	25	33.3	43	57.3	75	100		

Berdasarkan hasil analisis bivariat terhadap 75 responden, diketahui bahwa responden status kepegawaian ASN memiliki stres kerja ringan sebanyak 7 responden (9,3%), stres kerja sedang sebanyak 23 responden (30%) dan stres kerja berat sebanyak 30 responden (40%). Sementara itu, responden status kepegawaian non ASN tidak memiliki stres kerja ringan, namun memiliki stres kerja sedang sebanyak 2 responden (2,3%) dan stres kerja berat sebanyak 13 responden (17,3%).

Hasil uji bivariat menggunakan *Chi-square test* menunjukkan nilai *p-value* 0,033 (*p-value* <0,05) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara status kepegawaian dengan stres kerja di Pengadilan Agama Mataram. Nilai *Rasio Prevalensi* (PR) sebesar 7,69 menunjukkan bahwa pegawai ASN 7,69 kali berisiko mengalami stres kerja dengan tingkat ringan sampai sedang dibandingkan dengan pegawai non ASN.

Table 9. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban Kerja	Stres Kerja								r_s	<i>p-value</i>	
	Ringan		Sedang		Berat		Total				
	n	%	n	%	N	%	n	%			
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Sedang	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Agak Tinggi	1	1,3	3	4	0	0	4	5,3	0,245	0,034	
Tinggi	3	4	17	22,7	23	30,7	43	57,4			
Sangat Tinggi	3	4	5	6,7	20	26,7	28	37,3			
Total	7	9,3	25	33,4	43	57,3	75	100			

Berdasarkan hasil analisis bivariat terhadap 75 responden diketahui bahwa responden tidak memiliki beban kerja yang rendah dan sedang, namun responden memiliki beban kerja yang agak tinggi dan mengalami stres kerja ringan sebanyak 1 responden (1,3%), stres kerja sedang sebanyak 3 responden (4%), sementara itu responden yang memiliki beban kerja yang tinggi dan mengalami stres kerja ringan sebanyak 3 responden (4%), stress kerja sedang sebanyak 17 responden (22,7%) dan stres kerja berat sebanyak 23 responden (30,7%) dan responden yang memiliki beban kerja yang sangat tinggi mengalami stres kerja

ringan sebanyak 3 responden (4%), stres kerja sedang sebanyak 5 responden (6,7%) dan stres kerja berat sebanyak 20 responden (26,7%).

Hasil uji bivariat menggunakan uji statistik *rank spearman* didapatkan *p-value* 0,034 (*p-value* <0,05) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Pengadilan Agama Mataram. Tingkat kekuatan hubungan terlihat dari koefisien dan korelasi sebesar 0,235 yang menunjukkan korelasi lemah dan searah antara beban kerja dengan stres kerja.

PEMBAHASAN

Usia dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat menggunakan uji Rank Spearman menunjukkan *p-value* 0,007 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan signifikan antara usia dan stres kerja pada pegawai di Pengadilan Agama Mataram. Nilai koefisien korelasi sebesar -0,309 menunjukkan korelasi negatif dengan kekuatan lemah, yang berarti semakin tinggi usia pegawai maka tingkat stres kerja cenderung semakin rendah. Secara deskriptif,

kelompok usia muda (<35 tahun) memiliki proporsi stres kerja berat lebih tinggi dibandingkan kelompok usia ≥ 35 tahun, mengindikasikan bahwa pekerja muda lebih rentan terhadap tekanan kerja karena keterbatasan pengalaman, proses adaptasi profesional, serta strategi coping yang belum matang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Azizah N et al. (2023) yang menunjukkan adanya hubungan antara usia dan stres kerja dengan *p-value* 0,000, serta penelitian Jamal

et al. (2025) yang menemukan korelasi signifikan antara usia dan tingkat stres kerja (p -value 0,023). Hasil tersebut memperkuat bahwa usia merupakan faktor bermakna dalam dinamika stres kerja.

Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui Job Demands-Resources (JD-R) Model, yang menyatakan bahwa stres muncul ketika tuntutan kerja melebihi sumber daya individu. Pekerja yang lebih tua umumnya memiliki pengalaman kerja, kemampuan evaluasi situasional, serta regulasi stres yang lebih baik, sehingga lebih adaptif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Studi empiris berbasis model JD-R menunjukkan peran signifikan job demands dan personal resources terhadap kesejahteraan psikologis pekerja (Gou et al., 2024).

Temuan ini juga sejalan dengan Job Demand-Control-Support (JD-CS) Model, di mana tuntutan kerja meningkatkan risiko burnout atau stres, sedangkan kontrol kerja dan dukungan sosial menurunkan risiko tersebut. Penelitian pada tenaga medis di Swedia menunjukkan bahwa tuntutan kerja meningkatkan risiko burnout, sementara kontrol kerja dan dukungan rekan kerja menurunkannya (Christiansen et al., 2024). Dari perspektif psikososial, pekerja usia lebih tua cenderung memiliki regulasi emosi dan coping yang lebih baik sehingga lebih realistis dalam menilai stresor kerja (Christiansen et al., 2024).

Meskipun hubungan usia dan stres kerja signifikan, kekuatan korelasi yang lemah menunjukkan bahwa usia bukan satu-satunya faktor penentu. Faktor lain seperti beban kerja, tuntutan peran, dukungan organisasi, kontrol tugas, serta kondisi pribadi juga berkontribusi terhadap tingkat stres

kerja, sehingga intervensi perlu mempertimbangkan berbagai faktor kontekstual.

Hubungan Status Kepegawaian dengan Stres Kerja

Hasil uji bivariat antara status kepegawaian (ASN dan non-ASN) dengan stres kerja menunjukkan p -value 0,033 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan signifikan antara status kepegawaian dan tingkat stres kerja. Secara deskriptif, responden ASN menunjukkan variasi stres kerja yang luas, sebagian besar berada pada kategori stres sedang (30%) dan stres berat (40%), sedangkan responden non-ASN lebih banyak mengalami stres berat (17,3%) dan tidak ada yang mengalami stres ringan.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan utama yang banyak dialami oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) seiring meningkatnya tuntutan pekerjaan, perubahan sistem birokrasi, serta tuntutan kinerja publik yang semakin tinggi. ASN berada dalam lingkungan kerja yang sarat dengan tekanan administratif, target pelayanan, serta keterikatan pada aturan

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dipengaruhi oleh faktor psikososial di lingkungan kerja, terutama faktor organisasi dan lingkungan kerja, diikuti oleh beban kerja serta konflik peran kerja-keluarga. Kurangnya dukungan organisasi, hubungan yang kurang harmonis dengan atasan, serta ketidakjelasan pengembangan karier turut meningkatkan tingkat stres kerja ASN (Putra & Erwandi, 2025). Selain itu, ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan (effort-reward imbalance) memiliki hubungan yang kuat dengan meningkatnya stres psikologis dan

menurunnya kualitas hidup ASN (Tseng et al., 2022).

Stres kerja yang tinggi juga berdampak negatif terhadap kinerja, ditandai dengan penurunan produktivitas dan efektivitas kerja akibat beban kerja berlebih, konflik peran, dan tekanan waktu (Mansor et al., 2023). Dari sisi kesehatan, stres kerja berkepanjangan berhubungan dengan penurunan kondisi fisik dan kesejahteraan ASN, terutama ketika disertai konflik di tempat kerja seperti perundungan (Osumah, 2025).

Dengan demikian, status kepegawaian berhubungan signifikan dengan stres kerja. Baik ASN maupun non-ASN dapat mengalami stres berat, namun perbedaan sumber daya pekerjaan, tingkat job insecurity, dan kontrol kerja menjelaskan variasi yang ada. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen stres kerja yang mempertimbangkan status kepegawaian, kepastian kerja, dan dukungan organisasi.

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja dengan p -value 0,034 dan koefisien korelasi (r_s) = 0,245, yang berarti terdapat hubungan positif lemah. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan responden, semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Tekanan pekerjaan berlebihan dapat memicu kelelahan mental dan emosional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Raditya (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi secara signifikan meningkatkan stres kerja dan berdampak negatif pada kinerja.

Secara psikologis, beban kerja tinggi menuntut adaptasi emosional dan kognitif yang besar, dan bila

tidak diimbangi kemampuan individu akan menyebabkan stres kerja. Stres berkepanjangan dapat menimbulkan gangguan tidur, kelelahan kronis, serta menurunkan motivasi kerja. Penelitian pada pekerja laboratorium menunjukkan 74% pekerja dengan beban kerja tinggi mengalami stres di atas normal, menegaskan hubungan kuat antara volume kerja dan tekanan psikologis (Kumareswaran & Muhadi, 2023).

Secara teoretis, hasil ini sesuai dengan Job Demand-Resources (JD-R) Theory yang menjelaskan bahwa stres muncul ketika tuntutan kerja melebihi sumber daya karyawan. Dalam penelitian ini, beban kerja tinggi berperan sebagai job demand yang menekan kapasitas individu. Penelitian Asmatullah & Hussain (2024) menunjukkan stres kerja menurunkan kinerja, dengan efek yang diperlemah oleh self-efficacy sesuai kerangka JD-R. Temuan serupa pada tenaga kesehatan menunjukkan beban kerja dan konflik pekerjaan meningkatkan stres serta menurunkan kepuasan kerja (Alraimi & Shelke, 2023).

Dengan demikian, beban kerja berhubungan langsung dengan stres kerja. Semakin besar ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, semakin tinggi risiko stres kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menilai beban kerja secara berkala, menyesuaikan tugas dengan kapasitas pegawai, serta menyediakan dukungan sosial dan lingkungan kerja yang sehat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa usia berhubungan signifikan dengan stres kerja ($p = 0,007$; $r = -0,309$), menunjukkan bahwa semakin bertambah usia, stres kerja cenderung menurun. Status

kepegawaian juga berhubungan signifikan ($p = 0,033$), di mana pegawai non-ASN cenderung mengalami stres lebih tinggi. Selain itu, beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja ($p = 0,034$; $r = 0,235$), yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, H., Asri, A. M. D., Kasegar, H., Novitasari, D., Sarman, Aryanto, A. A., & Darmin. (2024). Hubungan Umur, Masa Kerja dan Tuntutan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PDAM di Kabupaten X. *14*(1), 1-6.
- Akbar, R. D., & Sunardi, S. (2020). Analisa Beban Kerja Menggunakan Nasa-Task Load Index Di Ppsdm Migas Cepu. *Juminten*, *1*(4), 151-162. <https://doi.org/10.33005/juminten.v1i4.121>
- Alraimi, A. A., & Shelke, A. (2023). Impact of Job Stress on Job Satisfaction for Nursing Staff: A Survey in Healthcare Services in Yemen. *Journal of Medical and Clinical Nursing Studies*, *1*(1), 1-7.
- Asmatullah, Hussain, M., Afzal, H., Naseer, S., Mobeen, R., & Rahmatullah. (2024). Examining the Relationship of Occupational Self-Efficacy, Job Stress, and Job Performance among University Teachers of Quetta. *8*, 1144-1156.
- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, *31*(1), 1-8. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i1.3521>
- Azizah, N., Idris, Fairus P., & Asrina, A. (2023). Hubungan Umurdengan Stres Kerja Pada Pedagang Newmakassar Mallkota Makassar. *Window of Public Health Journal*, *4*(2), 208-216.
- Chaudhary, R., Bakhshi, A., & Gupta, M. (2021). Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During Remote Work. *Frontiers in Psychology*, *12*, 655148. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>
- Chaudhuri, A. (2020). Pathophysiology of Stress: A Review. *International Journal of Research and Review*, *6*(5), 343-347.
- Christiansen, F., Gynning, B. E., Lashari, A., Zuberbühler, J. P., Johansson, G., & Brulin, E. (2024). Associations between job demand-control- support and high burnout risk among physicians in Sweden: a cross-sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, *6*.
- Dwi Laksono, R., Sanusi, A., & Arifin, S. (2023). Work Stress and Well-Being in Indonesia: the Role of Social Support and Healthy Life. *The Seybold Report*, *18*(12), 1432-1445. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10441858>
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Publik Health*, *17*(7857).

- Gou, J., Zhang, X., He, Y., He, K., & Xu, J. (2024). *Effects of job demands , job resources , personal resources on night-shift alertness of ICU shift nurses: a cross - sectional survey study based on the job demands-resources model*.
- Guridno, E., & Efendi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 189-201. www.ajhssr.com
- Hajerah. (2023). *Karakteristik Individu Dan Strategi Koping Sebagai Mediator Sumber Stres Kerja Terhadap Respon Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil*.
- Hannerz, H., Burr, H., Nielsen, martin lindhardt, Garde, anne hlene, & Flyvholm, M. (2023). Mental illness rates among employees with fixed-term versus permanent employment contracts: a Danish cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(3), 451-462. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01936-7>
- Hannerz, H., Larsen, A. D., & Pedersen, B. H. (2022). Mental illness rates among employees with fixed-term contracts vs permanent jobs: A register-based study. *BMC Public Health*, 22(1), 1298. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9968265/>
- Health, & Executive, S. (2023). *Work-related Stress, Depression or Anxiety Statistics in Great Britain* 2023. https://consensus.app/papers/workrelated-stress-depression-anxiety-statistics-uk-hse/1baf6b3918a84a39b9c7262b7c71de34/?utm_source=chatgpt
- Hussain, K., Iqbal, M. A., & Rehman, S. (2023). *Unpacking the Relationship Between Work Overload , Job Satisfaction , and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Stress*. 8(2), 20-26. <https://doi.org/10.24088/IJBEA-2023-82003>
- Iman, N., Agus Firmansyah, N., & Ima Himayati, A. (2025). Evaluasi beban kerja mental menggunakan metode NASA task load index(NASA-TLX) pada karyawan departemen produksi. *Sainteks: Jurnal Sain Dan Teknik*, 7(01), 12-22. <http://ejournal.uicm.ac.id/index.php/sainteks/>
- Jacob, R. B., Yuliana, L., & Rusba, K. (2025). Hubungan Beban Kerja dan stres Kerja Pada Pekerja di Perusahaan Umum Daerah Tirta Manuntung Balikpapan. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan*, 11(4), 1092-1099.
- Jalil, nurul iman abdul, Tan, S. A., Ibharm, N. S., Musa, A. Z., Ang, S. H., & Mangundjaya, W. L. (2023). *The Relationship between Job Insecurity and Psychological Well - Being among Malaysian Precarious Workers: Work - Life Balance as a Mediator*.
- Jamal, Kafit, M., Jayati, T., & Mariana. (2025). The Relationship Between Work Shift, Work load and Age on Work Stress In Employees at PT. X BAtam City in 2024. *Kesans*, 4(8).

- Kementerian Kesehatan RI. (2025). *Kategori Usia*.
<https://ayosehat.kemkes.go.id/kategori-usia>
- Khairunnisa, N., Ardan, M., & Nurhasanah. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(2), 194-200.
- Kumar, S., & Singh, P. (2024). A Quantitative Study of Stress, Burnout, and Mental Health: Implications for Employee Productivity. *SAGE Open*, 14(2), 21582440241268830. <https://doi.org/10.1177/21582440241268830>
- Kumareswaran, S., Muhadi, S. U., Sathasivam, J., & Thurairasu, V. (2023). Prevalence of occupational stress and workload among laboratory staff. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 12(3), 1014-1020. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v12i3.23053>
- Lawolo, M., Waruwu, E., Mendrofa, S. A., & Waruwu, M. H. (2024). *Job Uncertainty and The Well-Being of Non-Permanent Employees*. 4(2), 608-623.
- Lee, J., Lee, K., & Ha, J. (2025). *Job Stress, Burnout, and Work Ability in Tire Manufacturing: The Role of Age and Experience*. 1-13.
- Lin, K., Hsu, C., & Lin, K. (2025). *Job stress and burnout among hospital administrative staff: a cross-sectional study*. 17, 1-10.
- Mansor, F. A., Huzaimi, Y., Jusoh, M., & Shafini, N. (2023). *Examining Work Stress And Employee Performance Among Public Servants: Evidence From Terengganu, Malaysia*. 13(11), 617-628. <https://doi.org/10.6007/IJAR.BSS/v13-i11/19300>
- Maqsood, A., Gul, S., Noureen, N., & Yaswi, A. (2024). Dynamics of Perceived Stress, Stress Appraisal, and Coping Strategies in an Evolving Educational Landscape. *Behavioral Sciences*, 14(7). <https://doi.org/10.3390/bs14070532>
- Matindas, R., Fransil Suoth, L., & Ester Nelwan, J. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 2-5.
- Melihsari, R., Yasnani, & Wahid, L. S. (2024). Hubungan Usia Dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Hotel Di Kota Raha Tahun 2023. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 5(1), 8-13.
- Mfuru, G. H., Ubuguyu, O., & Yahya, K. I. (2024). *Prevalence and factors associated with burnout among healthcare providers at Kasulu district in Kigoma region, 2024: sectional study in a an analytical cross-sectional primary healthcare setting*. 1-12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-094520>
- Mufida, R. Z., & Inayah, Z. (2024). Hubungan Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja (Studi Kasus: Pada Pekerja PT. Bumi Persada Karya). *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5, 9311-9323.
- Murti, B. P., Widiarti, D., & Riani, S. N. (2024). *Hubungan Stres Kerja dengan Coping Mechanism pada Guru Perempuan Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Cipayung*

- The Relationship Between Job Stress and Coping Mechanisms Among Female Private Elementary School Teachers in Cipayung Subdistrict.* 2(11), 1259-1267.
- Nagle, E., Griskevica, I., Rajevska, O., Ivanovs, A., Mihailova, S., & Skruzkalne, I. (2024). Factors affecting healthcare workers burnout and their conceptual models: scoping review. *BMC Psychology*. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02130-9>
- Osumah, O. A. (2025). *Job Stress and Workplace Bullying as Correlates of the Physical Health of Civil Servants In Ekpoma , Edo State.* 9(1), 248-255.
- Perayanti, N. K., & Dewanti, M. A. (2025). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Singaraja.* 11(2), 893-899.
- Pires, M. L. (2025). *The Effects of Job Insecurity on Psychological Well-Being and Work Engagement : Testing a Moderated Mediation Model.*
- Purnama, N. L. A., Widayanti, M. R., Yuliati, I., & Kurniawaty, Y. (2023). Pengaruh Mekanisme Coping Terhadap Stres Remaja. *Jurnal Riset Kesehatan Poltekkes Depkes Bandung*, 16(1), 10-20. <https://doi.org/10.34011/jurisksesbdg.v16i1.2448>
- Putra, A. J., & Erwandi, D. (2025). *Psychosocial factors and work stress in civil servants: a scoping review.* 41(5), 1-6. <https://doi.org/10.22146/bkm>
- Putri, M. zelika yahya. (2021). *Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pekerja PT X Manufaktur Di Kabupaten Tangerang Pada Masa COVID-19 Tahun 2021.* 2(4), 1147-1152.
- Raditya, C. G., & Supartha, W. G. (2023). Job stress mediate : Workload on employee performance. *World Journal Of Advanced Research and Review*, 19(September), 177-188.
- Rahmadhanty, S., & Wibowo, D. H. (2022). *Job Insecurity dan Employee Well-Being : Studi Korelasional pada Karyawan Kontrak di Masa Pandemi.* 11(4), 542-550.
- Rana, S., Sharma, P., & Gupta, A. (2024). The impact of stress on IT employees' health and its consequential effects on productivity. *International Journal of Business Management and Technology*, 8(2), 45-54. https://www.researchgate.net/publication/383251813_The_impact_of_stress_on_IT_employees%27_health_and_its_consequential_effects_on_productivity
- Rani. (2024). Workplace stress and coping strategies: a systematic review. *International Journal of Research in Commerce and Management Studie*, 6(06), 260-270.
- Rohmawati, L., & Wibisono, D. (2023). Analisis status kepegawaian terhadap kinerja pegawai di lembaga pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 8(1), 45-54.
- Rohyani, I., & Bayuardi, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18, 101-107.

- Rudolph, C., Shoss, M. K., & Zacher, H. (2024). Dynamic and reciprocal relations between job insecurity and physical and mental health. *The Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0001259>
- Sumiyati, S., Widjajanta, B., Masharyono, M., & Izzati, S. N. (2021). *An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance*. 187(Gcbme 2020), 222-226.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610-619.
- Sutrisno, E., Komari, N., & Sulistyowati. (2022). *Deteksi Stres Kerja pada Pegawai dan Manajemen Stres Dikaitkan dengan Strategi Koping Individu dan Peran Organisasi*. 1-13.
- Tseng, P., Lin, P., Liang, W., Lin, W., & Kuo, H. (2022). *Effort-Reward Imbalance And Job Strain Index Associated With Health-Related Quality Of Life For Civil Servants In A National Survey: The Mediation Effect Of Job Support And Over-Commitment*. 35(4), 425-436.
- Vacchi, O. G. B., Menis, D., Scarpis, E., Tullio, A., Piciocchi, B., Gazzetta, S., Pin, M. Del, Ruscio, E., Brusaferrò, S., & Brunelli, L. (2024). Stress management: how does the academic staff cope with it? a cross-sectional study at the university of Udine. *BMC Public Health*, 24(1509).
- Vallasamy, S. K., & Muhadi, S. U. (2023). *Underlying Factors that Contributed to Job Stress in an Organisation*. 13(5), 1153-1163. <https://doi.org/10.6007/IJAR BSS/v13-i5/16906>
- Wahyuni, D., & Aras, M. (2022). Psychological Well-Being of Contract Employees at PT. Bank X: The Roles of Job Insecurity. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.018>
- Wahyuni, R., Krisnatuti, D., & Musthofa. (2022). *The Effect of Stressors and Coping Strategies on Elderly Quality of Life during the Covid-19 Pandemic*. 07(01), 14-28.
- Wang, M. L., Narcisse, M. R., Togher, K., & McElfish, P. A. (2024). Job Flexibility, Job Security, and Mental Health Among US Working Adults. *JAMA Network Open*, 7(3). <https://doi.org/10.1001/jama-networkopen.2024.3439>
- WHO. (2022). *World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All*. World Health Organization. https://consensus.app/papers/world-mental-health-report-transforming-mental-who/2e70a1f90e395a8f9bba90823fdfbfc2/?utm_source=chatgpt
- Wu, Y., Zhang, Y., & Zheng, B. (2024). *Workload Assessment of Operators: Correlation Between NASA-TLX and Pupillary Responses*