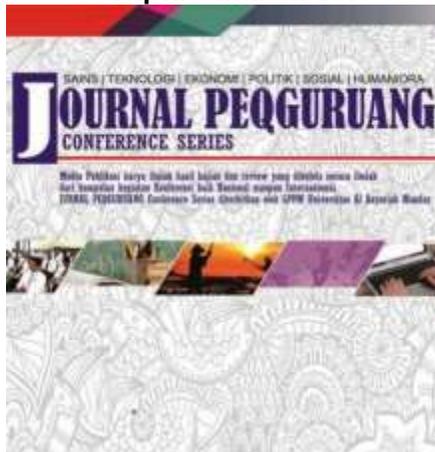


Graphical abstract



PENGARUH FAKTOR SOMATIS TERHADAP STRES KERJA PADA PROMOTOR VIVO SMARTPHONE DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR

^{1*}Muhammad Fahri, ¹Maarifah Dahlan, ¹Muhammad Anwar

¹Universitas al asyariah mandar

*Corresponding author

MuhammadFahri705@gmail.com

Abstract

Job stress is an emotional and physical response that is disruptive or detrimental that occurs when task demands. Tasks do not match abilities, work desires. Stress can trigger the emergence of health problems in workers such as psychological disorders that result in decreased labor productivity. The purpose of this study was to analyze somatic factors on work stress in vivo promoters in Polewali Mandar Regency. This research uses the type of research used is quantitative research with a cross sectional study approach, namely the independent and dependent variables are observed in the same time period. The minimum sample size was calculated using the Slovin formula, using a random sampling system, obtained 40 respondents. Data analysis used the Kruskal Wallis test with a significant level of 0.05. The results showed that there was no effect between age and work stress (0.885), there was no effect between gender and work stress (0.998), there was no effect between work stress and nutritional status (1,000). From this study it can be concluded that there is no the relationship between somatic factors and job stress.

Keywords: work stress, promoter, health.

Abstrak

Stres kerja merupakan suatu respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas. Tugas tidak sesuai kemampuan, keinginan kerja. Stress dapat memicu munculnya gangguan kesehatan pada pekerja seperti gangguan psikologi yang mengakibatkan menurunnya produktivitas tenaga kerja. Tujuan penelitian ini menganalisis faktor somatis terhadap stress kerja pada promotor vivo di Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study, yaitu variabel independen dan dependen diamati pada periode waktu yang sama. Besar sampel minimal dihitung menggunakan rumus slovin, dengan menggunakan system random sampling didapatkan 40 responden. Analisis data menggunakan uji Kruskal Wallis dengan taraf signifikansi 0.05. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh antara Umur dengan stress kerja (0.885), tidak ada pengaruh antara Jenis Kelamin dengan stress kerja (0.998), tidak ada pengaruh antara variable stres kerja dengan Status gizi (1.000), Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara faktor somatis terhadap stress kerja.

Kata kunci: stres kerja, promotor, kesehatan.

Article history

DOI: <http://dx.doi.org/10.35329/jp.v4i1.2953>

Received : 18 Juni 2022 | Received in revised form : 15 Oktober 2022 | Accepted : 18 November

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antara perusahaan dalam dan luar negeri semakin ketat. Selain itu, perubahan dilakukan dengan sangat cepat, memperumit berbagai masalah bisnis. Dewasa ini juga cenderung mempengaruhi peradaban manusia, seperti peralihan dari masyarakat agraris ke masyarakat industri. Selanjutnya, transisi dari masyarakat industri ke masyarakat yang berorientasi pada informasi dan transisi dari craftsmanship ke teknologi tinggi (high/high exposure) masih dipengaruhi oleh perubahan ekonomi nasional dan ekonomi dunia. Situasi ini memaksa jutaan orang untuk menghadapi guncangan di masa depan yang belum siap. Situasi ini telah menyebabkan banyak ketegangan di masyarakat (Marchelia, V. 2014).

Bakat adalah salah satu elemen terpenting dari setiap organisasi, menyatukan seluruh potensi orang-orangnya melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja. Karena karyawan adalah sumber daya manusia dan perannya dalam pelaksanaan sumber daya organisasi yang paling penting, kebijakan dan kegiatan operasional, keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tidak dapat sepenuhnya terlepas dari peran mereka. Atur karyawan Anda untuk meningkatkan kinerja. Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerjadianteranya, yaitu Komunikasi Interpersonal dan Stres kerja. Kinerja adalah aspek penting untuk mencapai tujuan Anda. (Cindy, C., Purba, P. Y., Wijaya, H. C., & Anggara, T. 2020).

Mencapai tujuan yang maksimal berarti kinerja yang baik, dan sebaliknya, kegagalan untuk memenuhi tujuan resmi mengarah pada kinerja yang kurang optimal. Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa sukses berasal dari istilah success atau actual result of work (the actual achievement atau prestasi kerja seseorang). Persepsi keberhasilan (task completion) merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. pasangan Pearson, dkk. , Rulianon & Listari (2019: 118) Komunikasi interpersonal sebagai proses menggunakan pesan untuk mencapai akal sehat antara setidaknya dua orang semakin mirip.

Stres di tempat kerja dapat memiliki efek positif dan negatif. Stres positif, seperti motivasi diri, motivasi untuk bekerja keras, persepsi karyawan tentang prestasi kerja yang baik, dan motivasi untuk menjalani kehidupan yang lebih baik melalui turnover. Seperti Eustress (Yunani untuk kebahagiaan abadi), gairah dan antusiasme untuk hidup sangat penting dalam arti yang positif dan menginspirasi (Kurniawan, F. A. 2016).

Dalam jangka pendek, tanpa penanganan serius dari perusahaan, stres dapat membuat karyawan menjadi sangat marah, tertekan, putus asa, terganggu, dan maladaptif. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu mengatasi stres kerja dapat menyebabkan penyakit dan PHK. Beberapa peneliti telah menemukan bahwa stres di tempat kerja dikaitkan dengan kinerja karyawan secara keseluruhan. Organisasi menginginkan hasil yang baik dan kinerja yang maksimal. Karyawan

yang puas melakukan lebih banyak pekerjaan daripada karyawan yang tidak puas. Jadi, setiap kali seorang karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka merasa puas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan mereka memiliki sedikit waktu istirahat dan terlibat di luar jam kerja. (Tarwaka, PGDip., M.Erg, 2010)

Promotor umumnya bertanggung jawab untuk mempromosikan produk tertentu di dalam perusahaan mereka. Banyak perusahaan, seperti gadget, ponsel, dan elektronik, menggunakan layanan iklan untuk mempromosikan produk mereka. Tugas dan tanggung jawab promotor antara lain adalah:

1. Meningkatkan penjualan yang telah ditargetkan
2. Grooming dan penampilan yang rapih
3. Menghandle atau melayani konsumen hingga tuntas
4. Menjaga kebersihan di lingkungan area sales atau store
5. Report penjualan dan respon group internal penjualan

Di Kabupaten Polewali Mandar sendiri terdapat beberapa promotor smartphone vivo yang mengalami stres kerja dan somatis, dari 6 Kabupaten Mamuju 39%, karyawan, Mamasa 4%, Mamuju Tengah, 3% Mamaju Utara 4% Majene 10%, dan Kabupaten Polewali Manadar 40% karena tingginya tekanan kerja, target bulanan dan target harian yang harus di capai, tekanan yang tinggi dan kejar kejaran dengan target dapat memicu munculnya stres pada suatu pekerjaan, di tambah lagi lama kerja promotor mencapai 8 sampai 10 jam dalam sehari. Mengingat fenomena di atas, peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana stres memengaruhi kinerja promotor vivo smartphone yang ada di Kabupaten Polewali Mandar.

2. METODE PENELITIAN

Perspektif pada pokok bahasan penelitian ini. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan crossover dengan studi kuantitatif. Artinya, tujuannya adalah untuk melihat variabel independen dan dependen selama periode yang sama untuk mengetahui Pengaruh Faktor Somatis Terhadap Stres kerja karyawan vivo Di Kabupateen Polewali Mandar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Survei dilakukan di Kabupaten Polewali Mandar pada Juni 2021. Prosedur pengambilan sampel sederhana digunakan untuk prosedur pengambilan sampel dan jumlah sampel, terlepas dari apakah populasi yang diteliti adalah seluruh organisme atau, dalam hal ini, sampel. tujuan penelitian. Hasil survei ini diperoleh dengan cara orang yang diwawancarai mengisi kuesioner. Pengolahan data juga didasarkan pada analisis hasil pengolahan data dan hubungan antara variabel bebas dan variabel bebas yang dinyatakan dalam distribusi frekuensi karakteristik responden dan pegawai. Variabel (analisis variabel) menggunakan software SPSS uji chi-square. Dalam penelitian ini, penulis memperlakukan data sebagai kuesioner yang

terdiri dari 25 variabel beban kerja. Kuesioner ini disajikan dalam bentuk checklist dengan menggunakan skala likert untuk 40 responden. Kemudian hasil pengolahan data ditampilkan sebagai tabel terdistribusi dan analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Analisis Univariat
 - a) Karakteristik Responden

Berikut hasil analisis Univariat berdasarkan karakteristik responden dimana yang dianalisis yaitu umur dan jenis kelamin yang disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dan analisis persentase.

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden Promotor Vivo Smartphone Kab. Polewali Mandar

KARAKTERISTIK RESPONDEN	N	(%)	MEAN±SD
UMUR			
JENIS KELAMIN			
1. PEREMPUAN	15	37.5	23.80 ± 2,503
2. LAKI-LAKI	25	62.5	
TOTAL	100	100	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa Rata-rata Umur responden 23,80 tahun dengan Standar deviasi 2,503, untuk variabel jenis kelamin responden, terbanyak adalah Laki-laki sebanyak 25 orang (62.5%) dan Perempuan sebanyak 15 orang (37.5%).

- b) Variabel Penelitian

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Status Gizi Promotor Vivo Di Kabupaten Polewali Mandar

Status Gizi	n	%
Kurus	3	7.5
Normal	31	77.5
Obesitas	6	15.0
Total	40	100.0

Sumber : Data Primer

Dari table 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden berdasarkan variable status gizi, status gizi terbanyak adalah normal sebanyak 31 responden (77.5%), sedangkan obesitas sebanyak 6 responden (15.0%) dan Kurus sebanyak 3 responden (7.5%).

Table 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Kesehatan Promotor Vivo di Kabupaten Polewali Mandar

Kondisi Kesehatan	N	%
Sehat	40	100.0
Tidak Sehat	0	0.00
Total	40	100.0

Sumber : Data Primer

Dari table 4.3 diatas menunjukkan bahwa seluruh responden berada dalam kondisi Sehat.

Table 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja Promotor Vivo di Kabupaten Polewali Mandar

Stress Kerja	n	%
Ringan	7	17.5
Sedang	29	72.5
Berat	4	10.0
Total	40	100

Sumber:Data primer

Dari table 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden berdasarkan variable stress Kerja, tingkat stress terbanyak adalah stress sedang sebanyak 29 responden (72.5%), sedangkan stress ringan sebanyak 7 responden (17.5%) dan stress berat sebanyak 4 responden (10.0%).

2. Analisis Bivariat

Table 4.6

Pengaruh Umur terhadap Stress Kerja Promotor vivo di kabupaten polewali mandar

Variabel	Mean±Sd	n(%)	P (uji Kruskal Wallis)
Umur	23.80 ± 2,503	40 (100)	0.885

Sumber:Data Primer

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa terdapat 40 responden dimana nilai Mean 23,80 tahun dan Standar deviasi 2,503. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Umur terhadap stress kerja menggunakan nilai P value 0.885 > 0.05 yang berarti tidak ada pengaruh Umur terhadap stress kerja

Table 4.7
Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Stress Kerja Promotor vivo di Kabupaten Polewali Mandar

Jenis kelamin	Stres kerja						Jumlah	P (uji Kolmogorov-Smirnov)	
	Ringan		Sedang		Berat				
	n	%	n	%	n	%			
Perempuan	3	12.0	19	76.0	3	12.0	2	1	0.988
Laki-laki	4	26.7	10	66.7	1	6.7	7	5	
Total	7	17.5	29	72.5	4	10.0	4	1	

Sumber: Data Primer

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa yang paling banyak mengalami tingkat stress sedang yaitu 19 responden dengan persentase 76% dari 25 responden, pada jenis kelamin perempuan, demikian juga pada jenis kelamin laki-laki tingkat stress terbanyak yaitu stress sedang dengan jumlah 10 responden dengan persentase 66.7% dari 15 responden. Berdasarkan hasil analisis pengaruh jenis kelamin terhadap stress kerja menggunakan nilai P value $0.988 > 0.05$ yang berarti tidak ada pengaruh jenis kelamin terhadap stress kerja

Table 4.8
Pengaruh Status Gizi terhadap Stress Kerja Promotor vivo di kabupaten polewali mandar

Status Gizi	Stres kerja						Jumlah	P (Kolmogorov-Smirnov)	
	Ringan		Sedang		Berat				
	n	%	n	%	n	%			
Normal	6	19.4	2	67.7	4	12.9	3	100	1.000
Tidak Normal	1	11.1	8	88.9	0	0	9	100	
Total	7	17.5	2	72.5	4	10.0	4	100	

Sumber: Data Primer

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa, promotor yang mengalami tingkat stress terbanyak pada status gizi normal adalah, 21 responden tingkat stress sedang dengan persentase 67.7% sedangkan stress ringan 6 responden dengan persentase 19.4% dan tingkat stress berat sebanyak 4 responden dengan persentase 12.9%. Tingkat stress terbanyak pada promotor status gizi Tidak Normal adalah 8 responden tingkat stress sedang dengan persentase 88.9% dan tingkat stress ringan sebanyak 1 responden dengan persentase 11.1%,

sedangkan tingkat stress berat adalah 0 responden. Berdasarkan hasil analisis pengaruh jenis kelamin terhadap stress kerja menggunakan nilai P value $1.000 > 0.05$ yang berarti tidak ada pengaruh Status Gizi terhadap stress kerja.

B. Pembahasan

Pengaruh Faktor Somatis Terhadap Stres Kerja Pada Promotor Vivo Smartphone di Kabupaten Polewali Mandar.

1. Umur

Handoko (Weibo, 2014) mendefinisikan stres di tempat kerja sebagai stres yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan suasana hati individu, sehingga stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan individu untuk bekerja. kemampuan individu untuk mengatasi lingkungan dan akhirnya menghentikan perilakunya. Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Umur terhadap Stres Kerja menemukan bahwa terdapat 40 responden dimana nilai Mean 23,80 tahun dan Standar deviasi 2,503, di ketahui bahwa dari tingkat Stres sedang sebanyak 29 responden, stres ringan sebanyak 7 responden dan stres berat 4 responden. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Umur terhadap stress kerja menggunakan nilai P value $0.885 > 0.05$ yang berarti tidak ada pengaruh Umur terhadap stress kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Rijadi (2011), yang menyatakan bahwa penyelam pemula lebih sering mendapatkan ketegangan syaraf bila dibandingkan dengan penyelam yang lebih tua sehingga menyebabkan stres, tetapi berbeda dengan pendapat Anoraga (2012) yang menyatakan bahwa semakin tua seseorang maka ia akan semakin rentan mengalami stres karena semakin kompleksnya persoalan yang dialami. Perbedaan pendapat tersebut terjadi karena adanya perbedaan karakteristik responden. Responden dalam penelitian ini membutuhkan jam kerja tinggi yang berhubungan dengan umur responden untuk menanggulangi stres kerja karena perbedaan cara kerja dengan pekerja lainnya. Berdasarkan nilai koefisien pearson adalah $-0,283$ artinya hubungan umur dengan stres kerja adalah rendah sehingga umur berhubungan rendah dengan terjadinya stres kerja pada penyelam dan memiliki sifat hubungan yang berlawanan arah. Hubungan berlawanan arah tersebut dapat diartikan semakin tinggi masa kerjanya maka semakin rendah stres kerjanya. (Priharti, R. D. V., Putriani, D. A., & Maulana, I. 2021).

2. Jenis Kelamin

Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa yang paling banyak mengalami tingkat stress sedang yaitu 19 responden dengan

persentase 76% dari 25 responden, pada jenis kelamin perempuan, demikian juga pada jenis kelamin laki-laki tingkat stress terbanyak yaitu stress sedang dengan jumlah 10 responden dengan persentase 66.7% dari 15 responden. Berdasarkan hasil analisis pengaruh jenis kelamin terhadap stress kerja menggunakan nilai P value $0.988 > 0.05$ yang berarti tidak ada pengaruh jenis kelamin terhadap stress kerja. (Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. 2021)

Penelitian serupa dilakukan oleh Fitri (2013) didapatkan hasil uji hubungan antara Jenis Kelamin responden dengan Stres Kerja menggunakan uji korelasi Biserial, p-value yang diperoleh sebesar 0,805 ($>0,05$) yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja. Hal ini mungkin disebabkan karena perbedaan jenis kelamin tidak begitu memberikan kontribusi yang besar bagi stress kerja bila dibandingkan dengan perbedaan gender. Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa hubungan antara tingkat stress kerja dengan perbedaan gender mempunyai nilai yang lebih signifikan daripada hubungan antara tingkat stress kerja dengan perbedaan jenis kelamin. Seseorang dengan kepribadian maskulin lebih mampu menghadapi stresor yang datang tanpa perasaan emosional yang berlebihan dan dengan tingkat kecemasan yang lebih rendah dibanding dengan seseorang dengan kepribadian yang lebih feminim. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, Rukayah, & Barsasella (2017) Hasil analisa hubungan antara jenis kelamin dengan stress kerja menunjukkan nilai p value $0,175 > 0,05$ yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan stress kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasastin (2013) tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja petugas surveilans epidemiologi penyakit malaria dengan kinerja petugas surveilans epidemiologi penyakit malaria tingkat puskesmas, yang berarti tidak ada hubungan dan pengaruh yang bermakna antara jenis kelamin dengan kinerja petugas dan terhadap dampak dari stress kerja. Karena kinerja adalah suatu pilihan komitmen yang dipilih oleh petugas bukanlah karakteristik bawaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015) yang menyatakan tidak ada perbedaan wanita dan pria dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialitas dan kemampuan belajar. (Ulum, N. 2016)

3. Status gizi

Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Sabban, A. I. 2010).

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa, promotor yang mengalami tingkat stress terbanyak pada status gizi normal adalah, 21 responden tingkat stress sedang dengan persentase 67.7%

sedangkan stress ringan 6 responden dengan persentase 19.4% dan tingkat stress berat sebanyak 4 responden dengan persentase 12.9%. Tingkat stress terbanyak pada promotor status gizi Tidak Normal adalah 8 responden tingkat stress sedang dengan persentase 88.9% dan tingkat stress ringan sebanyak 1 responden dengan persentase 11.1%, sedangkan tingkat Stress Berat adalah 0 responden. Menurut Muis & Puruhita (2011), masalah gizi yang sering terjadi pada lanjut usia adalah kehilangan berat badan, obesitas, osteoporosis dan anemia gizi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agustien (2011) tentang hubungan antara kondisi psikologis, tingkat kecukupan energi protein dan tingkat aktivitas fisik dengan status gizi lansia di Panti Wreda Harapan Ibu Gondoriyo Semarang. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara kondisi psikologis dengan tingkat kecukupan energi, protein, tingkat aktivitas fisik dan status gizi. Menurut Friedman, 1998 dalam Kristyaningsih (2011) Stres sangat rentan terjadi pada lanjut usia karena faktor kehilangan, penurunan kesehatan fisik, dan kurangnya dukungan dari keluarga. Kurangnya dukungan keluarga kepada lanjut usia, akan mempengaruhi coping pada lansia tidak adekuat. Coping yang tidak adekuat dalam menghadapi masalah, akan menyebabkan krisis yang bertumpuk dan berkepanjangan yang akhirnya dapat menimbulkan gejala depresi (Liliandriani, A., & Nengsi, S. 2021).

Menurut Nurrahmawati (2003) dalam Sari (2012) mengatakan bahwa coping pada lansia perempuan lebih baik daripada lansia laki-laki dalam menghadapi masalah. Lansia perempuan sering menggunakan coping emotion focused (misalnya dengan berkata pada diri sendiri bahwa masalah yang terjadi adalah salah orang lain, cemas terhadap masalah yang terjadi, menyalahkan diri sendiri karena mendapatkan masalah, menangis) dan seeking support (misalnya mencari seseorang profesional untuk membantu menyelesaikan masalah, berdoa, berserah diri kepada Tuhan Yang Maha Esa). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaddana (2011) pada lansia wanita peserta pemberdayaan lansia dengan menggunakan uji Spearman menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan ($p < 0.05$) antara status gizi dengan tingkat stress. Dengan hasil tingkat stress yang rendah berstatus gizi overweight (50.0%). sedangkan dengan tingkat stress sedang banyak terdapat pada status gizi overweight dan obesitas masing-masing 46.2%. (Handriani R, S. 2004).

4. SIMPULAN

1. Pengaruh Umur Terhadap Stres Kerja.

Hasil penelitian Pengaruh Umur terhadap Stres Kerja menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan mendalam antara stress kerja dengan umur responden pada promotor vivo di Kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Stres Kerja menyimpulkan bahwa tidak ada

pengaruh Jenis Kelamin terhadap Stress Kerja pada promotor vivo Kabupaten Polewali Mandar.

3. Pengaruh Status Gizi Terhadap Stres Kerja.

Hasil penelitian Pengaruh Status gizi terhadap Stres Kerja menyimpulkan bahwa ada pengaruh antara Status Gizi dengan stress kerja pada promotor vivo di Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130-143.
- Cindy, C., Purba, P. Y., Wijaya, H. C., & Anggara, T. (2020). Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 274-281.
- Kurniawan, F. A. (2016). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Syariah (UNISBA).
- Tarwaka, PGDip., M.Erg, Ergonomi industry/dasar dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi di tempat kerja, Solo: harapan press, 2010
- Priharti, R. D. V., Putriani, D. A., & Maulana, I. (2021). Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Baturaja Barat. *Ekonomika*, 14(1), 55-71.
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(2).
- Ulum, N. (2016). Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Siklus Menstruasi Pada Mahasiswi Fisioterapi Universitas Hasanuddin. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sabban, A. I. (2010). Gambaran Stres Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Makassar Tahun 2010 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Liliandriani, A., & Nengsi, S. (2021, May). Hubungan Pengetahuan Dan Perilaku Ibu Hamil Dengan Status Gizi Dalam Masa Kehamilan. In *Journal Peguruang: Conference Series (Vol. 3, No. 1, pp. 1-5)*.
- Handriani R, S. (2004). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Telkom Divisi Maintenance Service Centre Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).