

Upaya Meningkatkan Pemahaman Pengelolaan Stres melalui Edukasi Kesehatan pada Pekerja PT X Batam

Krismadies*¹, Diina Maulina²

^{1,2} Prodi Studi Kesehatan dan keselamatan Kerja, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Ibnusina, Indonesia
*e-mail: dr,Krismadies@uis.ac.id

Abstrak

Stres kerja merupakan salah satu masalah kesehatan yang sering dialami oleh pekerja, terutama pada sektor industri yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi. Kondisi ini dapat berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, serta produktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya promotif dan preventif untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengelola stres kerja. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pekerja mengenai pengelolaan stres melalui edukasi kesehatan pada pekerja PT X Batam. Metode kegiatan meliputi pemberian edukasi kesehatan dalam bentuk seminar dan workshop, fasilitasi lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, serta monitoring dan evaluasi tingkat stres pekerja. Evaluasi dilakukan menggunakan instrumen Depression Anxiety Stress Scale (DASS-30) sebelum dan sesudah kegiatan edukasi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya penurunan tingkat stres pekerja setelah mengikuti program edukasi. Jumlah pekerja dengan kategori stres berat dan sangat berat menurun menjadi nol, sedangkan jumlah pekerja dengan kategori normal meningkat secara signifikan dari 1 orang menjadi 17 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa edukasi kesehatan merupakan salah satu strategi efektif dalam meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengelola stres kerja. Program ini diharapkan dapat diterapkan secara berkelanjutan sebagai bagian dari program kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan.

Kata kunci: edukasi kesehatan, kesehatan mental pekerja, manajemen stres, stres kerja

Abstract

Work-related stress is a common occupational health problem experienced by workers, particularly in industrial sectors with high job demands. This condition can negatively affect physical health, mental well-being, and work productivity. Therefore, promotive and preventive efforts are needed to improve workers' ability to manage occupational stress. This community service activity aimed to improve workers' understanding of stress management through health education among employees of PT X Batam. The program was conducted through health education sessions in the form of seminars and workshops, facilitation of a supportive work environment, and monitoring and evaluation of workers' stress levels. Evaluation was carried out using the Depression Anxiety Stress Scale (DASS-30) before and after the educational intervention. The results showed a decrease in workers' stress levels after participating in the program. The number of workers experiencing severe and very severe stress decreased to zero, while the number of workers in the normal category increased significantly from 1 person to 17 persons. These findings indicate that health education is an effective strategy for improving workers' ability to manage occupational stress. The program is expected to be implemented continuously as part of occupational health and safety programs in the company.

Keywords: health education, worker mental health, stress management, occupational stress

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang pesat menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Kondisi ini sering kali berdampak pada meningkatnya tuntutan kerja yang harus dipenuhi oleh pekerja. Dalam banyak kasus, tuntutan pekerjaan yang tinggi, target produksi yang ketat, serta tekanan dari lingkungan kerja dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan.

Stres kerja merupakan respon fisik dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Kondisi ini dapat memengaruhi kesehatan mental, kesejahteraan emosional, serta performa kerja pekerja. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor

risiko utama yang mempengaruhi kesehatan pekerja di berbagai sektor industri (Almeida & Wong, 2021).

Di lingkungan kerja manufaktur, risiko terjadinya stres kerja cenderung lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya (Bakker & Demerouti, 2022). Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang seringkali bersifat repetitif, memiliki tekanan waktu yang tinggi, serta memerlukan tingkat konsentrasi yang besar. Selain itu, sistem kerja shift, tuntutan produksi yang tinggi, serta kurangnya waktu istirahat juga dapat menjadi faktor pemicu stres pada pekerja (Chen, Li, & Zhang, 2024). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa intervensi berbasis teknologi, seperti aplikasi manajemen stres, dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja (Gonzalez et al., 2025).

Salah satu teori yang banyak digunakan untuk menjelaskan stres kerja adalah Job Demands-Resources Model (JD-R Model) (Garcia & Calvo, 2020). Model ini menyatakan bahwa stres kerja terjadi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya yang dimiliki pekerja (job resources). Tuntutan pekerjaan dapat berupa beban kerja tinggi, tekanan waktu, atau tuntutan emosional, sedangkan sumber daya kerja meliputi dukungan sosial, otonomi kerja, dan kesempatan pengembangan diri.

Menurut model ini, apabila tuntutan pekerjaan lebih besar dibandingkan sumber daya yang dimiliki pekerja, maka individu akan mengalami kelelahan, burnout, dan berbagai gangguan kesehatan. Sebaliknya, apabila organisasi mampu menyediakan sumber daya kerja yang memadai, maka pekerja akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan kesejahteraan psikologisnya.

Selain JD-R model, konsep job strain juga sering digunakan untuk menjelaskan stres kerja. Job strain terjadi ketika pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi memiliki kontrol yang rendah terhadap pekerjaan tersebut. Kondisi ini dapat memicu gangguan kesehatan psikologis maupun fisik pada pekerja (Bakker & Demerouti, 2022).

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan stres kerja perlu dilakukan melalui pendekatan yang tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga pada perbaikan kondisi lingkungan kerja.

Stres kerja yang berlangsung dalam jangka panjang dapat menimbulkan berbagai gangguan Kesehatan (Lestari & Wulandari, 2021). Secara fisiologis, stres dapat memicu peningkatan hormon stres seperti kortisol yang dapat memengaruhi sistem kardiovaskular, sistem imun, serta sistem metabolisme tubuh. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko penyakit jantung, hipertensi, serta gangguan metabolik.

Selain dampak fisik, stres kerja juga memiliki dampak psikologis yang signifikan (Pratama & Suryani, 2020). Pekerja yang mengalami stres berkepanjangan cenderung mengalami kecemasan, depresi, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi kerja. Kondisi ini dapat memengaruhi kualitas hidup pekerja serta hubungan sosial di lingkungan kerja maupun keluarga.

Stres kerja juga berhubungan dengan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (work-family conflict). Ketika tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, individu dapat mengalami tekanan psikologis yang lebih besar dan menurunkan kesejahteraan mental. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami stres berkepanjangan cenderung mengalami penurunan performa kerja dan peningkatan absensi (Rahman, Islam, & Hasan, 2023).

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk mencegah dan mengelola stres kerja pada pekerja (Teng et al., 2023).

Apabila stres kerja tidak ditangani dengan baik, kondisi ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik bagi individu pekerja maupun bagi perusahaan. Dari sisi individu, stres kerja dapat menyebabkan gangguan kesehatan seperti sakit kepala, gangguan tidur, kelelahan kronis, serta gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Sementara itu dari sisi organisasi, stres kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta meningkatnya risiko kecelakaan kerja.

Dalam konteks kesehatan dan keselamatan kerja (K3), pengelolaan stres kerja merupakan bagian penting dari upaya menjaga kesehatan pekerja secara menyeluruh. Pendekatan promotif dan preventif melalui edukasi kesehatan menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan pekerja dalam mengelola stres.

Edukasi kesehatan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan individu dalam menjaga kesehatannya (Rahmawati & Nugroho, 2023). Melalui edukasi kesehatan, pekerja diharapkan dapat memahami faktor-faktor yang memicu stres kerja serta mampu menerapkan berbagai teknik pengelolaan stres yang efektif dalam kehidupan sehari-hari.

Program manajemen stres biasanya mencakup berbagai teknik seperti relaksasi pernapasan, mindfulness, manajemen waktu, serta pengembangan strategi coping yang adaptif. Strategi coping yang efektif dapat membantu individu mengurangi dampak negatif stres serta meningkatkan kesejahteraan psikologis (Setiawan & Kurniawati, 2021).

Selain itu, kegiatan sederhana seperti booster breaks, yaitu waktu istirahat singkat yang digunakan untuk aktivitas relaksasi atau peregangan, juga dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kesehatan psikologis pekerja (Sonntag, 2022; Kim & Park, 2023).

Dengan adanya edukasi kesehatan yang terstruktur, pekerja diharapkan mampu mengenali tanda-tanda stres sejak dini dan menerapkan teknik pengelolaan stres secara mandiri dalam kehidupan sehari-hari (Utami & Prasetyo, 2024).

Selain intervensi pada tingkat individu, pengelolaan stres kerja juga memerlukan dukungan dari lingkungan organisasi. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental pekerja melalui kebijakan yang memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan (Hidayati & Rahman, 2022; Rahmawati & Nugroho, 2023).

Organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif cenderung memiliki tingkat stres pekerja yang lebih rendah. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menyediakan layanan konseling, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pekerja, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis (Bakker & Demerouti, 2022; International Labour Organization, 2023).

Organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif cenderung memiliki tingkat stres pekerja yang lebih rendah. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menyediakan layanan konseling, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pekerja, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis (World Health Organization, 2022; Quick & Henderson, 2023).

PT X Batam merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memiliki jumlah pekerja sekitar 1.500 orang dengan aktivitas produksi yang padat, dimana sistem kerja 3 shift dan aktivitas Perusahaan setiap hari termasuk hari libur. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh tim pengabdian masyarakat, ditemukan bahwa sebagian pekerja mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi. Oleh karena itu, diperlukan suatu program edukasi kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengelola stres kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pekerja PT X Batam dalam mengelola stres kerja melalui program edukasi kesehatan yang terstruktur.

2. METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di PT X, sebuah perusahaan manufaktur yang beroperasi di Kawasan Industri Batamindo, Batam. Subjek kegiatan adalah karyawan bagian produksi yang secara langsung terpapar tekanan kerja tinggi. Metode yang digunakan dalam program ini adalah edukasi, fasilitasi, serta monitoring dan evaluasi yang terstruktur.

Sebelum kegiatan dilaksanakan, tim pengabdian melakukan tahap persiapan yang meliputi koordinasi dengan manajemen perusahaan, identifikasi kebutuhan karyawan, serta penyusunan materi edukasi yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Koordinasi dilakukan untuk menentukan jadwal kegiatan, jumlah peserta, serta fasilitas yang akan digunakan selama kegiatan berlangsung. Selain itu, tim juga melakukan diskusi awal dengan pihak perusahaan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja karyawan, termasuk beban kerja, sistem kerja

shift, serta potensi faktor risiko psikososial yang dapat memicu stres kerja. Informasi awal ini digunakan sebagai dasar dalam merancang materi edukasi yang relevan dengan kebutuhan karyawan di lingkungan kerja tersebut.

Materi edukasi yang disusun mencakup konsep dasar mengenai stres kerja, faktor-faktor penyebab stres di lingkungan kerja, dampak stres terhadap kesehatan fisik dan mental, serta berbagai strategi pengelolaan stres yang dapat diterapkan oleh karyawan dalam aktivitas sehari-hari. Materi juga disesuaikan dengan pendekatan praktis agar mudah dipahami oleh peserta yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan. Selain itu, metode penyampaian materi dirancang secara interaktif agar peserta dapat terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran.

Kegiatan Pengabdian Masyarakat meliputi:

1. Edukasi dan Pelatihan Manajemen Stres

Program edukasi bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengelola stres kerja. Kegiatan dilaksanakan melalui:

- Seminar interaktif

Topik seminar mengenai stres kerja, penyebab, dan dampaknya terhadap kesehatan fisik maupun mental. Selain itu juga pelatihan praktis, meliputi teknik mindfulness, relaksasi pernapasan dalam, manajemen waktu, serta pengelolaan emosi.

Dalam sesi edukasi ini, peserta tidak hanya menerima materi secara teoritis tetapi juga diajak untuk berdiskusi mengenai pengalaman mereka dalam menghadapi tekanan kerja. Diskusi kelompok kecil dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada peserta dalam berbagi pengalaman serta mengidentifikasi faktor-faktor stres yang sering mereka alami di tempat kerja. Melalui pendekatan partisipatif ini diharapkan peserta dapat lebih memahami kondisi psikologis yang mereka alami serta menemukan strategi yang tepat untuk mengelola stres kerja secara mandiri.

Selain itu, sesi pelatihan juga mencakup praktik langsung teknik relaksasi yang dapat dilakukan di tempat kerja dalam waktu singkat. Teknik relaksasi pernapasan dalam, misalnya, diperkenalkan sebagai metode sederhana yang dapat membantu menurunkan ketegangan fisik dan mental ketika karyawan menghadapi tekanan pekerjaan. Latihan mindfulness juga diperkenalkan untuk membantu karyawan meningkatkan kesadaran diri serta kemampuan dalam mengendalikan emosi ketika menghadapi situasi kerja yang menekan.

- Distribusi modul edukasi dalam bentuk booklet dan materi

Modul edukasi disusun dengan bahasa yang sederhana dan dilengkapi dengan ilustrasi agar mudah dipahami oleh peserta. Materi dalam booklet mencakup informasi mengenai pengertian stres kerja, tanda-tanda stres, serta langkah-langkah praktis yang dapat dilakukan untuk mengelola stres secara efektif. Dengan adanya materi pendukung ini, diharapkan peserta dapat mengulang kembali pembelajaran yang telah diperoleh selama kegiatan edukasi serta menerapkannya secara berkelanjutan dalam kehidupan sehari-hari.

2. Pembuatan disain Fasilitas Pendukung Kesejahteraan Karyawan

Untuk mendukung keberlanjutan hasil pelatihan, perusahaan dibantu mempersiapkan fasilitas untuk pengembangan sarana pendukung, antara lain:

- Ruang relaksasi di area kerja dengan pencahayaan lembut, kursi nyaman, dan musik relaksasi.

Ruang relaksasi dirancang sebagai tempat bagi karyawan untuk beristirahat sejenak dari aktivitas kerja yang padat. Fasilitas ini diharapkan dapat membantu karyawan mengurangi ketegangan fisik dan mental selama jam kerja. Selain itu, ruang relaksasi juga dapat digunakan oleh karyawan untuk melakukan latihan relaksasi sederhana yang telah dipelajari selama kegiatan pelatihan.

- Akses layanan konseling, baik melalui psikolog perusahaan maupun konselor eksternal yang bekerja sama.

Layanan konseling disarankan sebagai salah satu bentuk dukungan psikologis bagi karyawan yang mengalami tekanan kerja yang lebih berat. Melalui layanan ini, karyawan dapat berkonsultasi secara profesional mengenai permasalahan yang mereka hadapi sehingga dapat memperoleh solusi yang tepat untuk mengatasi stres kerja.

3. Monitoring dan Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program dan perkembangan kondisi karyawan, melalui Survei tingkat stres menggunakan instrumen Depression Anxiety Stress Scale (DASS-30) yang diberikan sebelum dan sesudah program.

Selain pengukuran menggunakan instrumen DASS-30, evaluasi juga dilakukan melalui pengamatan terhadap partisipasi karyawan selama kegiatan berlangsung serta pengumpulan umpan balik dari peserta terkait manfaat program yang telah diikuti. Hasil evaluasi ini kemudian dianalisis secara deskriptif untuk melihat perubahan tingkat stres karyawan setelah mengikuti kegiatan edukasi dan pelatihan manajemen stres

Metode ini diharapkan mampu memberikan dampak nyata dalam menurunkan tingkat stres karyawan, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta mendukung produktivitas kerja di PT X.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Manajemen stres dilakukan oleh tenaga profesional di bidang kesehatan mental. Kegiatan meliputi ceramah interaktif dan diskusi serta simulasi manajemen stres. Kegiatan ini diikuti secara antusias oleh pekerja

3.1. Edukasi dan Pelatihan Manajemen Stres

Kegiatan dimulai dari pelatihan untuk mengedukasi pekerja mengenai stress kerja serta bagaimana cara pengelolaannya. Sebelum diberikan pelatihan terlebih dahulu diberikan kuesioner DASS30 untuk melihat tingkat stress pekerja



Gambar 1. Pelaksanaan kegiatan

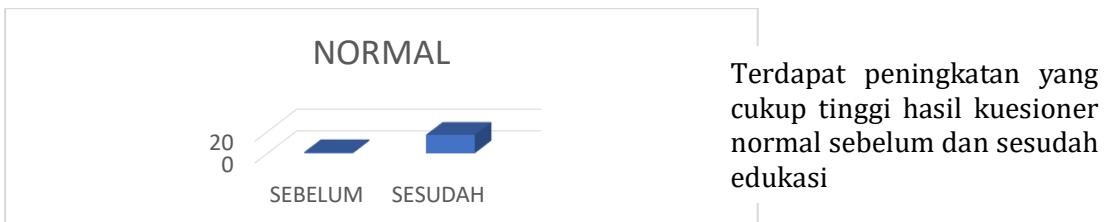
3.2. Hasil monitoring Tingkat stress kerja sebelum dan sesudah stres

Hasil kuesioner DASS30 (untuk pengukuran tingkat stress dibandingkan sebelum dan sesudah edukasi. Hal ini untuk melihat apakah ada penurunan tingkat stress sebelum dan sesudah edukasi.

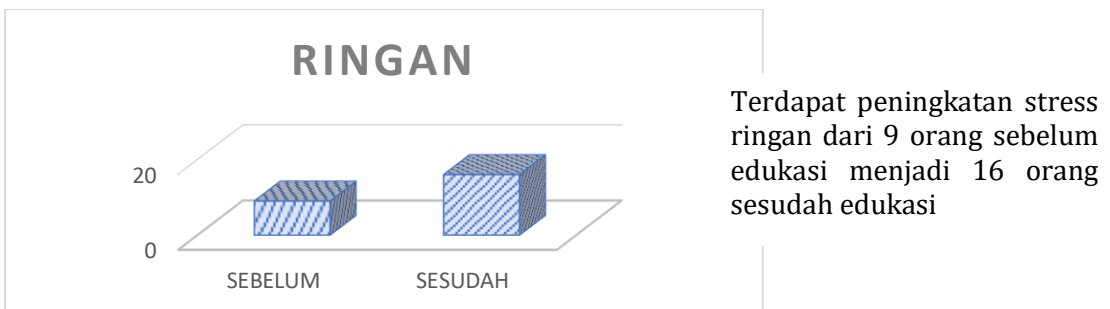
Tabel 1. Perbandingan tingkat stress sebelum dan sesudah edukasi

Tingkat Stres	Sebelum	Sesudah
Normal	1	17
Ringan	9	16
Sedang	12	9
Berat	13	0
Sangat berat	7	0
Total	42	42

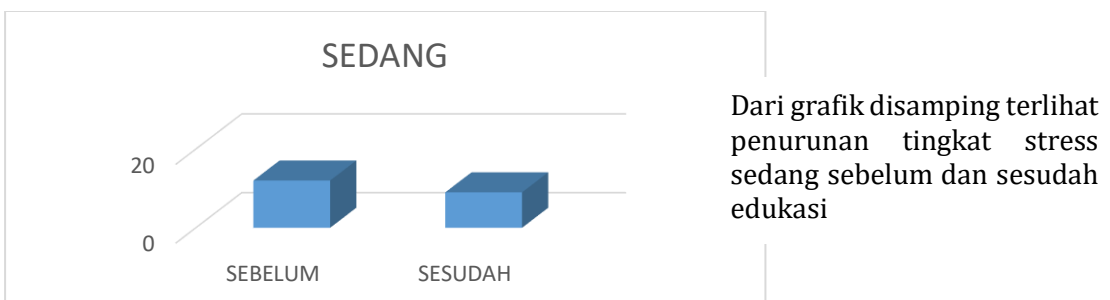
Untuk lebih jelasnya perbaikan tingkat stress dapat dilihat dari grafik pada gambar 2 hingga gambar 6.



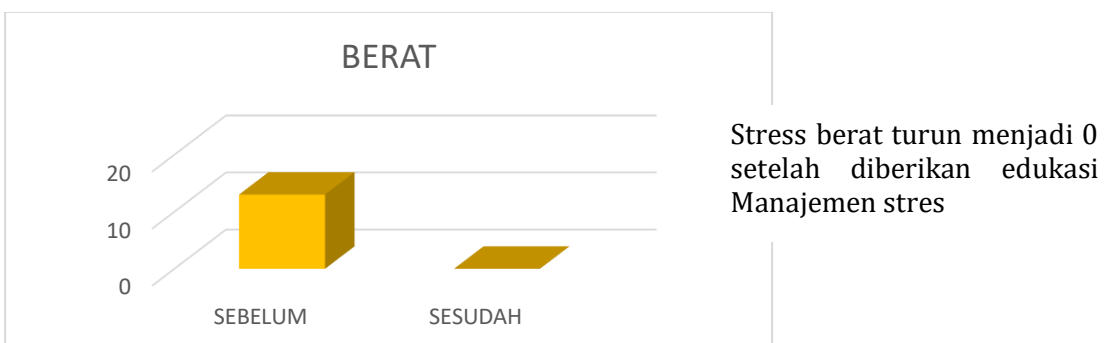
Gambar 2. Perubahan hasil kuesioner normal sebelum dan sesudah edukasi



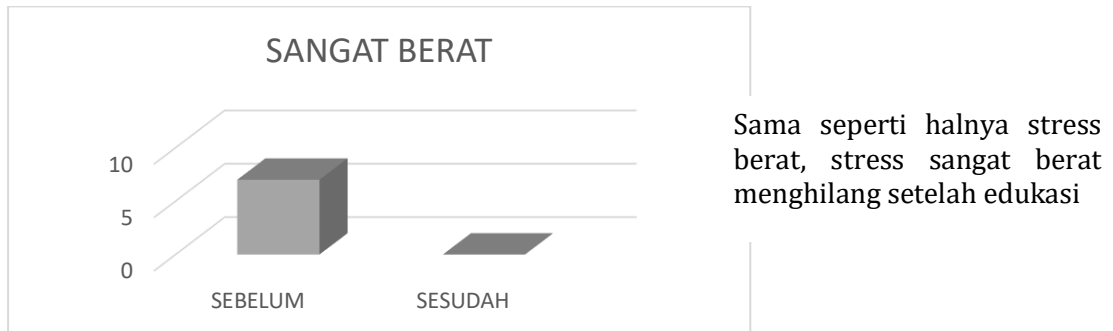
Gambar 3. Perubahan tingkat stress ringan sebelum dan sesudah edukasi



Gambar 4. Perubahan tingkat stress sedang sebelum dan sesudah edukasi



Gambar 5. Perubahan tingkat stress berat sebelum dan sesudah edukasi



Gambar 6. Perubahan tingkat stres sangat berat sebelum dan sesudah edukasi

Dari tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa terdapat perbaikan kondisi tingkat stress sebelum dan sesudah pemberian edukasi. Tingkat stress sangat berat dan berat tidak ada setelah edukasi serta kondisi norma juga meningkat dari yang sebelumnya 1 orang sebelum edukasi dan menjadi 17 orang sesudah edukasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa edukasi kesehatan efektif dalam menurunkan tingkat stress kerja (Nguyen & Tran, 2024; Utami & Prasetyo, 2024).

Penurunan stress berat hingga nol menunjukkan efektivitas intervensi berbasis edukasi dan coping strategy (Lestari & Wulandari, 2021).

3.3. Rekomendasi disain ruang relaksasi

Untuk menurunkan tingkat stress maka di tempat kerja perlu disediakan ruangan relaksasi sebagai tempat pemulihan yang memungkinkan tenaga yang terkuras untuk kembali terisi, seperti baterai yang diisi ulang agar tetap menyala.



Gambar 7. Disain ruang relaksasi

Studi menunjukkan bahwa jeda yang berkualitas justru meningkatkan output kerja. Karyawan yang memiliki akses ke ruang istirahat cenderung memiliki tingkat stress lebih rendah, lebih sedikit melakukan kesalahan, dan mampu berinteraksi sosial secara lebih sehat. Ini bukan semata tentang kenyamanan, tapi tentang efisiensi jangka panjang yang berkelanjutan.

Penyediaan ruang relaksasi terbukti dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja dan produktivitas kerja (Kim & Park, 2023).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan di PT X Batam menunjukkan bahwa program edukasi kesehatan dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan pekerja dalam mengelola stress kerja. Hasil evaluasi menggunakan instrumen DASS-30 menunjukkan adanya penurunan signifikan pada tingkat stress pekerja setelah mengikuti program edukasi.

Jumlah pekerja yang mengalami stres berat dan sangat berat menurun hingga nol, sementara jumlah pekerja dengan kondisi normal meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa edukasi kesehatan merupakan salah satu strategi yang efektif dalam menurunkan tingkat stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja.

Program ini diharapkan dapat diimplementasikan secara berkelanjutan oleh perusahaan sebagai bagian dari program kesehatan kerja dan keselamatan kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk terus mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental pekerja melalui penyediaan fasilitas relaksasi dan layanan konseling.

Dengan adanya program pengelolaan stres kerja yang berkelanjutan, diharapkan kesejahteraan pekerja dapat meningkat sehingga produktivitas perusahaan juga dapat terus berkembang secara optimal.

Program edukasi ini diharapkan bisa dilakukan secara regular dan meluas untuk semua pekerja agar bisa membantu semua pekerja dalam menangani stress kerja. Jika perlu ada kerjasama dengan psikolog untuk konsultasi dan bimbingan bagi pekerja yang membutuhkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada manajemen PT X Batam yang telah memberikan izin, dukungan, serta fasilitas dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh pekerja yang telah berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan edukasi kesehatan mengenai pengelolaan stres kerja, sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Universitas Ibnu Sina, khususnya Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Ilmu Kesehatan, yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan kegiatan ini sebagai bagian dari implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Semoga kegiatan ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman pekerja terkait pengelolaan stres kerja serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhikari, P., & Gautam, D. (2023). Occupational stress and mental health among industrial workers: A systematic review. *Journal of Occupational Health*, 65(1), 1–12. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12345>
- Almeida, D. M., & Wong, J. D. (2021). Work stress, coping strategies, and employee well-being in modern workplaces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11245. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111245>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands–resources theory in times of crises: New insights and future directions. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 398–417. <https://doi.org/10.1037/apl0000931>
- Chen, Y., Li, X., & Zhang, H. (2024). Workplace stress and employee productivity: The mediating role of mental well-being. *Frontiers in Psychology*, 15, 1287345. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1287345>
- Garcia, P. R., & Calvo, J. C. (2020). Emotional exhaustion and occupational stress in industrial workers. *Safety Science*, 129, 104820. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104820>
- Hidayati, N., & Rahman, A. (2022). Edukasi kesehatan sebagai upaya meningkatkan kemampuan manajemen stres pada pekerja industri. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(2), 85–92.
- Kim, J., & Park, S. (2023). Workplace mental health promotion and employee productivity: Evidence from manufacturing industries. *BMC Public Health*, 23(1), 1456. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15678-2>

- Lestari, D., & Wulandari, R. (2021). Pengaruh pelatihan manajemen stres terhadap kesehatan mental pekerja. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 9(1), 45–53.
- Nguyen, T., & Tran, H. (2024). Workplace health promotion programs and stress reduction among employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(1), 55–70. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2023-0123>
- Pratama, Y., & Suryani, E. (2020). Hubungan stres kerja dengan produktivitas pada pekerja industri manufaktur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 15(3), 123–130.
- Putri, A. M., & Santoso, B. (2022). Analisis tingkat stres kerja pada pekerja pabrik di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 21(2), 134–140.
- Rahman, M. M., Islam, M. S., & Hasan, M. (2023). Workplace stress and coping strategies among employees in manufacturing sectors. *Heliyon*, 9(6), e16784. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16784>
- Rahmawati, D., & Nugroho, A. (2023). Edukasi kesehatan kerja dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia*, 18(1), 56–64.
- Setiawan, H., & Kurniawati, T. (2021). Manajemen stres kerja pada karyawan industri melalui pendekatan edukasi kesehatan. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja Indonesia*, 10(2), 101–108.
- Utami, R., & Prasetyo, D. (2024). Program promosi kesehatan kerja untuk menurunkan tingkat stres pekerja. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 19(1), 72–80. 7

Halaman ini dikosongkan