

## HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN SYMPTOM DEPRESI

Nining Gilang Sari<sup>1</sup>  
Universitas Riau<sup>1</sup>  
[sarinigilang@lecturer.unri.ac.id](mailto:sarinigilang@lecturer.unri.ac.id)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan symptom depresi pada pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Meranti. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja pegawai di Kejaksaan Pulau Meranti mengalami stress kerja paling banyak pada kualifikasi tidak ada yaitu 17 orang (64%) dan pada symptom depresi paling banyak pada kualifikasi normal sebanyak 17 orang (68%) dan terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan symptom depresi pada pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Meranti yang ditandai dengan nilai signifikan p-value  $0.045 < 0.05$ . Simpulan, terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan symptom depresi pada pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Meranti.

Kata Kunci : Pegawai, Symptom Depresi, Stres Kerja

### ABSTRACT

*This research aims to determine the relationship between work stress and depressive symptoms in employees at the Meranti Islands District Attorney's Office. This research method uses descriptive analysis with a cross-sectional approach. The results of the study showed that employees at the Pulau Meranti Prosecutor's Office experienced the most job stress with no qualifications, namely 17 people (64%), and the most depressive symptoms with standard qualifications were 17 people (68%) and there was a significant relationship between job stress. Depressive symptoms in employees at the Meranti Islands District Prosecutor's Office which was characterized by a significant p-value of  $0.045 < 0.05$ . In conclusion, there is an essential relationship between work stress and depressive symptoms in employees at the Meranti Islands District Attorney's Office.*

*Keywords: Employees, Depression Symptoms, Work Stress*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi berperan memfasilitasi kinerja organisasi. Organisasi pemberi kerja seharusnya memperhatikan kinerja sumber daya manusia dan stres kerja pada pegawai. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai (Marbun & Jufrizen, 2022).

Faktor stres kerja yang terjadi dapat dilihat dari dua klasifikasi utama yakni meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Pada faktor eksternal seperti tuntutan

pekerjaan yang tinggi namun tidak sesuai dengan gaji yang di berikan, konflik antar rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan perubahan pada organisasi (Farhanindya et al., 2023).

Para pegawai yang selalu disibukkan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari (Arwidiana & Citrawati, 2023).

Stres di tempat kerja menyebabkan gangguan fisik dan psikologis cenderung membebani karyawan dan merusak kualitas kerja mereka. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Gangguan yang sering diakibatkan oleh stres di tempat kerja adalah kecemasan dan depresi tentang jumlah pekerjaan yang harus mereka hadapi (Parashakti & Ekhsan, 2022).

Symptom depresi merupakan satu masa terganggunya fungsi manusia yang berkaitan dengan alam perasaan yang sedih dan gejala penyertaannya, anhedonia, kelelahan, rasa putus asa dan tidak berdaya, serta bunuh diri, gangguan mood yang ditandai oleh hilangnya perasaan kendali dan pengalaman subjektif serta adanya penderitaan berat (Sahertian et al., 2022).

Kaitannya dengan penelitian ini, dijumpai fenomena di Kejaksaan Negeri Kepulauan Meranti yang dihadapi oleh pegawai berkaitan dengan kinerja yang dirasa masih kurang maksimal. Di mana sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai negeri, pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Meranti mempunyai peran penting dalam menjalankan sistem dan fungsi di lembaga tersebut. Pelayanan pengadilan dalam rangka pelayanan prima terhadap masyarakat pencari keadilan tidak hanya pada kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan perkara. Tata kelola perkantoran dan administrasi perkantoran juga merupakan suatu hal yang penting dalam menunjang proses penyelesaian perkara di pengadilan.

Agar dapat melihat kebaruan dalam penelitian ini, sehingga beberapa penelitian relevan yang telah dilakukan sebelumnya. *Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Arwidiana & Citrawati, (2023) yang menyatakan bahwa hubungan stress kerja dengan kinerja ada hubungan yang signifikan dengan  $p\text{-value} < 0.05$ . *Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Wirawan et al., (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat depresi, kecemasan, dan stres secara parsial berdasarkan beban kerja. *Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Manggu et al., (2022) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan signifikan iklim organisasi terhadap stres kerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Stasiun Sulawesi Utara. Semakin positif iklim organisasi maka semakin rendah stres kerja.

Uraian latar belakang di atas menginspirasi peneliti untuk mengamati secara detail hubungan antara stress kerja dengan symptom depresi pada pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Meranti, sehingga diperoleh bahan rujukan yang dapat dipertimbangkan untuk menyeimbangkan antara tingkat stress kerja dengan symptom depresi sehingga mampu mendukung percepatan capaian kinerja pegawai. Tujuan penelitian, mengamati secara detail hubungan antara stress kerja dengan symptom depresi pada pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Meranti. Manfaat Penelitian, dapat membantu pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia dalam

pelayanan publik, memberikan gambaran umum konsep manajemen sumber daya manusia dalam tatanan teoritis keilmuan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian merupakan pegawai yang ada di Kejaksaan Pulau Meranti. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sehingga jumlah sampel sebanyak 25 orang. Penelitian dilaksanakan di Kejaksaan Pulau Meranti pada bulan Juli 2023. Pengumpulan data menggunakan kuisioner stress kerja yaitu *Workplace Stress Scale* dan kuisioner symptom depresi yaitu *Patient Health Quesionnaire 9 (PHQ-9)* yang terdiri dari 9 item pertanyaan dan diberikan setelah 14 hari terakhir penelitian. Nilai skor yang didapatkan dengan jumlah keseluruhan pada rentang 0 hingga 36. Data dianalisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji statistik Kruskal Walls untuk mengetahui hubungan kedua variabel.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1  
Karakteristik Subjek Penelitian

Karakteristik	Jumlah (N)	Persentase (%)
Stress kerja		
Sedang	2	8
Rendah	6	24
Tidak ada	17	64
Jumlah	25	100
Symptom depresi		
Sedang	1	4
Ringan	7	28
Normal	17	68
Jumlah	25	100

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa stress kerja pegawai di Kejaksaan Pulau Meranti mengalami stress kerja paling banyak pada kualifikasi tidak ada yaitu 17 orang (64%) dan pada symptom depresi paling banyak pada kualifikasi normal sebanyak 17 orang (68%).

Tabel 2  
Hubungan antara Stres Kerja dengan Symptom Depresi

Karakteristik	Symptom depresi						p-value
	Sedang		Ringan		Normal		
	N	%	N	%	N	%	
Sedang	1	50	1	50	0	0	0,045
Rendah	0	0	2	33,3	4	66,7	
Tidak ada	0	0	4	23,5	13	76,5	
Total	1	4	7	28	17	68	

Berdasarkan hasil pada tabel di atas didapatkan nilai p-value  $0,045 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan symptom depresi pada pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Meranti.

## PEMBAHASAN

Hasil yang telah didapatkan menunjukkan bahwa stress kerja pegawai di Kejaksaan Pulau Meranti mengalami stress kerja paling banyak pada kualifikasi tidak ada yaitu 17 orang (64%) dan pada symptom depresi paling banyak pada kualifikasi normal sebanyak 17 orang (68%). Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang juga terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Kecemasan akibat beban kerja juga banyak terjadi hingga dapat mengakibatkan depresi (Apriyanti et al., 2022).

Berdasarkan studi sebelumnya mengenai gambaran faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis pegawai ditemukan bahwa kondisi psikologis yang dialami oleh perawat diantaranya sebanyak 39,1% mengalami gangguan psikologis yaitu stres, kecemasan dan depresi. Reaksi terkait stres meliputi perubahan konsentrasi, lekas marah, cemas, susah tidur, berkurangnya produktivitas, dan konflik antarpribadi, dalam kasus selanjutnya, mereka akan mengalami kondisi kejiwaan yang lebih parah (Salsabila & Tumanggor, 2023).

Menurut Wirawan et al., (2023) orang dengan depresi adalah orang yang tidak bisa lagi menangani stresor yang dimilikinya hingga akhirnya mengalami gejala depresi, Gejala depresi ini timbul akibat berbagai macam hal yaitu salah satunya adalah dari beban kerja. Dalam konteks pekerjaan, depresi bisa saja muncul akibat beban kerja yang terlalu banyak, hubungan yang tidak harmonis dengan atasan dan rekan kerja, atau hal-hal lain yang menyebabkan seseorang mengalami stres yang tidak bisa dikelola dengan baik.

Beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai atau seimbang terhadap kemampuan fisik kemampuan kognitif dan keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut, semakin tinggi beban kerja yang diberikan, semakin tinggi pula peluang terjadinya stres pada tenaga kerja. jika beban kerja perawat rendah maka tingkat stres kerja perawat juga akan rendah, sebaliknya jika beban kerja perawat tinggi maka tingkat stres kerja juga tinggi. Adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dikarenakan banyaknya beban kerja atau tuntutan tugas yang diterima oleh pekerja (Batubara & Abadi, 2022).

Penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki et al., (2022) bahwa ada penyebab yang meningkatkan stres kerja karyawan yaitu beban kerja yang berlebihan. Penelitian lain juga mendukung hal tersebut bahwa pentingnya memperhatikan distribusi beban pekerjaan pada setiap karyawan sehingga optimalisasi bisa sesuai dengan kemampuan karyawan, yang memberikan pengaruh pada penurunan stres kerja yang dialami karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Handayani, (2022) tingginya angka kejadian stress kerja pada pekerja di unit produksi PT X disebabkan karena tingginya tuntutan pekerjaan. Selain itu, terdapat beberapa faktor pekerjaan lain selain beban kerja yang diduga berkontribusi terhadap meningkatnya risiko stress kerja pada pekerja di bagian produksi.

Ketika para karyawan mempersepsikan iklim tempat mereka bekerja lebih positif maka akan mempengaruhi kondisi atau keadaan mereka terhadap lingkungan kerja yang

nantinya akan berpengaruh terhadap psikologi yang mereka alami ketika bekerja. Tetapi apabila pegawai merasa iklim organisasi yang dirasakannya tidak baik maka pegawai akan merasakan tidak nyaman dalam bekerja, cemas dan tertekan selama bekerja sehingga pegawai tersebut akan mengalami stres kerja (Manggu et al., 2022).

Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, sependapat dengan penelitian Radito et al., (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji Kruskal Walls didapatkan nilai p-value  $0,045 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan symptom depresi pada pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Meranti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Mustakim, (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja yang signifikan menyebabkan gejala stres kerja seperti mudah tersinggung, cemas, dan depresi. Mengingat pekerjaan manusia dapat bersifat mental dan fisik, setiap pekerja memiliki tingkat stres yang berbeda. Penelitian Azhar et al., (2023) mendukung gagasan bahwa semakin tinggi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu, maka semakin tinggi stres kerja yang dialami.

Aulia & Asbari, (2023) berpendapat bahwa salah satu penyebab stress kerja dengan symptom depresi di Kejaksaan karena penggunaan media digital bisa memicu digital fatigue, apalagi jika dilakukan secara berlebihan. Digital fatigue bagi kesehatan mental dapat menyebabkan kondisi-kondisi seperti muncul gangguan suasana hati (mood), jenuh dan bosan, pola tidur berubah, sulit berkonsentrasi, depresi, mudah marah dan lebih sensitive.

Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan dapat memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan (Purnamasari & Topan, 2023).

Menurut Fauzi et al., (2022) ada beberapa cara untuk mengatasi stres kerja agar menghindari symptom depresi yaitu (1) Menetapkan tujuan dan standar kinerja yang masuk akal dan dapat dicapai tetapi tidak memaksakan beban yang mustahil pada karyawan adalah salah satu cara untuk merancang tempat kerja, (2) Memperjelas peran, mengurangi risiko ambiguitas dan konflik, dan memberikan otonomi karyawan dalam struktur yang ditentukan, (3) Penempatan, yaitu menempatkan pekerja pada pekerjaan yang masih sesuai dengan keahliannya, (4) Sebuah metode untuk mengelola kinerja yang memungkinkan karyawan dan manajer berbicara tentang harapan dan kekhawatiran mereka, (5) Penyuluhan untuk memberi karyawan kesempatan berbicara dengan orang HR tentang masalah.

*Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT) merupakan salah satu intervensi yang dirancang untuk tujuan meningkatkan kepekaan saat menjumpai pemicu, menumbuhkan pola pikir baru agar tidak reaktif, mendapatkan keterampilan dalam menghadapi situasi yang dapat menumbuhkan respon reaktif dan meningkatkan penerimaan pada keinginan dan mencoba untuk melepaskan. Intervensi *Mindfulness Based Cognitive Therapy* ini mengajarkan individu dalam mengetahui dan menyadari tentang pikiran, afeksi dan perilakunya mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologisnya (Rizal et al., 2023).

Pegawai yang mengalami penolakan sosial dan stigma negatif secara signifikan dapat mengembangkan gejala depresi. Penolakan sosial dan pengalaman negatif sangat mempengaruhi kondisi tekanan psikologis. Stigma berpengaruh signifikan terhadap semua kondisi psikologis di antara pegawai. Stigma di antara pegawai dapat mempengaruhi konsentrasinya saat bekerja (Widiani & Palupi, 2022).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan bahwa dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan symptom depresi pada pegawai di Kejaksaan Negeri Kepulauan Meranti yang ditandai dengan nilai signifikan  $p\text{-value } 0.045 < 0.05$ .

## SARAN

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan yaitu perlu adanya strategi koping untuk mengetasi stress kerja dengan symptom depresi pada pegawai salah satunya seperti melakukan *Mindfulness Based Cognitive Therapy* (MBCT) pada saat weekend agar dapat membuat efek relaksasi pada otak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, G. A. A., Mustakim, M. (2022). Stres Kerja pada Pegawai Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 18(4), 244–250. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/IKESMA/article/view/27204>
- Apriyanti, F., Afyanti, Y., & Firdaus, S. (2022). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Kondisi Psikologis Perawat Relawan COVID-19. *Syntax Idea*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v4i1.1734>
- Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 116–123. <https://doi.org/10.47532/jic.v6i1.809>
- Aulia, T. N., & Asbari, M. (2023). Bahaya Digital Fatigue pada Kesehatan Mental: Analisis Singkat Perspektif Rhenald Kasali. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 30–33. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3492173>
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1–15. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/6395>
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/385>
- Farhanindya, H. H., Ariyanto, E. A., & Nabila, M. F. R. F. A. N. (2023). Stres Kerja pada Pegawai: Adakah Peranan Makna Kerja?. *Inner: Journal of Psychological Research*, 2(4), 1035–1042. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/951>

- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1223>
- Handayani, P. (2022). Stres Kerja Pada Pekerja Ditinjau dari Beban Kerja di Unit Produksi PT. X. *Jurnal Civitas Academica*, 2(01). <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jhea/article/view/226>
- Mangu, A., Solang, D. J., & Kapahang, G. L. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja Pegawai LPP TVRI Stasiun Sulawesi Utara. *Psikopedia*, 3(2), 69–78. <http://ejournal.unima.ac.id/index.php/psikopedia/article/view/5650>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Purnamasari, L. M., & Topan, M. (2023). Gambaran Tingkat Stres Kerja Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Journal of Economics, Accounting, Tax, and Management (JECATAMA)*, 2(1), 30–35. <https://ejournal.poltekdedc.ac.id/index.php/jecatama/article/view/693>
- Radito, T., L.T, N. L., Prapti, M. S., & Mursidi, I. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja dan Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Solusi*, 17(1), 45–60. <https://doi.org/10.51277/keb.v17i1.117>
- Rizal, M., Rina, A. P., & Noviekayati, I. (2023). Mindfulness Based Cognitive Therapy untuk Menurunkan Burnout Pegawai. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(2), 359–371. <http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v8i2.1207>
- Rizki, M., Natasha, C., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8894–8899. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.3788>
- Sahertian, R., Desi, D., & Lahade, J. (2022). Strategi Koping Perawat terhadap Gejala Depresi, Kecemasan dan Stres. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 5(2), 347–358. <http://journal.ppnijateng.org/index.php/jikj/article/view/988>
- Salsabila, N., & Tumanggor, B. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai di PT. PKSS Cabang Jakarta 1. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 1–19. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/646>
- Widiani, E., & Palupi, L. M. (2022). Review Literatur: Faktor Resiko Depresi dan Kecemasan pada Tenaga Kesehatan selama Wabah COVID-19. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 11(1), 55–63. <https://doi.org/10.25077/jka.v11i1.1923>
- Wirawan, A., Halimah, S., Yulinda, Y., & Fajrin, A. (2023). Penilaian Tingkat Depresi, Kecemasan, dan Stres pada Karyawan Bank XYZ dengan Menggunakan Metode Dass-42 Test. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(1), 29–38. <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i1.103>