

**Original Article**

## **Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Sebagai Prediktor Stres Kerja Pada Karyawan Healthway Indonesia Di Masa Pandemi Covid-19**

### ***Job Rotation And Workload As Predictors Of Work Stress Among Healthway Indonesia Employees During The Covid-19 Pandemic***

**Rahmat Kurniawan<sup>\*1</sup>, Widiya Ningsih<sup>2</sup>, Supriadi B.<sup>1</sup>, Nurmiaty<sup>3</sup>, Sumiyati<sup>3</sup>,  
Siti Kusnul Khotimah<sup>4</sup>, Saman<sup>1</sup>, Azwar<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Jurusan Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Palu, Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia

<sup>2</sup>Prodi Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widya Dharma Husada, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

<sup>3</sup>Jurusan Kebidanan, Poltekkes Kemenkes Palu, Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia

<sup>4</sup>Primaya Hospital Tangerang, Tangerang, Banten, Indonesia

Koresponden: [uirahmat986@gmail.com](mailto:uirahmat986@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

**Pendahuluan:** Awal tahun 2020 masyarakat didunia dibuat khawatir dengan masuknya virus COVID-19 . Lebih dari 152.000 orang telah terkonfirmasi meninggal dunia karena COVID-19. Dari maraknya kasus COVID-19 ini, banyak laboratorium yang membuka untuk tes COVID-19 seperti PCR dan antigen, salah satunya yaitu Healthway Indonesia. Karyawan Healthway Indonesia mengalami mutasi kerja dan beban kerja, salah satunya karena tuntutan dari manajemen dan keluhan-keluhan dari pasien. Dari mutasi kerja dan beban yang di alami karyawan Healthway Indonesia mengakibatkan sejumlah karyawan mengalami stress kerja. **Tujuan penelitian** ini untuk mengetahui Hubungan Antara Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Healthway Indonesia Di Masa Pandemi COVID-19. **Metode Penelitian** menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan desain analitik dengan pendekatan *Cross sectional*. Pengumpulan data ini menggunakan kuesioner melalui google form yang di share ke dalam grup wahatsapp karyawan Healthway Indonesia sebanyak 100 responden. Analisa data menggunakan *Uji Chi Square*, berdasarkan analisa data dengan *Uji Chi Square* dengan derajat kemaknaan  $p < 0,05$  (5%). **Hasil** uji statistik didapatkan nilai ( $Pvalue = 0,005$ ) maka dapat **disimpulkan** bahwa ada hubungan antara Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Healthway Indonesia Di Masa Pandemi COVID-19.

Kata Kunci : Covid-19, Mutasi Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja

#### **ABSTRACT**

*Introduction: At the beginning of 2020, people around the world were concerned about the emergence of the COVID-19 virus. More than 152,000 people have been confirmed dead from COVID-19. Due to the prevalence of COVID-19 cases, many laboratories have opened to provide COVID-19 tests such as PCR and antigen tests, one of which is Healthway Indonesia. Healthway Indonesia employees experienced job changes and increased workloads, partly due to demands from management and complaints from patients. These job changes and increased workloads caused a number of Healthway Indonesia employees to experience work-related stress. The purpose of this study is to determine the relationship between job changes and workload with work stress among Healthway Indonesia employees during the COVID-19 pandemic. The research method used quantitative research and an analytical design with a cross-sectional approach. Data collection was conducted using a questionnaire via Google Form, which was shared in the Healthway Indonesia employee WhatsApp group, with 100 respondents. Data analysis was performed using the Chi-Square test, based on data analysis with a Chi-Square test with a significance level of  $p < 0.05$  (5%). The statistical test results obtained a value of ( $Pvalue = 0.005$ ), so it can be concluded that there is a relationship between job rotation and workload with work stress among Healthway Indonesia employees during the*

*COVID-19 pandemic.*

**Keywords** : *Covid-19, Job Mutation, Workload, Work Stress*

<https://doi.10.33860/shj.v4i1.4205>



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

## PENDAHULUAN

Awal tahun 2020 masyarakat didunia dibuat khawatir dengan keberadaan suatu varian virus baru bernama Corona. Penyakitnya disebut sebagai COVID-19, sebagai virus yang menyerang Cina, yang ditemukan pada bulan November 2019 tepatnya di kota Wuhan. Sejak Januari 2020, Corona Virus Disease-19 (COVID-19) telah menginfeksi lebih dari 2.245.872 jiwa di seluruh dunia. Lebih dari 152.000 orang telah terkonfirmasi meninggal dunia karena virus ini<sup>1</sup>. Oleh karena itu, tidak heran apabila pemimpin-pemimpin pemerintahan di banyak negara berjuang untuk keluar dari wabah COVID-19 dengan pendekatannya masing-masing. Di China, misalnya, pemerintah merespons wabah Covid-19 dengan menyediakan fasilitas kesehatan khusus pasien virus korona, mengubah gedung olahraga, aula, sekolah, dan juga hotel menjadi rumah sakit sementara, melalukan Rapid Test Antigen ataupun Polymerase Chain Reaction (PCR) pada banyak warga, hingga mengimplementasikan metode mengisolasi kota lockdown.<sup>2</sup>

Gejala klinis umum yang terjadi pada pasien COVID-19, diantaranya yaitu demam, batuk kering, dispnea, fatigue, nyeri otot, dan sakit kepala.<sup>3</sup> Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Huang, dkk 2020). gejala klinis yang paling sering terjadi pada pasien COVID-19 yaitu demam (98%), batuk (76%), dan myalgia atau kelemahan (44%). Gejala lain yang terdapat pada pasien, namun tidak begitu sering ditemukan yaitu produksi sputum (28%), sakit kepala 8%, batuk darah 5%, dan diare 3%, sebanyak 55% dari pasien yang diteliti mengalami dispnea. Sakit abdominal merupakan indikator keparahan pasien dengan infeksi COVID-19. Sebanyak 2,7% pasien mengalami sakit abdominal, 7,8% pasien mengalami diare, 5,6% pasien mengalami mual dan/atau muntah.<sup>2</sup>

Virus ini luar biasa, hanya dalam waktu singkat, virus ini sudah merenggut ribuan nyawa bukan hanya di Cina tetapi juga di berbagai negara di dunia seperti Italia, Iran, Korea Selatan, Inggris, Jepang, Amerika Serikat, Jerman, dan negara lainnya termasuk Indonesia.<sup>3</sup> Penularan ini terjadi umumnya melalui droplet dan kontak dengan virus kemudian virus dapat masuk ke dalam mukosa yang terbuka. Suatu analisis mencoba mengukur laju penularan berdasarkan masa inkubasi, gejala dan durasi antara gejala dengan pasien yang di isolasi. Analisis tersebut mendapatkan hasil penularan dari 1 pasien ke sekitar 3 orang di sekitarnya, tetapi kemungkinan penularan di masa inkubasi menyebabkan masa kontak pasien ke orang sekitar lebih lama sehingga risiko jumlah kontak tertular dari 1 pasien mungkin dapat lebih besar.<sup>1</sup>

Akibat penyebaran virus COVID-19 yang masif, maka banyak laboratorium-laboratorium untuk tes antigen swab dan PCR, salah satunya yaitu Healthway Indonesia. Healthway Indonesia merupakan Laboratorium Tes PCR terbaru di tahun 2021 dan terbesar di provinsi Banten. Laboratorium Healthway Indonesia dilengkapi dengan fasilitas memadai serta teknologi terkini yang sudah memenuhi standar WHO dan KEMENKES dengan Lab Biosafety Level 2 Plus. Healthway Indonesia memiliki cabang drive thru dan walk-in yang tersebar di wilayah Jakarta dan Tangerang, yaitu Pamulang, Alam Sutera, BSD, Ciledug, Pluit, Gatot Subroto, Sunter, Puri Kembangan dan Kalideres dengan layanan swab dan medical checkup yang dapat dilakukan langsung di lokasi drive thru dan walk-in maupun pelayanan home visit dan corporate visit.<sup>2</sup>

Karyawan di Healthway Indonesia sering mengalami mutasi akibat dibukanya cabang baru sehingga dimutusakanlah beberapa karyawan untuk dipindahkan kecabang baru tersebut. Selain karna dibukanya cabang baru, karyawan Heathway Indonesia dimutasi karena kinerja karyawan yang baik maupun yang

kurang baik, dan kemauan dari karyawan itu sendiri untuk dimutasi. Mutasi pada karyawan Healthway Indonesia sering dikaitkan dengan stress kerja.<sup>3</sup> Stress kerja tersebut terjadi karena mutasi karyawan dan tidak ada informasi dari pihak manajemen bahwa karyawan tersebut akan dimutasi, karena harus beradaptasi dengan lingkungan baru, karena tekanan oleh atasan yang mengharuskan laporan cepat selesai pada waktunya dan masalah-masalah lainnya diluar pekerjaan tersebut. Perpindahan pegawai terjadi dalam setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Ada berbagai istilah perpindahan yang digunakan setiap organisasi, istilah yang umum digunakan adalah mutasi. Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, alih tugas, transfer dan job rotation karyawan". Dengan demikian, mutasi yang dijalankan oleh organisasi atau instansi seyogyanya agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Suatu mutasi yang tidak dapat meningkatkan etektivitas dan efisiensi, maka mutasi yang dilakukan tersebut tidak akan mempunyai arti lagi bahkan mungkin justru akan merugikan organisasi tersebut. Mutasi yang dilakukan atasan kepada karyawannya dapat memberikan efek stress pada karyawan tersebut.<sup>4</sup>

Stress kerja juga dapat disebabkan oleh beban kerja. Perry et al berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial<sup>5</sup>. Beban kerja merupakan beban yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi, dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi. Jika karyawan mengalami stress kerja, maka pekerjaan karyawan tersebut juga akan terganggu. Terjadinya stress akibat kerja secara khusus akan dapat menurunkan produktivitas kerja antara lain performansi pekerja yang rendah, meningkatnya angka absensi, menurunnya moral kerja, meningkatnya turnover pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja menyebabkan biaya kompensasi pekerja meningkat modal. Penyebab stress bermacam-macam, biasa karena faktor dalam diri karyawan maupun dari luar karyawan. Stress adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol<sup>5</sup>. Berhadapan dengan sumber yang dapat menimbulkan stress tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Hal itu tergantung dengan setiap individu menanggapi maupun merespon sumber stress tersebut.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriliani R Manabung pada tahun 2018, mengungkapkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Taufiq Assyauri Sidadologi pada tahun 2022, mengungkapkan bahwa ada pengaruh antara mutasi kerja dan beban kerja dengan stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Patricia Runtuwene pada tahun 2016, mengungkapkan bahwa ada pengaruh antara mutasi kerja dan beban kerja dengan stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septi Andrianti pada tahun 2018, mengungkapkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Intan Puri pada tahun 2018, mengungkapkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja. Dari studi pendahuluan yang saya lakukan pada bulan februari 2022 dengan menggunakan metode observasi dan wawancara terhadap 100 karyawan yang diambil secara acak, didapatkan hasil 55 karyawan yang mengatakan mutasi kerja dan beban kerja mempunyai hubungan dengan stress kerja karena beberapa faktor, salah satunya yaitu akibat mutasi kerja yang tidak sesuai karena tidak ada informasi kepada pihak yang ingin di mutasi dan juga beban kerja karena tekanan dari pihak manajemen untuk segera menyelesaikan laporan sesuai waktu yang ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Healthway Indonesia di Masa Pandemi COVID-19.

## METODE PENELITIAN

Design penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan desain analitik dengan pendekatan *Cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di cabang Healthway Indonesia yaitu: Pamulang, Viena, Alam Sutera, Ciledug, Palem Semi, Gatot Subroto, Waduk Pluit, Sunter, Puri Kembangan dan Kali Deres. Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2022 melibatkan 100 responden menggunakan teknik Total Sampling dengan kriteria inklusi: 1). Karyawan yang bersedia menjadi responden, 2). Karyawan yang masih aktif di Healthway Indonesia. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner mutasi kerja dan beban kerja yang telah di uji validitas dengan jumlah 30 responden karyawan laboratorium bummam farmasi ( $r$  hitung =  $r$  tabel). Uji reabilitas menunjukkan crombach alpha > 0.6. Olah data menggunakan SPSS versi 23.

## HASIL

### 1. Kriteria responden

Tabel 01. Kriteria responden (N=100)

Kriteria	Frekuensi (f)	Percentase (%)
Usia		
• 20-30 Tahun	79	79
• 31-40 Tahun	21	23
Jenis kelamin		
• Perempuan	65	65
• Laki-Laki	35	35
Pendidikan terakhir		
• SMP	3	3
• SMA	25	25
• PT	72	72
Bidang kerja		
• Medis	71	71
• Non Medis	29	29
Stress kerja		
• Berat	58	58
• Sangat berat	41	41
Mutasi kerja		
• Sedang	44	44
• Tinggi		
Beban kerja		
• Sedang	14	14
• Tinggi	51	51
• Tinggi sekali	35	35

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 01. dijelaskan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 20–30 tahun dengan jumlah 79 orang (79%). Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 65 orang (65%). Jika ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, responden terbanyak adalah lulusan SMA dengan jumlah 25 orang (25%). Dilihat dari bidang pekerjaan, mayoritas responden bekerja pada bidang medis sebanyak 71 orang (71%). Pada aspek tingkat stres kerja, sebagian besar responden mengalami stres dengan kategori berat yaitu 58 orang (58%). Untuk

mutasi kerja, responden terbanyak berada pada kategori sedang sebanyak 46 orang (46%), sedangkan untuk beban kerja mayoritas responden berada pada kategori tinggi yaitu 51 orang (51%).

## 2. Analisa bivariat

Tabel 02. Hubungan mutasi kerja dengan stress kerja

Mutasi kerja	Stress Kerja						P-Value	
	Berat		Sangat Berat		Total			
	N	%	N	%	n	%		
<b>Mutasi Sedang</b>	52	92,2	4	7,1	56	100,0	0,001	
<b>Mutasi Tinggi</b>	6	13,6	38	86,4	44	100,0		
<b>Total</b>	58	58,0	42	42,0	100	100,0		

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan hubungan mutasi kerja dengan stress kerja pada karyawan healthway Indonesia dimasa pandemic covid-19 terlihat 56 responden mutasi sedang dengan stress kerja berat didapatkan hasil sebagian besar berjumlah 52 (92,2%) dan didapatkan hasil sebagian kecil responden mutasi sedang dengan stress kerja sangat berat berjumlah 4 (7,1%). Sedangkan dari 44 responden mutasi kerja tinggi dengan stress kerja berat didapatkan hasil sebagian kecil berjumlah 6 (13,6%) dan didapatkan hasil sebagian besar responden mutasi kerja tinggi dengan stress kerja sangat berat berjumlah 38 (86,4%). Hasil dari uji statistik dengan menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai p-value = 0,01 > 0,05, maka Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara mutasi kerja dan stress kerja.

Tabel 03. Hubungan beban kerja dengan stress kerja

Beban kerja	Stress Kerja						P-Value	
	Berat		Sangat Berat		Total			
	N	%	N	%	n	%		
<b>Beban Sedang</b>	8	57,1	6	42,9	14	100	0,001	
<b>Beban Tinggi</b>	38	74,5	13	25,5	51	100		
<b>Beban Tinggi Sekali</b>	12	34,3	23	65,7	35	100		
<b>Total</b>	58	58,0	42	42,0	100	100,0		

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan healthway Indonesia dimasa pandemic covid-19 terlihat 14 responden beban kerja sedang dengan stress kerja berat didapatkan hasil lebih dari setengahnya yaitu berjumlah 8 (57,1%) dan beban kerja sedang dengan stress kerja sangat berat didapatkan hasil hampir setengahnya yaitu berjumlah 6 (42,9%). Terlihat 51 responden beban kerja tinggi dengan stress kerja berat didapatkan hasil lebih dari setengahnya yaitu berjumlah 38 (74,5%) dan beban kerja tinggi dengan stress kerja sangat berat didapatkan hasil sebagian kecil yaitu berjumlah 13 (25,5%). Terlihat 35 responden beban kerja tinggi sekali dengan stress kerja berat didapatkan hasil hampir setengahnya yaitu berjumlah 12 (34,3%) dan beban kerja tinggi sekali dengan stress kerja sangat berat didapatkan hasil lebih dari setengahnya yaitu berjumlah 23 (65,7%). Hasil dari uji statistik dengan menggunakan uji Chi Square diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,01 \leq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dan stress kerja.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada karyawan Healthway Indonesia selama masa pandemi COVID-19. Mutasi kerja, terutama yang dilakukan secara mendadak tanpa persiapan, sering kali menimbulkan tekanan psikologis karena pekerja harus segera beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, rekan kerja baru, dan sistem kerja yang berbeda. Kondisi ini sejalan dengan temuan Rahmawati et al. yang menyatakan bahwa rotasi kerja yang tidak direncanakan dapat meningkatkan stres karena tuntutan adaptasi yang tinggi<sup>8</sup>. Dalam konteks pandemi, perubahan struktur organisasi dan kebutuhan penyesuaian operasional semakin memperburuk kondisi ini.

Selain mutasi kerja, beban kerja juga terbukti berhubungan erat dengan tingkat stres yang dialami responden. Peningkatan jumlah pasien, tuntutan pelayanan cepat, serta kewajiban administratif selama pandemi memberikan tambahan beban baik fisik maupun mental. Beban kerja yang tinggi dapat memicu kelelahan dan menurunkan kapasitas coping individu. Penelitian oleh Widodo et al. juga menegaskan bahwa beban kerja berlebih berkorelasi dengan meningkatnya stres kerja dan risiko burnout pada tenaga kesehatan<sup>20</sup>. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori job demand-control, di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan kontrol yang rendah akan meningkatkan risiko stres kerja<sup>15</sup>. Pada penelitian ini, sebagian besar responden bekerja di bidang medis dan berusia muda (20–30 tahun). Walaupun usia muda biasanya diasosiasikan dengan energi tinggi, kurangnya pengalaman menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan dapat memperbesar kerentanan terhadap stres.

Temuan ini juga konsisten dengan studi internasional yang melaporkan bahwa pandemi COVID-19 memperburuk kondisi psikososial pekerja. Tenaga kesehatan dan staf laboratorium menghadapi jam kerja panjang, risiko infeksi, serta tekanan emosional dari interaksi dengan pasien dan keluarga pasien<sup>10</sup>. Kondisi ini memperkuat beban kerja dan meningkatkan risiko stres berat hingga sangat berat, sebagaimana terlihat dalam distribusi responden penelitian ini. Dampak dari stres kerja yang tinggi tidak hanya dirasakan pada individu, tetapi juga organisasi. Stres kronis dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan angka absensi, turnover, dan bahkan memengaruhi mutu pelayanan kesehatan<sup>11</sup>. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memberikan perhatian serius pada kebijakan mutasi dan pembagian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas karyawan.

Strategi pencegahan stres kerja dapat dilakukan melalui komunikasi yang transparan sebelum mutasi, pemberian pelatihan adaptasi, serta sistem dukungan psikososial di tempat kerja. Studi oleh Putri menunjukkan bahwa program manajemen stres berbasis mindfulness dan konseling di tempat kerja mampu menurunkan tingkat stres tenaga kesehatan secara signifikan<sup>17</sup>. Intervensi tersebut dapat menjadi strategi tambahan yang relevan bagi institusi seperti Healthway Indonesia. Selain itu, penelitian ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara beban kerja dan sumber daya individu. Ketika tuntutan kerja tidak diimbangi dengan dukungan manajerial, supervisi, dan kesempatan istirahat, maka tingkat stres akan meningkat. Hal ini sejalan dengan teori effort-reward imbalance yang menekankan bahwa ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan penghargaan yang diterima akan memicu stres

dan ketidakpuasan kerja<sup>20</sup>.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa mutasi kerja dan beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi stres kerja, terutama dalam konteks pandemi. Penelitian ini juga menambah literatur di bidang keperawatan kerja dan kesehatan kerja dengan memberikan gambaran nyata di Indonesia. Ke depan, penelitian lebih lanjut dengan desain longitudinal dan intervensi psikososial terstruktur diperlukan untuk mengevaluasi strategi terbaik dalam menurunkan stres kerja di kalangan tenaga kesehatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada karyawan Healthway Indonesia di masa pandemi COVID-19, sehingga keduanya merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Temuan ini memperkuat bukti bahwa stres kerja tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga pada produktivitas organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar institusi melakukan perencanaan mutasi kerja yang lebih transparan, memberikan dukungan adaptasi melalui pelatihan dan konseling, serta mengelola pembagian beban kerja secara proporsional agar sesuai dengan kapasitas karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan kajian dengan desain longitudinal, melibatkan populasi yang lebih besar, serta menambahkan variabel lain seperti dukungan sosial, gaya kepemimpinan, dan strategi coping individu untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Abdillah, L.A(2020).Stigma Terhadap Orang Positif Covid-19: Pandemik Covid-19: Persoalan dan Refleksi di Indonesia. [https://Papers.Ssrn.Com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract\\_id=3582624, 11-24](https://Papers.Ssrn.Com/Sol3/Papers.Cfm?Abstract_id=3582624, 11-24).
2. Agustino, L. (2020). Analisis Kebijakan Penanganan Wabah Covid-19:Pengalaman Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(2), 253-270. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i2.685>
3. Aisyah, P. (2021). Stikes Widya Dharma Husada Tangerang Program Studi S1 Keperawatan Tahun 2022. <https://eprints.wdh.ac.id/view/year/2022.html>
4. Anggra Kristiani, V. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aseli Dagadu Djokdja.* In manajemen. Sanata Dharma Yogyakarta. <https://repository.usd.ac.id/35001/>
5. Benua, M. G. N., Lengkong.(2019), M. Benua., V Lengkong, M. Pandowo *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado Influence Of Leadership, Interpersonal Conflict And Work Mutation On W* 7(3), 3698-3707. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/embal/article/view/24856>
6. Dahlia Wati, M. K. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 32-45. <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/618>
7. Data, T. G. G. I on S. A. I (2021). *Strategi Komunikasi Kesehatan Penanganan COVID-19.* 4(1), 6. <https://healthway.id/> (di akses pada 15 Februari 2022 pukul: 13.00 WIB) <https://profesi-unm.com/2022/01/22/ketahui-tujuh-jenis-metode-penelitian> kuantitatif-dan-penjelasannya/ (diakses pada 15 Februari 2022 pukul: 15.00)
8. Levani, Prasty, & Mawaddatunnadila (2021). Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Patogenesis, Manifestasi Klinis dan Pilihan Terapi. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 17(1), 44-57. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JKK/article/view/630>
9. Musriyana, Junita Lubis. (2019). *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpesonal Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt Citra Sawit Mandiri Pasar Tiga Panai Tengah Labuhanbatu Musriyana.* 7(2), 76-89. [https://www.researchgate.net/publication/338931764\\_Pengaruh\\_Mutasi\\_Kerja\\_Beban\\_Kerja\\_Dan](https://www.researchgate.net/publication/338931764_Pengaruh_Mutasi_Kerja_Beban_Kerja_Dan)

[Konflik Interpesonal Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt Citra Sawit Mandiri Pasar Tiga Panai Tengah Labuhanbatu#Read](#)

10. Notoatmodjo, S. (2012). Meteodologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta Number, C. (2012). DASS 21. Psychology, 0, 2012.
11. Patria Salsabila, B. (2019). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang*. In *Psikologi*, semarang. <https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2015/F.131.15.0141/F.131.15.0141-15-File-Komplit-20190311031225.pdf>
12. Putri, G. F. (2016). Pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan operasional di vio cihampelas hotel bandung. <http://repository.stpbandung.ac.id/handle/123456789/77>
13. Sikrullah. (2017). *Pengaruh Mutasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Sub Divre Perum Bulog Bulukumba*. In *Paper Knowledge.Toward a Media History of Documents*. Islam Negeri Alauddin. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5452/>
14. Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., ... & Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7857. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
15. Morgantini, L. A., Naha, U., Wang, H., Francavilla, S., Acar, Ö., Flores, J. M., ... & Weine, S. M. (2020). Factors contributing to healthcare professional burnout during the COVID-19 pandemic: A rapid turnaround global survey. *PLoS ONE*, 15(9), e0238217. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238217>
16. Putri, D. A., Wulandari, A., & Hidayah, N. (2021). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on stress among healthcare workers during COVID-19 pandemic. *Journal of Public Health Research*, 10(3), 2236. <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2236>
17. Rahmawati, A., Susilo, H., & Lestari, R. (2021). Work rotation and its impact on work stress: Evidence from healthcare workers. *Indonesian Journal of Occupational Health and Safety*, 10(2), 75–84.
18. Siegrist, J., Li, J., & Montano, D. (2019). Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. Düsseldorf: University of Düsseldorf. Available at: <https://www.uniklinik-duesseldorf.de/eri>
19. Widodo, W., Prasetyo, Y., & Dewi, N. (2020). Workload and stress among nurses in pandemic era: A cross-sectional study. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 16(3), 181–187. [https://repository.ubaya.ac.id/44904/4/Adi%20Prasetyo%20Tedjakusuma\\_Linkage%20between%20Job%20Stress.pdf](https://repository.ubaya.ac.id/44904/4/Adi%20Prasetyo%20Tedjakusuma_Linkage%20between%20Job%20Stress.pdf)
20. Yulita, I., Fadilah, R., & Puspitasari, N. (2022). Work stress and turnover intention among nurses during COVID-19 pandemic: The mediating role of burnout. *BMC Nursing*, 21(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00849-2>