

PENILAIAN STATUS GIZI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN PSIKOLOGI KERJA KARYAWAN BANK

*Nutritional Status Assessment of The Work Environment, Workload and Work Psychology
of Bank Employees*

**Reniasinta¹, Syifa Qisthi Shabrina², Ade Lia Solikhah³, Salwa Putri Nabila⁴, Ananda Putri
Febriaini⁵, Sabrina Aprilia⁶, Fransisca Bonita⁷, Umi Novianti⁸**

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang,
Indonesia

Email : asinta.reni@students.unnes.id

ABSTRAK

Karyawan Bank memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki produktivitas yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Penilaian Status Gizi terhadap Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Psikologi Kerja pada Karyawan Bank. Jenis penelitian kualitatif. Responden dalam penelitian ini seluruh karyawan bank. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan dokumentasi didapatkan jumlah responden 16 karyawan. Instrumen dalam penelitian ini pengisian kuisioner. Analisis data secara deskriptif analisis. Penelitian ini menunjukkan bahwa tubuh yang dikategorikan normal sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 87 % dan karyawan yang memiliki Indeks Masa Tubuh yang dikategorikan gemuk tingkat tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase 13 %. Hasil wawancara dan kuesioner responden mengeluhkan stress kerja yang dialami, dan setelah dianalisis seluruh responden mengalami stress kerja dengan berbagai kategori mulai dari stress ringan, sedang hingga berat yang dapat mempengaruhi pola makan karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Psikologi Kerja terhadap Status Gizi pada Karyawan Bank. Saran yang di berikan kepada Pimpinan Bank adalah pemenuhan kebutuhan gizi karyawan dengan menyediakan kantin sehat dan bersih serta edukasi gizi kerja sehingga dapat tercapai peningkatan lingkungan kerja serta penurunan beban kerja dan psikologi kerja.

Kata Kunci: Status Gizi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Psikologi Kerja

ABSTRACT

Bank employees have a very important role and position as actors in the development goal of having quality human resources and having high productivity. The purpose of this study was to determine the nutritional status assessment of the work environment, workload and work psychology of bank employees. This type of qualitative research. Respondents in this study were all bank employees. Data collection techniques with questionnaires and documentation obtained the number of respondents 16 employees. The instrument in this study was filling out a questionnaire. Data analysis is descriptive analysis. This study shows that the body is categorized as normal as many as 14 people with a percentage of 87% and employees who have a Body Mass Index categorized as high fat as many as 2 people with a percentage of 13%. The results of interviews and questionnaires, respondents complained about the work stress they experienced, and after being analyzed all respondents experienced work stress with various categories ranging from mild, moderate to severe stress which could affect employees' eating patterns. The conclusion of this study is that there is an influence of the work environment, workload, and work psychology on the nutritional status of bank employees. The advice given to the leadership of the bank is to fulfill the nutritional needs of employees by providing a healthy and clean canteen as well as work

nutrition education so that an improvement in the work environment can be achieved as well as a decrease in workload and work psychology.

Keywords: *Nutritional Status, Work Environment, Workload, Work Psychology*

PENDAHULUAN

Dalam kondisi perkembangan pembangunan kearah industrialisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, sangat diperlukan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Searah dengan hal tersebut, kebijakan pembangunan dibidang kesehatan ditujukan untuk meningkatkan derajat kesehatan yang optimal bagi seluruh masyarakat, termasuk masyarakat tenaga kerja. Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan karena dituntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai produktivitas yang tinggi (Anies, 2005:23).

Undang-Undang Kesehatan No. 23 Tahun 2003 menyebutkan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Pada bahasan ini, kesehatan mencakup empat aspek yaitu fisik (badan), mental (jiwa), sosial dan ekonomi. Kesehatan fisik antara lain dipengaruhi oleh higienitas, medis, diet (pola makan) dan olahraga. Kesehatan mental mencakup tiga komponen yaitu pikiran, emosional, dan spiritual. Kesehatan sosial terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain secara baik. Kesehatan ekonomi terlihat dari produktifitas seseorang dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu

yang dapat menyongkong hidup dan keluarganya secara finansial.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih

banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Saydam, 2000:226). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009:22).

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik: (1) Pencahayaan; (2) Sirkulasi Udara; (3) Warna; (4) Kebersihan; dan (5) Keamanan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan

bawahan (Sedarmayanti, 2009:31).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja juga melibatkan psikologi kerja. Psikologi kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang merupakan emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Hasilnya dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2008).

Pencapaian kesehatan di tempat kerja sangat dipengaruhi dengan bagaimana pelaksanaan pemenuhan gizi tenaga kerja. Apakah sesuai atau belum sesuai. Setiap pekerja memerlukan zat gizi sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan dengan jenis pekerjaan berat perlu mengkonsumsi kalori yang lebih banyak di bandingkan dengan pekerjaan sedang dan pekerjaan ringan, hal ini pada dasarnya untuk mencapai keseimbangan antara asupan gizi dengan beban kerja. Pemenuhan gizi yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat menyebabkan penurunan produktifitas dan kapasitas kerja. Oleh karena itu kami mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Psikologi Kerja terhadap Status Gizi pada Karyawan Bank”.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan kualitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian status gizi kerja. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Bank.

Responden pada penelitian ini berjumlah 16 orang. Adapun kriteria responden merupakan karyawan Bank di Indonesia.

Instrumen penelitian berupa kuisisioner online dan offline untuk mengukur indeks massa tubuh (IMT) menggunakan standar Pendoman Penilaian Status Gizi Kemenkes RI, *Food recall* 1 x 24 jam menggunakan standar Pendoman *Survey* Makanan Kemenkes RI, lingkungan kerja serta beban kerja menggunakan standar Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI no 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja dengan memodifikasi kuisisioner, dan psikologi kerja menggunakan standar kuisisioner *Stress Diagnostic Survey*. Analisis data dengan metode deskriptif analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis yang dilakukan dengan deskriptif analisis yang bertujuan mengetahui Penilaian Status Gizi terhadap Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Psikologi Kerja pada Karyawan Bank.

Berdasarkan hasil penelitian dari 16 responden diperoleh karakteristik responden. Hasil Penelitian diperoleh data karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama kerja dan posisi kerja (Tabel 1).

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

No.	Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki - Laki	6	37,5%
		Perempuan	10	62,5%
2.	Usia	20 – 25 tahun	9	56,2%
		26 – 30 tahun	1	6,3%
		31 – 35 tahun	2	12,6%
		36 – 40 tahun	2	12,6%
		>40 tahun	2	12,6%
3.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	62,5%
		Diploma (D3)	1	6,3%
		Sarjana (S1)	5	31,3%
		Magister (S2)	0	0
4.	Lama Kerja	0 – 5 tahun	9	56,2%
		6 – 10 tahun	4	25%
		11 – 15 tahun	1	6,3%
		16 – 20 tahun	0	0
		21 – 25 tahun	2	12,5%
		>26 tahun	0	0
5.	Posisi Kerja	Analisis Kredit	1	6,3%
		Customer Service	1	6,3%
		Driver	1	6,3%
		Mantri	1	6,3%
		Pemdukung Operasional	2	12,6%
		Satpam	1	6,3%
		Sekretaris	1	6,3%
		Staff Marketing	3	18,9%
		Staff Administrasi	1	6,3%
		Supervisor problem account solution	1	6,3%
		Teller	3	18,9%

Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel menunjukkan karakteristik responden jenis kelamin laki - laki sebanyak 6 orang dengan persentase 37,5 % dan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase 62,5 %.

Usia

Berdasarkan tabel karakteristik usia responden adalah usia 20 sampai 25 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 56,5 %, usia 26 sampai 30 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 6,3 %, usia 31 sampai 35 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 12,6 %, usia 36 sampai 40 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 12,6

%, dan usia diatas 40 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 12,6 %.

Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel karakteristik responden mengenai pendidikan terakhir adalah sebanyak 10 orang berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase sebesar 62,5 %, sebanyak 1 orang berpendidikan terakhir Diploma (D3) dengan persentase sebesar 31,3 %, dan sebanyak 5 orang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan persentase sebesar 6,2 %.

Lama Bekerja

Berdasarkan tabel menunjukkan sebanyak 9 orang sudah bekerja selama 0 sampai 5 tahun dengan persentase 56,2 %, sebanyak 4 orang

sudah bekerja selama 6 sampai 10 tahun dengan persentase 25 %, sebanyak 1 orang sudah bekerja selama 11 sampai 15 tahun dengan persentase 6,3 %, dan sebanyak 2 orang sudah bekerja selama 21 sampai 25 tahun dengan persentase 12,5 %.

Posisi Kerja

Berdasarkan tabel sebagian besar karyawan bank bekerja pada bagian Staff Marketing dan Teller sebesar 18,9%, Pendukung Operasional sebesar 12,6%, sisanya sebesar 6,3% pada bagian analisis kredit, customer service, driver, mantra, satpam, sekeretaris, staff administrasi, supervisor problem account solution.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bank memiliki Indeks Masa Tubuh yang Normal yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 87 % dan karyawan yang memiliki Indeks Masa Tubuh Gemuk Berat sebanyak 2 orang dengan persentase 13 %.

Food Recall 1 x 24 Jam

Makan Pagi

Dari 16 responden 14 responden telah mengonsumsi makan pagi dengan berbagai kandungan makanan, seperti karbohidrat dari nasi

Tabel 2. Distribusi Responden berdasarkan Status Gizi

No.	IMT	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Kurus Berat	0	0
2.	Kurus Ringan	0	0
3.	Normal	14	87%
4.	Gemuk Ringan	0	0
5.	Gemuk Berat	2	13%
Jumlah		16	100%

dan juga roti, kemudian protein hewani dari telur goreng ataupun rebus, daging, dan susu, kemudian untuk protein nabati dari sayur. Sementara untuk dua responden tidak melaksanakan makan pagi.

Makan Siang

Untuk makan siang, seluruh responden telah melaksanakan namun, 12,6% responden memilih untuk makan makanan cepat saji.

Makan Malam

Dari total 16 responden terdapat dua responden tidak melaksanakan makan malam, kemudian 3 responden memilih makan makanan

instan, satu responden memakan makanan cepat saji, untuk sepuluh responden lain telah melaksanakan makan malam dengan berbagai kandungan gizi seperti karbohidrat, protein, dan lemak. Berdasarkan dari hasil penelitian lingkungan kerja pada karyawan Bank dengan (11 item) pertanyaan melalui kuisioner didapat kategori “baik” sebesar 16 responden. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian beban kerja pada karyawan Bank dengan (9 item) pertanyaan melalui kuisioner didapat kategori “sedang” sebesar 1 responden dan kategori

Tabel 3. Lingkungan Kerja

No.	Kategori Lingkungan Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Kurang	0	0
2.	Cukup	0	0
3.	Baik	16	100%
Jumlah		16	100%

“Berat” sebesar 15 responden. Setelah di analisa ditemukan pertanyaan dari kuisisioner yang dikeluhkan oleh responden yaitu keamanan belum terjamin, waktu istirahat tersita, pekerjaan

berulang, standar kerja tidak sesuai. Hal ini menunjukkan beban kerja berat perlunya tindak lanjut untuk menanggulangi hal tersebut.

Berdasarkan dari hasil penelitian psikologi

Tabel 4. Beban Kerja

No.	Kategori Beban Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Ringan	0	0
2.	Sedang	1	6,3%
3.	Berat	15	93,3%
Jumlah		16	100%

kerja pada karyawan Bank dengan (30 item) pertanyaan melalui kuisisioner didapat kategori “ringan” dan “sedang” sebesar 5 responden dan kategori “Berat” sebesar 6 responden. Setelah di analisa ditemukan pertanyaan dari kuisisioner yang di keluhkan oleh responden yaitu ketidak jelasan tujuan kerja, tugas kerja yang terpaksa dibawa pulang, tuntutan kerja, tidak ada kesempatan untuk berkembang, tanggung jawab atas perkembangan karyawan lain ataupun bawahan, ketidakjelasan prosedur laporan kejadian, tekanan atasan, ketidakpatuhan perintah, ketidakmampuan menyelesaikan masalah secara bersamaan, kemajuan karir, perbedaan pendapat sesama karyawan dan

tanggung jawab pekerjaan sampai waktu istirahat berkurang. Hal ini menunjukkan psikologi kerja dengan stress berat perlunya tindak lanjut untuk menanggulangi hal tersebut.

Prioritas Masalah

Untuk prioritas masalah, kami menggunakan metode Delphi, yaitu suatu metode yang melaksanakan diskusi dengan anggota dengan keahlian yang sama dan disepakati bersama. Dari hasil identifikasi masalah, prioritas yang akan diatasi terlebih dahulu ialah psikologi kerja, karena dari hasil wawancara dan kuesioner responden mengeluhkan stress kerja yang dialami, dan setelah dianalisis seluruh responden mengalami stress kerja dengan berbagai kategori

Tabel 5. Psikologi Kerja

No.	Kategori Psikologi Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Stress Ringan	5	31,3%
2.	Stress Sedang	5	31,3%
3.	Stress Berat	6	37,6%
Jumlah		16	100%

mulai dari stress ringan, sedang hingga berat. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor yang telah diuraikan pada table identifikasi masalah dan dari tabel psikologi kerja memang yang memiliki tingkat permasalahan paling banyak dibandingkan dengan yang lain.

Seseorang yang mengalami stress kerja juga cenderung berpengaruh pada pola makan sehingga menghasilkan IMT yang tertera pada tabel 2, IMT tersebut juga didukung dengan data food recall 24 jam dari seluruh responden. Sehingga permasalahan pada psikologi kerja akan diatasi terlebih dahulu, kemudian akan dilanjutkan pada penilaian status gizi terkait pola makan teratur dan pemenuhan gizi seimbang, karena masih terdapat responden yang tidak melaksanakan makan pagi contohnya, sebagai awal untuk memulai bekerja

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan judul “Penilaian Status Gizi terhadap Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Psikologi Kerja pada Karyawan Bank” maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden jenis kelamin laki laki sebanyak 6 orang dengan persentase 37,5 % dan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase 62,5 %. Karakteristik usia responden adalah usia 20 sampai 25 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 56,5 %, usia 26 sampai 30 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 6,3 %, usia 31 sampai 35 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 12,6 %, usia 36 sampai 40 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 12,6 %, dan usia diatas 40

tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 12,6 %. Posisi kerja bermacam-macam responden sangatlah bermacam-macam, mulai dari analis kredit 2 responden, driver 2 responden, mantri 1 responden, pendukung operasional 4 responden, sekretaris 1 responden, staff marketing 3 responden dan teller 3 responden. Sebanyak 9 orang sudah bekerja selama 0 sampai 5 tahun dengan persentase 56,2 %, sebanyak 4 orang sudah bekerja selama 6 sampai 10 tahun dengan persentase 25 %, sebanyak 1 orang sudah bekerja selama 11 sampai 15 tahun dengan persentase 6,3 %, dan sebanyak 2 orang sudah bekerja selama 21 sampai 25 tahun dengan persentase 12,5 %. Sesuai data responden didapatkan nilai status gizi karyawan Bank berdasarkan perhitungan Indeks Massa Tubuh (IMT), yaitu sebagian besar karyawan Bank memiliki Indeks Masa Tubuh yang dikategorikan normal sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 87 % dan karyawan yang memiliki Indeks Masa Tubuh yang dikategorikan gemuk tingkat tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase 13 %. Berdasarkan analisis data, dalam variabel penilaian status gizi akan memperoleh dua data yaitu hasil IMT dan juga food recall 24 jam. Untuk lingkungan kerja variabel ini tergolong baik, untuk beban kerja variabel menunjukkan bahwa dari total 16 responden terdapat dua kategori yang dialami oleh responden yaitu (kategori beban kerja berat dan beban kerja sedang). Sedangkan, untuk psikologi kerja, variabel ini menunjukkan bahwa karyawan Bank yang menjadi responden mengalami berbagai kategori stress kerja (kategori ringan, sedang dan berat).

Perencanaan alternatif solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut yaitu dengan menyediakan fasilitas bimbingan psikolog dan menyediakan minuman hangat.

Saran yang dapat diberikan antara lain perlu dilakukan pengukuran derajat kesehatan (IMT) secara periodic untuk mengantisipasi peledakan jumlah karyawan Bank yang nantinya mengalami kekurangan berat badan, kegemukan ataupun kelebihan berat badang tingkat tinggi. Perlu dilakukan pengukuran kebutuhan kalori setiap karyawan bank dan setiap seksi kerja mulai dari pekerjaan yang ringan, sedang hingga berat. Sehingga penyediaan makanan dapat disesuaikan dengan kebutuhan kalori. Selain itu, tempat kerja harus menyediakan kantin sehat dan bersih agar karyawan bank terpenuhi kebutuhan gizinya sehingga karyawan tidak perlu membeli makanan diluar tempat kerja. selain itu, tempat kerja juga dapat menyediakan kantin rendah lemak untuk mencegah terjadinya obesitas pada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angeles-Agdeppa, I., Sun, Y., Denney, L., Tanda, K. V., Octavio, R. A. D., Carriquiry, A., & Capanzana, M. V. (2019). Food sources, energy and nutrient intakes of adults: 2013 Philippines National Nutrition Survey. *Nutrition Journal*, *18*(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12937-019-0481-z>.
- Kemenkes RI. (2014). *Buku Foto Makanan (PORSIMETRI)*.
- Kemenkes RI. (2017). *Penilaian Status Gizi*. 99–117.
- Kemenkes RI. (2018). *Survey Konsumsi Makanan*.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tent Ang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja*
- Ramadhanti, A. A. (2020). Status Gizi dan Kelelahan terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, *11*(1), 213–218. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v11i1.251>
- Ratnasari, Y. (2019). Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. *Jp3Sdm*, *8*, 44–54.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo*, *8*(2), 174–179.
- Sari, A. R., & Muniroh, L. (2017). Hubungan Kecukupan Asupan Energi dan Status Gizi dengan Tingkat Kelelahan Kerja Pekerja Bagian Produksi (Studi di PT. Multi Aneka Pangan Nusantara Surabaya). *Amerta Nutrition*, *1*(4), 275. <https://doi.org/10.20473/amnt.v1i4.7127>.
- Suminggar, J, Kawatu, P, K. G. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Open Area Di Pt. Tropica Cocoprime Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas*, *9*(4), 195–201.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Supariasa, I. D. (2012). *Penilaian Status Gizi*. Jakarta.
- Stough, C., Simpson, T., Lomas, J., McPhee, G., Billings, C., Myers, S., Oliver, C., & Downey, L. A. (2014). Reducing occupational stress with a B-vitamin focused intervention: A randomized clinical trial: Study protocol. *Nutrition Journal*, *13*(1), 1– 12. <https://doi.org/10.1186/1475-2891-13-122>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan