

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan di Inspektorat Jawa Tengah

Salsabilla Nugrahaningtyas², Rohmatun²

¹ Mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

² Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

**Corresponding Author:*

billasalsa306@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah total populasi sebesar 125 responden dan sampel sebanyak 50 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan dua alat ukur, yakni skala stres kerja yang terdiri dari 24 aitem dengan koefisien Alpha Cronbach 0,915 dan skala beban kerja yang terdiri dari 19 aitem dengan koefisien Alpha Cronbach 0,897. Teknik analisis data menggunakan analisis product moment. Hasil analisis product moment menunjukkan nilai korelasi $r_{xy} = 0,772$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka hipotesis yang telah diajukan diterima.

Kata kunci: stress kerja, beban kerja, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between workload and work stress of employees at the Central Java Provincial Inspectorate. The population in this study were employees of the Central Java Provincial Inspectorate with total population of 125 respondents and sample size of 50 respondents. The sampling technique used was simple random sampling. Data collection used two measuring instruments, namely a work stress scale consisting of 24 items with a Cronbach Alpha coefficient of 0.915 and a workload scale consisting of 19 items with a Cronbach Alpha coefficient of 0.897. The data analysis technique used product moment analysis. The results of the product moment analysis showed a correlation value of $r_{xy} = 0.772$ with a significance of 0.000 ($p < 0.01$) which indicated that there was a very significant relationship between workload and work stress. This means that the higher the workload, the higher the work stress and vice versa, the lower the workload, the lower the work stress. Based on the results of this study, the hypothesis that has been proposed is accepted

Keywords: work stress, workload, employees

1. PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan suatu hal utama dan diperlukan saat membentuk sesuatu organisasi agar dapat digunakan untuk menunjang kehidupan organisasi. (SDM) Sumber daya manusia memiliki peran penting dan strategis untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Perusahaan perlu memperhatikan, mengelola, mengatur, serta memanfaatkan karyawan dalam upaya agar dapat berfungsi secara produktif dalam mencapai tujuan. Sebuah Organisasi perlu memerhatikan kondisi karyawan agar karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan dengan baik, karena salah satu tujuan dari organisasi atau perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan setinggi mungkin.

Kebutuhan akan sumber daya manusia tak terkecuali bagi Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan pasal 379 ayat 1-2, menyatakan bahwa “Inspektorat adalah unsur yang menunjang pemerintah daerah dalam bidang pengawasan. Inspektorat Provinsi dipimpin oleh seorang kepala badan dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur”.

Tugas Badan Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007 Pasal 3 yang berbunyi “Inspektorat Provinsi mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota”. Berdasarkan peraturan tersebut, pemerintah membentuk Inspektorat Provinsi yang bertujuan untuk membantu pemerintah dalam mengawasi dan memeriksa kinerja pemerintahan daerah provinsi supaya sesuai dengan aturan serta kebijakan yang diterapkan.

Inspektorat Provinsi mempunyai tugas dan fungsi dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan di tingkat provinsi. Beberapa tugas yang dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi antara lain audit keuangan, pemeriksaan kinerja, pengawasan administrasi, pemeriksaan kepatuhan, penyelidikan dan pengembangan informasi, pengelolaan resiko, pelaporan dan rekomendasi, serta pendidikan dan penyuluhan.

Pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah memiliki resiko tinggi untuk menimbulkan stres. Tugas yang bertambah sementara tugas sebelumnya belum selesai menjadikan karyawan mengalami peningkatan stres. Peningkatan stres yang dialami oleh karyawan dapat berupa peningkatan stres yang positif maupun negatif. Namun, peningkatan stres yang negatif tentu berdampak pada penurunan performa kerja karyawan.

Benhoudi (Trihandayani dkk., 2023) menyatakan bahwa stres adalah kondisi dimana individu dipaksa untuk melakukan sesuatu serta tidak mampu menerima ketegangan mental yang terjadi. Kupriyanov dan Zhdanov (Gaol, 2016) mengungkapkan bahwasannya stres yang terjadi saat ini merupakan sebuah atribut kehidupan modern. Stres tidak dapat dipisahkan dari kehidupan orang saat ini dan dapat terjadi baik di lingkungan sekolah, keluarga, maupun lingkungan kerja.

Stres kerja sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Robbins dan Judge (Daenuri & Pitri, 2020), merupakan situasi yang dinamis dimana individu dihadapkan dengan sumber daya, serta peluang yang berkaitan dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan hasil akhirnya dilihat sebagai sesuatu yang tidak penting dan pasti. Stres dapat terjadi karena berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar individu.

Stres kerja dapat dikatakan sebagai suatu sumber yang dapat menimbulkan respon dari individu yang berupa respon secara fisik maupun psikologis. Stres adalah salah satu gangguan psikologis yang sering dialami oleh manusia, terutama dalam zaman modern seperti saat ini. Permasalahan hidup yang semakin bertambah kompleks dari hari ke hari menjadikan seseorang mudah untuk terkena stres. Hal ini tidak terkecuali bagi karyawan/pekerja. Hal ini terjadi karena penambahan stres pada bidang pekerjaan maupun lingkungan kerja. Seseorang tidak mampu untuk melakukan tugas yang ada dengan baik ketika memiliki gangguan stres yang tidak tertangani.

Stres kerja menurut Smet (Rahmah & Wardiani, 2021) dapat dipengaruhi oleh dua aspek yang muncul dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Aspek internal yang dapat memengaruhi stres kerja yaitu keadaan fisik maupun psikologis yang dialami oleh karyawan seperti *job insecurity*, kepuasan kerja, dan karakteristik individu. Faktor eksternal yang memengaruhi stres karyawan yaitu faktor yang bersifat kelompok dan kondisi suasana kerja seperti lingkungan tempat kerja dan juga tekanan kerja.

Hasibuan (Bimantoro & Noor, 2018) (Bimantoro & Noor, 2018) menyatakan bahwa stres merupakan orang-orang yang mengalami tekanan sehingga memicu gejala *nervous* dan kekhawatiran kronis sehingga orang yang mengalami akan merasakan gejala seperti sering agresif, marah-marah, tidak dapat relaks, atau tidak dapat bersikap kooperatif. Gejala-gejala yang dirasakan oleh orang yang mengalami stres dapat menghambat aktivitas yang dijalani, salah satunya yaitu bekerja.

Stres yang dialami saat bekerja disebut dengan stres kerja. Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”. Hellriegel, D. dan Slocum (Ningrat & Mulyana, 2022) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah sebuah keadaan yang memengaruhi otot fisik (tegang) yang dialami individu akibat dari tekanan yang diberikan melebihi kapasitas individu tersebut.

Robbins (Maghfirah, 2023) menjabarkan mengenai faktor -faktor yang dapat memengaruhi stres kerja sebagai berikut:

a. Faktor individu

Faktor individu dapat memengaruhi kehidupan personal karyawan, seperti permasalahan dalam rumah tangga atau keluarga, kesulitan dalam finansial mandiri, ciri khas kepribadian, serta pengalaman terkait terorisme, yang semuanya dapat berdampak pada tingkat stres kerja dan kinerja mereka di tempat kerja.

b. Faktor organisasi

Stres dapat terjadi diakibatkan dari permasalahan yang timbul dalam perusahaan. Beban kerja diluar kemampuan, manajer yang menuntut serta kurang peka, tekanan untuk dapat menyelesaikan perkerjaan yang diberikan dengan sempurna dan tanpa kesalahan, dan juga rekan kerja yang tidak dapat bekerja sama.

c. Faktor lingkungan

Lingkungan dapat menjadi faktor yang menyebabkan individu mengalami stres kerja. Perubahan lingkungan seperti keadaan ekonomi, perkembangan teknologi, ambiguitas politik, dan ancaman terorisme dapat menimbulkan tekanan pada individu.

Beban kerja, sebagaimana telah dijelaskan dalam Permendagri No. 12 Tahun 2008 mendefinisikan tekanan / beban kerja sebagai jumlah tugas yang wajib diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung berdasarkan hasil perkalian antara volume kerja dengan norma waktu (Adriansyah, 2017). Beban kerja yang dinilai mudah oleh karyawan dapat menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan beban kerja yang berada diatas kemampuan karyawan akan menyebabkan karyawan merasa tertekan atau stres dalam bekerja.

Beban kerja, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Kurnia, didefinisikan sebagai suatu proses analisa terhadap seberapa banyak waktu yang dibutuhkan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menyelesaikan tugas-tugas dari suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilakukan dalam keadaan yang semestinya (Irawati & Carrollina, 2017).

Beban kerja dapat dibagi menjadi tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sangat tinggi atau berlebih (*over capacity*), beban kerja sesuai standar, dan beban kerja yang sangat rendah atau kurang (*under capacity*) (Susanti, 2022).

Munandar (2001) membagi beban kerja menjadi dua aspek, yakni:

a. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif merujuk pada kapasitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, yang bisa melebihi kapabilitas individu/kelompok atau kurang dari kapabilitas tersebut, dan wajib dituntaskan dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Akibat dari ketidakseimbangan tersebut, karyawan dapat mengalami rasa bosan, monoton, hingga tertekan dengan tenggat waktu (*deadline*) yang mendekat.

b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif merujuk pada jenis beban kerja yang memerlukan kemampuan teknik diatas rata-rata (lebih tinggi) dari kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikannya.

Gawron (Putri & Izzati, 2022) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek beban kerja, yaitu:

a. Beban waktu

Beban waktu menjelaskan mengenai penggunaan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan perencanaan, eksekusi, dan pemantauan pekerjaan.

b. Beban pikiran

Beban pikiran menggambarkan tantangan mental yang diperlukan oleh individu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan teliti, memperhatikan rincian informasi, serta membuat putusan yang tepat.

c. Beban psikologis

Beban psikologis adalah beban yang dirasakan individu seperti rasa cemas, letih, serta frustrasi saat menjalankan tugas (pekerjaan).

2. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 125 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala stres kerja dan skala beban kerja. skala stres kerja disusun berdasarkan aspek stres kerja dalam teori Robbins dan Judge yang terdiri dari aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Sedangkan skala beban kerja disusun berdasarkan aspek beban kerja yang disesuaikan dengan teori dari Munandar yang terdiri dari beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Uji daya beda aitem menggunakan korelasi product moment dari Karl Pearson.

Uji coba skala menggunakan pendekatan pengukuran koefisien *Alpha*. Besarnya reliabilitas skala stres kerja dengan pengukuran koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,915 dan skala beban kerja sebesar 0,897. Metode analisis data dihitung menggunakan bantuan program *SPSS versi 27.0 for windows*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas pada variabel stres kerja $KSZ = 0,185$ dengan $p = 0,000$ ($p > 0,05$) sehingga dapat dinyatakan sebagai aitem yang berdistribusi tidak normal. Pada variabel beban kerja mendapatkan $KSZ = 0,154$ dengan $p = 0,005$ ($p > 0,05$) sehingga dinyatakan sebagai aitem yang berdistribusi tidak normal. Metode kedua menggunakan metode residual dan diperoleh $p = 0,195$ ($p > 0,05$) yang dapat disimpulkan bahwa aitem terdistribusi dengan normal sehingga penelitian dilanjutkan dengan menggunakan uji hipotesis parametrik.

Uji linearitas pada variabel beban kerja dengan stress kerja mendapatkan hasil $F_{linear} = 118,741$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil uji linear menyatakan bahwa variabel beban kerja dengan stress kerja memiliki hubungan secara linear.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 27.0*. hasil uji korelasi *product moment* didapatkan nilai korelasi sebesar $r_{xy} = 0,772$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Egawati & Aryani (2022) dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi”. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap stress kerja dengan tingkat beban kerja dan stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru berada pada kategori sedang.

Tabel 1. Kategorisasi Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$78 < X$	Sangat Tinggi	0	0%
$66 < X \leq 78$	Tinggi	1	2%
$54 < X \leq 66$	Sedang	6	12%
$42 < X \leq 54$	Rendah	38	76%
$X \leq 42$	Sangat Rendah	5	10%
Jumlah		50	100%

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 1 karyawan yang memiliki skor tinggi (2%) 6 karyawan yang memiliki skor sedang (12%), 38 karyawan dengan skor rendah (76%), dan 5 karyawan dengan skor sangat rendah (10%). Kesimpulan yang dapat diambil adalah mayoritas karyawan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah memiliki tingkat stress kerja yang rendah.

Tabel 2. Kategorisasi Beban Kerja

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$61,75 < X \leq 76$	Sangat Tinggi	0	0%
$52,25 < X \leq 61,75$	Tinggi	2	4%
$42,75 < X \leq 52,25$	Sedang	23	40%
$33,25 < X \leq 42,75$	Rendah	20	46%
$19 < X \leq 33,25$	Sangat Rendah	5	10%
Jumlah		50	100%

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 2 karyawan yang memiliki skor tinggi (4%), 23 karyawan dengan skor sedang (40%), 20 karyawan mendapatkan skor rendah (46%), dan 5 karyawan yang mendapatkan skor sangat rendah (10%). Berdasarkan kategorisasi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah memiliki tingkat beban kerja yang termasuk dalam kategori sedang.

Stres kerja dalam penelitian termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah tidak merasakan stres kerja yang berlebih selama melakukan tugas yang diberikan. Mangkunegara menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika dihadapkan pada tuntutan yang melebihi kekuatan yang ada dalam diri suatu individu (Tinambunan dkk., 2022). Tekanan dan tuntutan kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan mengakibatkan karyawan mengalami stres di tempat kerja. MARIHOT (Fita, 2017) telah membagi beberapa gejala yang dapat dirasakan ketika mengalami stres kerja

menjadi tiga bagian, yaitu a. suasana hati yang ditandai dengan kecemasan, kesulitan tidur saat malam hari, mudah lupa dan sering bingung, merasa gelisah; b. otot kerangka (*musculoskeletal*) yang ditandai dengan jari gemetar, gelisah dan tidak dapat duduk atau berdiri dengan tenang; c. organ dalam (*viseral*) ditandai dengan pencernaan yang terganggu, keringat berlebih, dan jantung berdebar-debar. Stres kerja dapat disebabkan oleh berapa faktor yaitu umur, tuntutan tugas atau beban kerja, pengembangan karir, tuntutan diluar pekerjaan; dan pengendalian stres kerja (Utami dkk., 2017). Stres kerja dalam penelitian ini lebih banyak dipengaruhi oleh faktor beban kerja.

Karyawan Inspektorat Jawa Tengah memiliki beban pekerjaan yang tinggi dengan waktu yang terbatas sehingga peneliti berasumsi bahwa terdapat kemungkinan munculnya stres kerja akibat dari beban kerja yang tinggi. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan perbedaan dengan latar belakang yang mendasari penelitian. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan dapat menyikapi beban kerja yang diterima dengan baik yang otomatis memiliki stres kerja yang rendah karena karyawan tersebut berasumsi bahwa beban kerja yang diterima tidak melebihi dari kemampuan yang dimiliki sehingga dapat dikerjakan dengan tanpa merasa mendapat tambahan tugas yang berat.

Beban kerja dalam penelitian ini masuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasakan beban kerja berlebih selama bekerja sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Kokoroko dan Sanda (Taher & Taharuddin, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Tinggi rendah dari suatu beban kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator beban kerja. Indikator beban kerja menurut Aminah Soleman (Widiantoro & Gaol, 2024) yaitu faktor eksternal yang berasal dari luar seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Faktor yang kedua yaitu faktor internal yang berasal dari dalam yaitu faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Prakoso & Wijono, 2022) membuktikan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Penelitian ini dilakukan pada 43 pegawai di Badan Kepegawaian Sipil dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Salatiga dengan hasil yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Salatiga terdapat hubungan positif yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika beban kerja tinggi, maka stres kerja pun tinggi dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmat dkk. (2021) yang meneliti mengenai hubungan beban kerja dan lama kerja dengan stress kerja pada pegawai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT PLN (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 39 pegawai yang dijadikan responden, sebanyak 23 orang (59,0%) mengalami tingkat stres kerja normal dan 16 orang (41,0%) mengalami tingkat stres ringan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi stres kerja bersamaan dengan faktor psikososial.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu hipotesis diterima karena menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik penelitian beban kerja dan stres kerja disarankan untuk meneliti lebih luas variabel yang diteliti, seperti mengikutsertakan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, R. C. D. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. mega auto central finance cabang di langsa. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 6(1), 670–678.
- Bimantoro, W., & Noor, C. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Jakarta. . *Jurnal WIDYA*, 29(321), 23–29.
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. glostar indonesia i cikembar kabupaten sukabumi (studi pada divisi production planning inventory control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1). <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>
- Egawati, S., & Aryani, L. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di masa pandemi. *Persepsi: Jurnal Riset Mahasiswa Psikologi*, 1(1), 47–54.
- Fita, E. D. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita. *Psikoborneo*, 5(2), 273–278.
- Gaol, N. T. L. (2016). *Teori Stres : Stimulus , Respons , dan Transaksional*. 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia.
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108.
- Putri, B. D. G. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian mixing. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 130–141.
- Rahmah, A. H., & Wardiani, F. (2021). Analisis faktor penyebab stres kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan swasta kota samarinda di masa pandemi. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 225–236.
- Robbins, & Judge. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. haji maming alma batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13, 63–75.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara iii (persero) medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>

Trihandayani, Y., Cirebon, K., & Barat, J. (2023). Hubungan tingkat stres dengan insomnia pada mahasiswa. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Farmasi Dan Kesehatan*, 1(3).

Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja dan pengendalian stres kerja pada tenaga kerja di bagian cargo pt. angkasa pura logistik bandar udara international ahmad yani semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5, 311–317.

Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat . Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi , Sekretariat Direktorat Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubunga. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6, 63–85.