

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA**

Fidiyatun Anggriani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
fidiyatunanggriani.stiebima20@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

Jaenab

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
jaenab84.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Job Stress on Employee Job Satisfaction at the Bima City Agriculture Service. The approach used in the study is an associative approach. The population in the study was 102 people with a sample of 60 people. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature studies. The data analysis technique used in this study was a simple linear regression analysis technique which was assisted by the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results of the study showed that job stress had a significant effect on employee job satisfaction at the Bima City Agriculture Service.

Keywords: *Job Stress, Job Satisfaction, Bima City Agriculture Service*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 102 orang dengan sampel sejumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang mana dibantu dengan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dinas Pertanian Kota Bima

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam suatu organisasi karena manusia merupakan penentu dan penggerak bagi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya sebuah tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka mempunyai arti telah terjadi adanya peningkatan kinerja dari pegawai. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari pegawai itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada pegawai tersebut salah satunya adalah stres kerja yang dialami oleh pegawai ketika bekerja. Menurut Paskow dan Libov (dalam Wahyudi, 2017) menyatakan bahwa stress perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stress sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Stress yang diatasi dengan baik dan berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Dari pendapat tersebut dapat diartikan jika pegawai yang diberikan beban kerja yang berlebih, yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan pegawai itu sendiri, karena kondisi stress dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi pegawai, yang bisa menutup pikiran positif pegawai ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Stress kerja dapat didefinisikan dalam banyak cara, tetapi sebagian besar definisi mengatakan bahwa stress kerja disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan tersebut berupa fisik dan psikologis. Stress merupakan ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting pada dirinya. Pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun perusahaan, salah satunya konsekuensi yang dapat terjadi akibat stress kerja yang banyak dialami yaitu kinerja pegawai terganggu, akibatnya banyak pegawai yang

tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Terdapat hasil penelitian yang menunjukkan variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Jafar, 2018). Dinas pertanian kota bima merupakan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanian yang dibentuk pada tahun 2002 dengan nomor klatur dinas pertanian, tanaman, pangan dan perternakan sesuai surat keputusan Walikota Nomor 7 tahun 2002. Pembangunan pertanian memiliki peran strategi dalam perekonomian Kota bima, dimana peran tersebut digambarkan melalui konstruksi yang nyata dengan penyediaan bahan pangan, bahan baku industri. Dinas Pertanian Kota Bima sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dalam berkerja secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan visi, misi serta tujuan yang telah ditetapkan, karena hal ini berhubungan dengan standar pelayanan yang baik kepada masyarakat. Melihat besarnya tanggungjawab yang diemban tersebut, maka sudah sepatutnya Dinas Pertanian Kota Bima memperhatikan kebutuhan serta keinginan pegawainya sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik. Berdasarkan diuraikan diatas, kepuasan pegawai merupakan aspek yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam suatu instansi. Fenomena stres kerja yang terjadi pada perusahaan akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan pegawai karena dapat menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mengelola dan memperhatikan stres kerja yang baik, maka akan meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga organisasi akan mendapatkan manfaat besar dari hal itu berupa tercapainya tujuan sesuai yang diharapkan.

TELAAH LITERATUR

Stres Kerja

Stres merupakan suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai situasi ataupun peristiwa. Menurut Handoko (dalam Qoyyimah *et al.*, 2019) stres kerja merupakan suatu

kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang individu. Sehingga untuk mendefinisikan stres perlu dilihat apa yang terjadi oleh penderitanya dan dilakukan penanganan stress yang sesuai dan tepat. Dalam suatu perusahaan stres kerja merupakan masalah yang penting untuk dibahas, karena menyangkut kepada keberlangsungan perusahaan. Dalam kehidupan sehari-hari stres kerja yang dialami oleh para pekerja yang merasa terbebani oleh waktu yang pendek dengan beban kerja yang berat. karena tugas yang disanding karyawan banyak sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Aamodt (dalam Tentama *et al.*, 2019) Stres Kerja merupakan reaksi alami psikologis dan fisik terhadap peristiwa atau situasi yang mengancam yang asalnya dari lingkungan kerja. Stres kerja bisa disebabkan oleh beberapa hal yaitu :

1. Adanya beban pekerjaan yang terlalu berat.
2. Tidak adanya pengawasan kerja
3. Waktu kerja yang diberikan cukup padat
4. Lingkungan kerja yang tidak baik
5. Adanya konflik kerja
6. Adanya perbedaan dalam menilai antara atasan dengan karyawan.

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan tergantung seberapa besar tingkat stres. Pada penelitian sebelumnya dari Wartono (2017) pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan sehingga muncul rasa bosan. Namun jika tingkat stres sangat tinggi maka akan terjadinya penurunan kinerja. Adanya tingkat stres berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. dengan adanya tingkat stress yang rendah dapat membuat kinerja karyawan menjadi rendah. Tingginya stres juga dapat membuat kinerja karyawan menjadi rendah. Hasibuan (2013) mengatakan bahwa stres merupakan orang-orang yang mengalami stres seperti menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja dapat berdampak juga pada kondisi kestabilan seseorang yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerjanya. Adanya stres kerja membuat

pekerja tidak dapat fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut Sulastri & Onsardi (2020) menjelaskan bahwa terdapat 4 indikator stress kerja antara lainya :

- a. Tekanan dari rekan kerja atau pimpinan (*work pressure*). Yaitu dimana seorang karyawan mengalami sebuah penindasan yang berulang di tempat kerja sehingga menimbulkan rasa kecemasan, depresi dan masalah mental lainya yang diakibatkan oleh tekanan kerja.
- b. Ketidakcocokan dengan pekerjaan (*Job mismatch*). Keadaan ini dapat terjadi dimana ketika seorang individu tidak mampu untuk menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan dan berbanding terbalik dengan kemampuan yang dimilikinya.
- c. Beban kerja yang berlebihan (*work-overload*). Sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang individu miliki tersebut.
- d. Target dan harapan yang tidak realistis. Harapan yang tidak realistis dapat berdampak buruk pada kesejahteraan mental dan fisik seorang karyawan, ketika pegawai terus menerus ditekan untuk memenuhi target yang tidak realistis.

Kepuasan Kerja

(Sulastri & Onsardi, 2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau telah memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai kerja yang penting bagi dirinya, rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan baik sehingga tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek lainya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja terdapat 5 indikator antara lainya yaitu:

- a. Kesesuaian pekerjaan (*work it self*). pegawai yang merasa bahwa pekerjaanya saat ini sudah tepat tentunya akan membuat karyawan akan semakin semangat untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan tersebut
- b. Kondisi fisik lingkungan kerja (*work environment*). Lingkungan kerja dalam

hal ini yang berkaitan dengan kondisi fisik eksternal pegawai yang mendukung kenyamanan dalam bekerja, hal ini meliputi ketersediaan ruang istirahat, dan fasilitas pendukung kerja

- c. Upah dan promosi (*pay dan promotion*). Adanya kesempatan dan peluang peningkatan upah dan promosi ke jenjang yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut, karena karyawan merasa dirinya mendapatkan apresiasi oleh pihak manajemen perusahaannya.
- d. Sikap dan hubungan sosial yang terjalin (*Attitude and social relation*). Hubungan yang terbentuk antara rekan sesama kerja jika terjalin baik sesuai etos kerja yang profesional maka akan dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa puas pegawai dalam bekerja
- e. Benefit pegawai (*employee benefit*). Benefit pegawai merupakan keuntungan yang dirasakan oleh pegawai diluar gaji dan upah yang diberikan karena sudah menjalankan kewajibannya. benefit ini dapat berupa jaminan sosial dan asuransi kesehatan.

Aspek-aspek yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Tasios dan Giannouli (2017) ada beberapa aspek yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan yaitu :

1. Sifat pekerjaan
Pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.
2. Upah
Bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan untuk perusahaan.
3. Promosi
Kesempatan dari perusahaan bagi karyawan perusahaan untuk meningkatkan jabatannya di perusahaan.
4. Supervisi (*Supervision*)
dukungan dari supervisor atau atasan dalam pekerjaan seorang karyawan bisa dalam bentuk pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan terkait penugasan yang diberikan.

5. Rekan Kerja

Sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Hal ini mengacu pada hubungan kerja yang dimiliki sesama rekan kerja yang memiliki semangat dan mampu bekerja secara bersama-sama.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif di mana penelitian yang merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuesioner dan skala Likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima yang berjumlah 102 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh Pegawai berjumlah 60 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. dalam penelitian ini penulis melakukan teknik analisis regresi berganda yang mana metode statistik yang digunakan untuk memperlihatkan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (independen) dengan satu variabel terikat (dependen). Tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi Berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai dua atau lebih variabel independent Model analisis regresi berganda yang digunakan peneliti yaitu :

$$Y = a + \beta_1x + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

β = Koefisien regresi (peningkatan atau penurunan)

X = Variabel independen.

e= *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Coefficients^a						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	26.882	2.511		10.704	.000
	Stres Kerja	.257	.083	.377	-3.101	.003

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber Data Primer Diolah 2024

Dari hasil analisis regresi dapat di ketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 26,882 + 0,257 X$$

Bedasarkan persamaan tersebut maka dapat di jelaskan yaitu nilai kostanta sebesar 26,882 dapat di artikan apabila variabel stres kerja di anggap nol, maka Kepuasan Kerja akan sebesar 26,882 Nilai koefisien beta pada variabel Stres Kerja sebesar 0,257, artinya setiap perubahan variabel Stres Kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja sebesar 0,257 satuan, dengan asumsi asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Stres Kerja akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,257 satuan.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.877 ^a	.742	.427	2.900

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber Data Primer Diolah 2024

Nilai koefien korelasi yaitu sebesar 0,877 artinya tingkat keeratan hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima Bima **Sangat kuat** sebesar 0,877

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.877 ^a	.742	.427	2.900

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja
 Sumber : Data Diolah 2024

Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,742 atau 74,2 %. Artinya pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebesar 74,2 % sedangkan sisanya 25,8% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji t
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	4,600	3,182		1,446	,159
	Stres Kerja	.257	.083	.377	-3.101	.003

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja
 Sumber : Data Diolah 20224

Hasil statistik uji t untuk variabel Stres Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,101 dengan nilai t-tabel sebesar 2,002 ($3,101 > 2,002$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima, sehingga hipotesis yang menyatakan “Diduga Terdapat Stress Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima” **Diterima** (Ho Ditolak dan H1 Diterima). Penelitian ini sama selaras seperti penelitian yang dilakukan oleh (Fagar 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Jawa Barat. Semakin tinggi stres pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima akan mengalami penurunan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja pada pegawai, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima akan mengalami peningkatan. Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal,

dibutuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan yang secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pertanian kota Bima. Adapun saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu sebaiknya pimpinan dapat memberikan sebuah upaya agar memperkecil adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada pegawainya, salah satunya dengan memberikan apa yang diinginkan oleh para pegawai agar pekerjaan yang mereka lakukan dapat terselesaikan dengan tepat waktu, dan kurangi pemberian pekerjaan tambahan diluar jam kerja mereka. Bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, peneliti menyarankan untuk dapat memperluas faktor-faktor yang akan diteliti, dengan variabel yang berbeda dari penelitian ini, agar hasil yang diperoleh lebih baik dan lebih akurat seperti variabel kompensasi, budaya kerja, apresiasi kerja dan lain-lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Andik P, M. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal Of Business And Innovation Management 1 Vol 1*
- Athika *et al* (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen Vol 5 No.2*
- Fahmi, R. (2020). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi Pada PT. Sukorintex Batang). *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 14 No.2*
- Fagar F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Mitra Manajemen Vol 5 No.10*
- Hasibuan, M.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF
- Jafar, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Vol. 151, No. 2.
- Jafarudin, R. (2021). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah Pada PT. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima.” *Jurnal Dimensi Vol 10 No.2*.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prizela, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Karya Prima Pondasi. *Prosiding Seminar Nasional Humanis Vol 2 No.2*
- Purba, *et al* (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan. *Wahana Inovasi Vol 8 No.1*.
- Rasina, Helman Fachri, dan F. K. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas. *Jurnal Produktivitas Vol 6 No.1*.
- Riana, D., Aghata, V. Y. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa Vol 3 No.1*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB) Vol 2 No.1*
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job Descriptive Index (JDI): Reliability And Validity Study In Greece. *Archives of Assesment Psychology, Vol 7 No.1*
- Tentama, *et al*. (2019). The Effect and Implications of Work Stress and Workload on Job Satisfaction. *International Journal Of Scientific & Technology Research, Vol 8 No.11*.
- Qoyyimah et al. (2019). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT . Inka. Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1

Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung. Alfabeta.

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 4. No. 2*