



## Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Badan Perencanaan, Penelitian, Dan Pengembangan (Bappelitbang)

Angel Pradita B Manalu\*, Junita Cahyaningtiyas, Vemi Helita Malev Purba,  
Mukhaira El Akmal, Sri Hartini

Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

\*mukhaira.akmal@gmail.com

### Abstract

*This study aims to examine the relationship between workload and work stress among employees at the Planning, Development, Research, and Development Agency (Bappelitbang). The research is based on increasing job demands and task volume that may contribute to psychological pressure among employees. A quantitative correlational design was employed in this study. The sample consisted of 119 employees selected using purposive sampling techniques. Data were collected using workload and work stress scales developed based on relevant theoretical frameworks and tested for validity and reliability. Data analysis using Pearson Product Moment correlation revealed a correlation coefficient of  $r = 0.614$  with a significance value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). The coefficient of determination indicates that workload contributes 37.7% to work stress. These results show a significant positive relationship between workload and work stress, meaning that higher workload is associated with higher levels of work stress among employees. Conversely, lower workload tends to be followed by reduced work stress. These findings suggest that workload management plays an important role in maintaining employees' psychological well-being. Therefore, organizations are encouraged to distribute workloads more proportionally to minimize the risk of work-related stress.*

**Keywords:** *Workload; Work Stress; Employees; Public Organization*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai di Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan pekerjaan dan volume tugas yang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis bagi pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel penelitian berjumlah 119 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala beban kerja dan skala stres kerja yang disusun berdasarkan teori yang relevan serta telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai koefisien korelasi  $r = 0.614$  dengan signifikansi  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi sebesar 37.7% terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Sebaliknya, penurunan beban kerja cenderung diikuti oleh menurunnya stres kerja. Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi stres kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam mengelola distribusi beban kerja secara lebih proporsional guna menjaga kesejahteraan psikologis pegawai.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja; Stres Kerja; Pegawai; Organisasi Publik*

## Pendahuluan

Pada era globalisasi yang ditandai dengan perubahan cepat dan kompleksitas tinggi, instansi pemerintah dituntut untuk mampu beradaptasi serta memberikan pelayanan publik yang efektif, transparan, dan responsif. Perkembangan teknologi informasi dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan mendorong organisasi sektor publik untuk melakukan transformasi digital serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penghubung antara pemerintah dan masyarakat, sehingga kualitas kinerja ASN sangat menentukan efektivitas pelayanan publik (Maggara, 2024).

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kondisi psikologis pegawai. Berdasarkan hasil wawancara awal di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang), sebagian pegawai menunjukkan indikasi stres kerja seperti penurunan motivasi, ketidakhadiran, serta meningkatnya tingkat absensi. Kondisi ini diduga berkaitan dengan tingginya beban kerja, ketidakjelasan pembagian tugas, serta kurang optimalnya komunikasi organisasi. Situasi tersebut berpotensi menghambat efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena stres kerja juga terjadi secara lebih luas. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di berbagai negara mengalami stres kerja yang berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas. Kondisi ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga organisasi karena dapat menurunkan kinerja dan efisiensi kerja secara keseluruhan (CNN Indonesia, 2021). Hal ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik. Stres kerja secara umum dipahami sebagai kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya, yang dapat memengaruhi aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku individu.

Kondisi ini muncul ketika individu mengalami tekanan yang melebihi kapasitas adaptifnya, sehingga berdampak pada ketidakstabilan emosi, penurunan kepuasan kerja, serta gangguan produktivitas Vanchopo dalam Masdiyanto et al., 2023; Robbins & Judge dalam (Bashori & Meiyanto, 2017). Dengan demikian, stres kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan lingkungan kerja dan respon individu terhadap tekanan tersebut. Salah satu faktor utama yang diduga memengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah dan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Ketidakseimbangan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan, kejenuhan, maupun tekanan psikologis (Putri & Izzati, 2022; Nasution & Rizky, 2024). Beban kerja dapat mencakup aspek fisik, mental, dan waktu yang semuanya berkontribusi terhadap kondisi psikologis pekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami (Manullang, 2024; Haraventa & Suri, 2022).

Temuan ini memperkuat bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kondisi psikologis pegawai dalam lingkungan kerja organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah: apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Bappelitbang? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai Bappelitbang. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja, yaitu semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja pegawai.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 180 pegawai, dengan sampel sebanyak 119 pegawai yang ditentukan menggunakan tabel Isaac dan Michael pada tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria pegawai tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Data penelitian diperoleh melalui skala beban kerja dan skala stres kerja yang disusun berdasarkan teori yang relevan dengan aspek beban fisik, mental, dan waktu untuk beban kerja, serta aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku untuk stres kerja. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju, yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan hasil seluruh instrumen dinyatakan layak digunakan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji hubungan antar variabel, dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 20. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas untuk memastikan distribusi data dan uji linearitas untuk mengetahui bentuk hubungan antar variabel, di mana data dinyatakan memenuhi asumsi apabila memenuhi kriteria signifikansi yang telah ditetapkan.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Skala Stres Kerja

Berdasarkan teori Azwar (2013) suatu item dapat dinyatakan memiliki validitas yang memuaskan apabila nilai koefisien validitas ( $r \geq 0.30$ ). Hasil *try out* memperlihatkan bahwa sebanyak 37 item yang memenuhi syarat validitas dari 40 item yang diuji, diantaranya adalah nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40. Validitas suatu item ditentukan oleh nilai *Corrected Item Total Correlation* atau koefisien korelasi  $r > 0.30$ . Pada lingkup studi ini, nilai korelasi ( $r$ ) yang didapatkan pada rentang antara 0.312 sampai 0.696, yang mengindikasikan adanya tingkat validitas yang bervariasi dari rendah hingga tinggi.

Tetapi, ditemukan tiga butir pernyataan yang belum memenuhi kriteria validitas karena memiliki korelasi di bawah 0.30, diantaranya yaitu aitem nomor 5, 16, 27. Selanjutnya, uji reliabilitas memakai metode *Cronbach's Alpha* yang mendapatkan hasil nilai 0.932 untuk 40 aitem, menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas sangat baik dan layak digunakan untuk mengukur data yang diteliti.

Tabel 1. Rincian Butir-Butir Skala Stres Kerja yang Sahih dan Gugur

No	Aspek- aspek Stres Kerja	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Valid
		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Fisiologis	4,10, 22, 28, 34, 39	16	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37	13	
2.	Psikologis	11, 17, 23, 29, 35, 40	5	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38	13	
3.	Perilaku	6,12,18, 24, 30, 36		3, 9, 15, 21, 33	27	11
	Total	18	2	19	1	37

## 2. Skala Beban Kerja

Berdasar pada temuan analisis, diperoleh bahwasannya dari 40 aitem yang diuji, sebanyak 37 aitem dinyatakan valid. Hal ini mencakup item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, dan 40. Pengujian validitas item diukur dengan melalui nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau koefisien korelasi  $r > 0,30$ , dengan range nilai ( $r$ ) yang valid dari 0,316 - 0,651. Sementara itu, terdapat 3 (tiga) aitem yang tidak memenuhi kriteria validitas karena korelasinya di bawah 0,30 ( $r < 0,30$ ) diantaranya aitem dengan nomor 14, 18, 30. Tahap selanjutnya adalah menguji reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* sebesar 0,944 untuk 40 aitem dan angka yang mengindikasikan derajat reliabilitas yang optimal dan digunakan untuk mengukur data yang diteliti.

Tabel 2. Rincian Butir-Butir Skala Beban Kerja yang Sahih dan Gugur

NO	Aspek-aspek Beban Kerja	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Valid
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Beban Kerja	4,10, 16, 22, 28, 34, 39		1,7, 13, 19, 25, 31, 37		14
2.	Beban Mental	5,11, 17, 23, 29, 35, 40		2, 8, 20, 26, 32, 38	14	13
3.	Beban Waktu	6,12, 24,36	18, 30	3, 9, 15, 21, 27, 33		10
Total		18	2	19	1	37

## 3. Analisis Data

Analisis ini dilaksanakan dengan memanfaatkan perangkat lunak yaitu IBM SPSS Statistics 20.

### a. Stres Kerja

Tabel 3. Kategorisasi Skor Stres Kerja

No	Pedoman	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 74$	Rendah	69	57,9%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$74 \leq X < 111$	Sedang	50	41,9%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 111$	Tinggi	0	0%
Total				119	100%

Hasil analisis dari tabel 3, tersebut diidentifikasi bahwasannya dari total 119 responden yang berpartisipasi, sebanyak 50 responden atau sebesar 41,9% berada dalam kategori stres kerja tingkat sedang. Sementara itu, 69 responden atau 57,9% lainnya tergolong dalam kategori stres kerja tingkat rendah. Data ini memberikan petunjuk bahwa mayoritas responden menunjukkan kecenderungan stres kerja pada level yang rendah.

### b. Beban Kerja

Tabel 4. Kategorisasi Skor Beban Kerja

No	Pedoman	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 74$	Rendah	71	59,6%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$74 \leq X < 111$	Sedang	48	40,4%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 111$	Tinggi	0	0%
Total				119	100%

Hasil analisis dari tabel 4 menerangkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa dari total 119 partisipan yang terlibat, sejumlah 48 partisipan atau sebesar 40.4% ada pada kategori beban kerja sedang. Sementara itu, 71 responden atau 59,6% lainnya menunjukkan kecenderungan beban kerja pada tingkat yang rendah. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa mayoritas peserta penelitian memiliki kecenderungan beban kerja yang tergolong rendah.

#### 4. Uji Normalitas Sebaran

Temuan yang sama juga berlaku untuk variabel beban kerja, dengan nilai KS-Z sejumlah 0.887 dengan Sig (2-tailed) yaitu 0.411, sehingga tingkat Sig (1-tailed) didapatkan sebesar 0.205.5, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig	P	Keterangan
Stres Kerja	73,06	0,923	0,361	P > 0,05	Normal
Beban Kerja	72,53	0,887	0,411	P > 0,05	Normal

#### 5. Uji Linearitas Hubungan

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig	Keterangan
Beban kerja (X) Stres kerja (Y)	4.184	0.000	Linear

Tabel 6 diatas menunjukkan hubungan linear antara kedua variabel yang diteliti. Hasil nilai signifikansi yang didapat yakni sebanyak 0.000 ( $p < 0.05$ ), menyimpulkan variabel-variabel yang diuji tersebut memenuhi syarat.

#### 6. Uji Hipotesis

Tabel 7. Korelasi Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Analisis	Pearson Correlation	Signifikasi (p)
Korelasi	0.164	0.000

Kesimpulan Tabel 7, dibawah ini, diketahui bahwa nilai *R Square* yang diperoleh sejumlah 0.377. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kontribusi beban kerja sebanyak 37.7% pada munculnya stres kerja. Sedangkan 62,3% lainnya dipicu oleh aspek-aspek di luar lingkup penelitian ini.

Tabel 8. Sumbangan Efektif

R	R Square	Sumbangan Efektif
0.164	0.377	37.7%

Hasil analisis korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai Bappelitbang, dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0.614$  dan signifikansi  $p < 0.05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu stresor utama dalam lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi kondisi psikologis individu (Bashori & Meiyanto, 2017).

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja pada berbagai konteks organisasi (Manullang, 2024; Haraventa & Suri, 2022). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.377 menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi sebesar 37.7% terhadap variasi

stres kerja pegawai, sedangkan 62.3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja memiliki peran penting, stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, maupun karakteristik individu.

Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada kategori stres kerja rendah sebanyak 69 responden (57.9%), diikuti kategori sedang sebanyak 50 responden (41.9%), dan tidak ditemukan responden pada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat stres kerja pegawai Bappelitbang berada dalam kategori relatif terkendali. Meskipun demikian, adanya kelompok pegawai dengan kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian individu masih mengalami tekanan psikologis yang perlu mendapat perhatian organisasi.

Pada variabel beban kerja, sebanyak 71 responden (59.6%) berada pada kategori rendah, sedangkan 48 responden (40.4%) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum beban kerja pegawai masih berada pada tingkat yang dapat dikelola. Namun, pada kelompok kategori sedang, beban kerja mulai dirasakan cukup menuntut baik dari aspek waktu, mental, maupun tanggung jawab pekerjaan. Secara lebih lanjut, kondisi stres kerja yang relatif rendah pada sebagian besar pegawai dapat menunjukkan bahwa mereka masih mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, baik dari aspek fisiologis, psikologis, maupun perilaku.

Namun demikian, pada kelompok dengan kategori sedang, mulai terlihat adanya potensi tekanan kerja yang dapat memengaruhi konsentrasi, motivasi, dan efektivitas kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dengan stres kerja, di mana peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh peningkatan stres kerja. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara proporsional menjadi penting untuk menjaga keseimbangan psikologis pegawai dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Meskipun demikian, karena kontribusi beban kerja hanya sebesar 37.7%, maka penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan faktor individu untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai stres kerja.

## **Kesimpulan**

Temuan hasil dari penelitian di atas mengindikasikan adanya keterkaitan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat stres kerja pegawai di Bappelitbang, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien korelasi Pearson sebesar 0.614 dengan nilai signifikansi *P-Value* 0.000 ( $p < 0.05$ ). Temuan itu mengindikasikan meningkatnya beban kerja cenderung sebanding lurus dengan meningkatnya stres kerja, sedangkan beban kerja yang lebih ringan umumnya diikuti oleh tingkat stres kerja yang lebih rendah. Secara umum, mayoritas pegawai ada pada kategori beban pekerjaan dan stres kerja rendah, sehingga kondisi organisasi masih berada dalam batas terkendali. Nilai koefisien determinasi yang didapatkan adalah 0.377 menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi dengan stres kerja sebanyak 37.7%, di sisi lainnya 62.3% sisanya terpengaruh oleh faktor eksternal lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

## **Daftar Pustaka**

- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2017). Peran Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Dengan Moderator Religiusitas. *Gadja Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1), 25-35.

- Guridno, E., & Efendi, S. (2021). The Effect Of Organizational Climate, Work Stress, And Conflict On Motivation And Its Impact On Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(4), 189-201.
- Haraventa, T., & Suri, F. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(2), 135-140.
- Herwine, W., Harahap, D. H., & Widiatoro, F. W. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Customer Service Yang Berada Pada Tahap Dewasa Awal di PT. SDN. *Jurnal Psikologi*, 20(2), 93-101.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Jabnabillah, F., & Margina, N. (2022). Analisis Korelasi Pearson Dalam Menentukan Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Kemandirian Belajar. *Jurnal Sintak*, 1(1), 14-18.
- Kupriyanov, R., & Zhdanov, R. (2014). The Eustress Concept: Problems And Outlooks. *World Journal of Medical Sciences*, 11(2), 179-185.
- Lestari, A., & Fachrian, A. (2022). Between Workload And Work Stress On Employees In Corporate Center Class I Medan. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 81-89.
- Manullang, F. A. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Dosen di STIKes Senior Medan. *TABULARASA: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 6(2) 45-53.
- Maggara, T. S. S. S. (2024). Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah. *Jurnal Riset Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(3), 6245-6251.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127-135.
- Masdiyanto, M., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Air Bandara Kualanamu. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 7(1), 155-162.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172-190.
- Nisya, C. Y., & Raharjo, T. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosi Dengan Work-Life Balance. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 9(1), 45-58.
- Putri, B. D. G. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 130-141.
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B., & Xu, Y. (2020). A Nationwide Survey Of Psychological Distress Among Chinese people in the COVID-19 Epidemic: Implications And Policy Recommendations. *General Psychiatry*, 33(2), 1-3.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5953-5962.
- Sulistiyowati, W. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15-31.
- Wakhid, A., Budiati, E., & Rahmadani, F. (2020). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Customer Service di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Lampung Tahun 2019. *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia (JIKMI)*, 1(1),

Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Dalfian, D., Nurcahyati, N., Devriany, A., Khairunnisa, K., Lestari, S. M. P., Rusdi, R., Wijayanti, D. R., Hidayat, A., Sjahriani, T., Armi, A., Widya, N., & Rogayah, R. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Medan: CV Science Techno Direct.