



## Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kemuning Group Medan

### *The Corelation Between Workload To Work Stress At Employee of PT. Kemuning Group Medan*

**Diatei Yozeff Delorenzo Purba & Andy Chandra\***

Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi,  
Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Kemuning Group Medan. Latar belakang penelitian didasarkan pada fenomena meningkatnya tuntutan produktivitas perusahaan yang seringkali tidak sebanding dengan kapasitas fisik maupun psikologis karyawan, sehingga memunculkan gejala stres kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dan melibatkan seluruh populasi karyawan aktif berjumlah 93 orang melalui teknik total sampling. Data diperoleh menggunakan kuesioner berbasis skala Likert empat tingkat yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis dengan uji korelasi Product Moment Pearson melalui program SPSS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat beban kerja dan stres kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Lebih lanjut, uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan dengan nilai  $R_{xy} = 0,809$  ( $p < 0,05$ ), di mana beban kerja memberikan kontribusi sebesar 65,4% terhadap stres kerja. Temuan ini mempertegas bahwa beban kerja berlebih merupakan faktor dominan yang memengaruhi stres kerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian merekomendasikan perlunya manajemen beban kerja, program intervensi stres, dan dukungan sosial di lingkungan kerja guna menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Beban kerja; Stres kerja; Karyawan

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the relationship between workload and work stress in employees of PT. Kemuning Group Medan. The background of the research is based on the phenomenon of increasing demands on company productivity which is often not proportional to the physical and psychological capacity of employees, thus giving rise to symptoms of work stress. The study used a quantitative approach with a correlational method and involved the entire active employee population of 93 people through a total sampling technique. Data was obtained using a four-level Likert scale-based questionnaire that had been tested for validity and reliability, then analyzed by Pearson's Product Moment correlation test through the SPSS program. The results of the descriptive analysis show that the level of workload and work stress of employees is in the high category. Furthermore, the correlation test showed a significant positive relationship with the value of  $R_{xy} = 0.809$  ( $p < 0.05$ ), where workload contributed 65.4% to work stress. These findings confirm that overload is the dominant factor affecting employee work stress. Practically, the results of the study recommend the need for workload management, stress intervention programs, and social support in the work environment to maintain employee well-being and productivity.*

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

**How to Cite:** Purba, Y.P., & Chandra, A. (2025). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kemuning Group Medan. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2): 71-76

## **PENDAHULUAN**

Di era modern yang ditandai oleh kompleksitas sistem produksi dan tuntutan efisiensi tinggi, sumber daya manusia memegang peran strategis dalam keberlangsungan perusahaan (Mangkunegara, 2017; Rivai, 2016; Tarigan, 2012). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Handoko, 2019; M. S. P. Hasibuan, 2016; Sulistiyani, 2003). Namun, di balik produktivitas yang diharapkan, muncul risiko psikososial yang signifikan, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja bukan hanya memengaruhi performa individu, tetapi juga berdampak pada stabilitas organisasi secara keseluruhan. Fenomena ini menjadi isu global yang memerlukan perhatian dalam bidang psikologi kerja dan manajemen sumber daya manusia (Gunawan & Nasir, 2023; Hermawan, 2022; Puspitawati & Atmaja, 2020).

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang berbahaya ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (WHO, 2022). Dalam konteks ini, beban kerja menjadi salah satu determinan utama munculnya stres. Ketika beban kerja melebihi kemampuan fisik maupun mental karyawan, tekanan psikologis akan meningkat dan berpotensi menurunkan produktivitas, moral kerja, serta meningkatkan absensi dan tingkat turnover (C. F. Hasibuan et al., 2021; Patrisya & Hidayah, 2022; Wijaya, 2018).

Kondisi demikian banyak ditemukan dalam industri jasa dan manufaktur, termasuk di perusahaan berskala menengah seperti PT. Kemuning Group. Beban kerja yang tidak proporsional kerap memicu kelelahan, iritabilitas, dan penurunan kinerja yang berdampak pada efisiensi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami dinamika hubungan antara beban kerja dan stres kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT. Kemuning Group, ditemukan beberapa indikasi karyawan mengalami stres kerja, seperti kesalahan dalam pekerjaan, mudah tersinggung, berkurangnya semangat kerja, hingga konflik interpersonal. Wawancara dengan beberapa karyawan mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi menjadi faktor utama pemicu stres, yang ditandai dengan gejala seperti kelelahan fisik, sakit kepala, dan gangguan konsentrasi.

Permasalahan ini menjadi relevan mengingat tingginya tuntutan produktivitas dari pihak manajemen tanpa disertai manajemen beban kerja yang memadai. Ketidakseimbangan antara ekspektasi perusahaan dengan kapasitas aktual karyawan berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan mental. Hal ini jika dibiarkan dapat berujung pada penurunan performa dan konflik kerja yang merugikan perusahaan.

Muncul pertanyaan penting: apakah terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan di PT. Kemuning Group? Apakah beban kerja yang tinggi secara langsung berkontribusi pada peningkatan tingkat stres? Pertanyaan inilah yang melandasi urgensi penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan pendekatan kuantitatif korelasional.

Penelitian terdahulu telah mengonfirmasi bahwa beban kerja berperan penting dalam menimbulkan stres kerja. Melati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Produksi" menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara beban kerja dengan stres kerja, di mana pekerja dengan beban tinggi cenderung menunjukkan gejala kelelahan mental dan penurunan semangat kerja.

Temuan serupa dikemukakan oleh Safitri (2020) dalam artikel "Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja" di jurnal Psikoborneo, yang meneliti pekerja di sektor pelayanan publik. Ia menemukan bahwa tingginya volume pekerjaan yang tidak disertai manajemen waktu dan dukungan sosial menyebabkan stres kerja meningkat secara signifikan.

Penelitian oleh Mohune et al. (2018) dalam jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi juga menguatkan temuan tersebut. Mereka menyimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu reaksi emosional dan gangguan fisik seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Bahkan, dalam kasus ekstrem, stres kerja dapat menyebabkan gangguan psikologis jangka panjang dan menurunnya kualitas hidup pekerja.

Ketiga penelitian di atas menunjukkan konsistensi data empiris bahwa beban kerja memiliki korelasi yang signifikan terhadap tingkat stres kerja, baik dalam sektor publik maupun privat. Namun, masih diperlukan konfirmasi lebih lanjut dalam konteks lokal dan kultural perusahaan di Medan seperti PT. Kemuning Group.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan serta penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan PT. Kemuning Group. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait manajemen stres kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam merancang sistem kerja yang lebih sehat, memperbaiki alokasi beban tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk mengetahui hubungan antara beban kerja (X) dan stres kerja (Y) pada karyawan PT. Kemuning Group. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur kekuatan hubungan antarvariabel melalui data numerik yang objektif (Sugiyono, 2015). Penelitian dilakukan melalui survei dengan menyebarkan instrumen berupa kuesioner berbasis skala Likert empat tingkat tanpa jawaban netral. Skala yang digunakan terdiri dari item-item favourable dan unfavourable untuk masing-masing variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di PT. Kemuning Group Medan pada tahun 2022 sebanyak 93 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode ini memberikan hasil yang lebih akurat dan minim bias karena mencakup keseluruhan populasi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan program SPSS, guna mengidentifikasi arah dan kekuatan hubungan antarvariabel.

Untuk memperjelas pengukuran variabel, berikut disajikan tabel operasional variabel yang menjelaskan dimensi, indikator, jumlah item, dan contoh butir pertanyaan pada kuesioner:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

| Variabel               | Dimensi/Aspek   | Indikator                  | Jumlah Item |
|------------------------|-----------------|----------------------------|-------------|
| <b>Beban Kerja (X)</b> | 1. Beban Fisik  | - Tuntutan fisik pekerjaan | 15 item     |
|                        | 2. Beban Psikis | - Tekanan mental           |             |
|                        | 3. Waktu        | - Keterbatasan waktu       |             |
| <b>Stres Kerja (Y)</b> | 1. Fisiologis   | - Kelelahan tubuh          | 15 item     |
|                        | 2. Psikologis   | - Kecemasan kerja          |             |
|                        | 3. Perilaku     | - Perubahan sikap kerja    |             |

Seluruh item dinilai menggunakan skala Likert dengan pilihan: **Sangat Sesuai (4)**, **Sesuai (3)**, **Tidak Sesuai (2)**, dan **Sangat Tidak Sesuai (1)**. Item unfavourable diberi skor terbalik. Sebelum dilakukan analisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan konsisten.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan uji korelasi untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja, terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel guna memperoleh gambaran umum mengenai kecenderungan skor yang diperoleh responden. Deskripsi ini meliputi nilai rata-rata empirik, rata-rata hipotetik, serta simpangan baku (standard deviation) pada masing-masing variabel.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata empirik untuk variabel beban kerja sebesar 70,80, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya adalah 50, dengan simpangan baku sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa skor empirik melebihi skor hipotetik

dan selisihnya lebih dari satu kali simpangan baku, yang berarti tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong sangat tinggi.

Adapun untuk variabel stres kerja, rata-rata empirik yang diperoleh adalah 53,43, sedangkan rata-rata hipotetiknya berada pada angka 37,5, dengan simpangan baku sebesar 3,81. Sama halnya dengan variabel sebelumnya, nilai empirik untuk stres kerja juga lebih tinggi dari nilai hipotetik dengan selisih melebihi satu simpangan baku. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Kemuning Group juga mengalami tingkat stres kerja yang tinggi.

Tingginya skor empirik pada kedua variabel ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan mengalami tekanan kerja yang signifikan, baik dari aspek tuntutan pekerjaan (beban kerja) maupun respon psikologis dan fisiologis (stres kerja), yang berpotensi memengaruhi kualitas kinerja dan produktivitas individu.

### **Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja**

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja, dilakukan uji korelasi Product Moment Pearson. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $R_{xy}$ ) sebesar 0,809 dengan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan PT. Kemuning Group.

Interpretasi dari nilai  $R_{xy} = 0,809$  menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel termasuk dalam kategori kuat, mendekati sangat kuat. Ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja, maka cenderung menurunkan tingkat stres.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hubungan tersebut adalah sebesar 0,654 atau 65,4%, yang menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 65,4% terhadap munculnya stres kerja. Sisanya sebesar 34,6% kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti konflik peran, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, atau kondisi lingkungan fisik kerja.

Temuan ini mengindikasikan pentingnya perhatian dari manajemen perusahaan dalam mendesain sistem kerja yang seimbang, agar tidak memberikan beban berlebihan yang berdampak pada kesehatan mental karyawan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berakibat buruk pada kepuasan kerja, motivasi, bahkan menyebabkan burnout dan turnover.

### **Interpretasi Temuan Berdasarkan Teori**

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan PT. Kemuning Group, dengan nilai koefisien korelasi ( $R_{xy}$ ) sebesar 0,809 dan nilai signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat, stres kerja pun cenderung meningkat; sebaliknya, beban kerja yang rendah berkorelasi dengan tingkat stres yang lebih rendah. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 65,4% mengindikasikan bahwa variabel beban kerja menjelaskan lebih dari separuh variasi dalam stres kerja karyawan. Dengan kata lain, beban kerja merupakan faktor dominan dalam memicu stres kerja di lingkungan perusahaan ini.

Temuan ini sejalan dengan teori stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2011), yang memandang stres sebagai respons terhadap tekanan kerja yang melebihi kemampuan atau sumber daya individu. Dalam hal ini, beban kerja—yang terdiri atas tuntutan fisik, psikis, dan waktu—berperan sebagai stresor utama. Ketika tuntutan tersebut melebihi kapasitas adaptif individu, muncullah gangguan psikologis seperti kecemasan, penurunan konsentrasi, bahkan gangguan fisiologis. Sarafino (2011) mendukung perspektif ini dengan menyatakan bahwa stres dapat bersumber dari tekanan eksternal, termasuk tekanan pekerjaan, dan dimanifestasikan melalui gejala seperti kelelahan, sakit kepala, dan gangguan tidur.

Selain itu, Losyk (2007) mengemukakan bahwa stres kerja muncul sebagai respons emosional terhadap tekanan jangka panjang yang tidak terselesaikan, yang kemudian menurunkan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam konteks PT. Kemuning

Group, wawancara yang dilakukan peneliti mengungkapkan pengalaman karyawan yang menunjukkan tekanan tersebut: mereka merasa tidak mampu berkonsentrasi, mudah tersinggung, dan kelelahan. Hal ini mencerminkan ketidakcocokan antara ekspektasi kerja dengan kondisi psikologis dan fisik karyawan—sebuah situasi yang menjadi pemicu utama munculnya stres kerja menurut teori Person-Environment Fit dalam psikologi organisasi.

Lebih lanjut, hasil ini menguatkan pendapat Widyastuti & Rahardja (2018) yang menekankan bahwa stres kerja merupakan reaksi akibat ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan kerja dan kapasitas individu untuk meresponsnya. Beban kerja yang berlebihan, terutama dalam jangka panjang, menimbulkan ketegangan yang berujung pada penurunan kualitas relasi sosial di tempat kerja, semangat kerja, hingga munculnya reaksi fisik. Hal ini sesuai dengan wawancara karyawan yang merasa "cepat capek", "sulit kerja sama", dan "malas berkomunikasi" saat mengalami tekanan kerja tinggi.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu, temuan ini menunjukkan konsistensi yang kuat. Melati (2021) dalam penelitiannya pada pekerja bagian produksi menemukan bahwa tingginya beban kerja secara langsung meningkatkan tingkat stres kerja, khususnya ketika tugas dilakukan dalam waktu terbatas dan dengan standar kualitas yang ketat. Safitri (2020) juga menyatakan bahwa beban kerja tinggi berkorelasi dengan stres kerja sedang hingga berat pada tenaga kesehatan di rumah sakit. Bahkan dalam konteks kerja ekstrem, seperti yang diteliti oleh Mohune, Ratag, dan Joseph (2018) pada pekerja Unit Airport Rescue and Fire Fighting, ditemukan bahwa stres kerja sangat dipengaruhi oleh beban kerja berat yang berlangsung terus-menerus.

Kesamaan temuan ini menandakan bahwa hubungan antara beban kerja dan stres kerja bukanlah fenomena yang kasuistik atau sektoral, melainkan bersifat universal dalam dunia kerja modern. Terlepas dari jenis industri atau skala organisasi, tekanan kerja yang tidak dikendalikan akan berujung pada ketidakstabilan mental dan emosional pekerja.

Implikasi praktis dari temuan ini sangat signifikan bagi manajemen sumber daya manusia. Pertama, perusahaan perlu mengelola distribusi beban kerja secara adil dan realistis, dengan mempertimbangkan kapasitas fisik dan mental karyawan. Evaluasi rutin terhadap beban tugas dan jam kerja penting untuk mencegah terjadinya akumulasi tekanan. Kedua, diperlukan intervensi preventif seperti pelatihan manajemen stres, program konseling psikologis internal, serta sistem pendukung sosial yang mendorong komunikasi terbuka antar rekan kerja maupun atasan. Ketiga, manajemen perlu memperhatikan prinsip ergonomi kerja dan work-life balance, agar karyawan tidak hanya menjadi objek produktivitas, tetapi juga subjek yang diberdayakan secara utuh dalam pekerjaannya.

Secara strategis, hasil ini menegaskan bahwa investasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan bukanlah beban, melainkan bagian dari strategi jangka panjang untuk menciptakan organisasi yang sehat, stabil, dan kompetitif. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik akan berujung pada menurunnya produktivitas, meningkatnya turnover, serta melemahnya komitmen kerja. Oleh karena itu, manajemen organisasi dituntut untuk mengambil peran aktif dalam merancang kebijakan kerja yang tidak hanya efisien secara struktural, tetapi juga manusiawi secara psikologis.

## **SIMPULAN**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik beban kerja (70,80) dan stres kerja (53,43) berada jauh di atas nilai hipotetiknya, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Kemuning Group mengalami beban kerja yang sangat tinggi dan tingkat stres yang juga tinggi. Kondisi ini mengindikasikan adanya tekanan signifikan baik secara fisik maupun psikologis yang berpotensi memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat ( $R_{xy} = 0,809$ ;  $p < 0,05$ ) antara beban kerja dan stres kerja, dengan kontribusi beban kerja sebesar 65,4% terhadap munculnya stres. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan penelitian ini selaras dengan teori stres kerja Robbins & Judge serta Sarafino, yang menyatakan bahwa stres muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menggambarkan gejala fisik dan psikologis akibat tekanan kerja tinggi. Kesamaan dengan penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa hubungan beban kerja dan stres kerja bersifat universal, bukan hanya fenomena lokal. Secara praktis, perusahaan perlu melakukan manajemen beban kerja, menyediakan program manajemen stres, serta membangun sistem pendukung sosial agar kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, S., & Nasir, M. R. I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 7(2), 169–179. <https://doi.org/10.31289/jime.v7i2.9702>
- Handoko, H. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta: BPFE*.
- Hasibuan, C. F., Munte, S., & Lubis, S. B. (2021). Analisis Pengukuran Beban Kerja dengan Menggunakan Cardiovascular Load (CVL) pada PT. XYZ. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 5(1), 65–71. <https://doi.org/10.31289/jime.v5i1.5054>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Losyk. (2007). *Kendalikan stres anda : Cara mengatasi stres dan sukses di tempat kerja*. Gramedia Pustaka Utama. <https://perpusda.bantulkab.go.id/pc/14127>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Melati, A. A. P. (2021). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Bagian Produksi - UNUSA Repository [University of Nahdatul Ulama Surabaya]. In *Repository of Nahdatul Ulama Surabaya*. <http://repository.unusa.ac.id/7864/>
- Mohune, P. B., Ratag, B., Joseph, W. B. S., Kesehatan, F., Universitas, M., Ratulangi, S., & Abstrak, M. (2018). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA UNIT AIRPORT RESCUE AND FIRE FIGHTING DI BANDAR UDARA INTERNATIONAL SAM RATULANGI MANADO. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/22941>
- Patrisya, G., & Hidayah, N. Y. (2022). Analisis Beban Kerja Analisis Laboratorium Gas Chromatography di PT. Saraswanti Indo Genetech. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 6(2), 207–219. <https://doi.org/10.31289/jime.v6i2.8089>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174–179. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V8I2.4897>
- Sarafino, E. P. (2011). *Applied behavior analysis: Principles and procedures in behavior modification*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu*. Yogyakarta.
- Tarigan, E. D. S. (2012). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*.
- WHO. (2022, September 28). *WHO dan ILO menyerukan langkah-langkah baru untuk mengatasi masalah kesehatan mental di tempat kerja*. World Health Organization. <https://www-who-int.translate.goog/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang) | Widyastuti | Diponegoro Journal of Management. *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 55–65. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20896>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 278–288.