



Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya

Corellation Of Workload With Work Stress On Employees In SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya

Toto Haraventa & Findy Suri

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya. Masalah yang difokuskan pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya di area *Filling Hall*. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan yang positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SPPBE di area *Filling Hall*, artinya semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Sebaliknya semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin rendah pula stres kerjanya. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan PT. Mitha Sarana Wijaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Bentuk skala dalam penelitian ini adalah skala Likert. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari aspek beban kerja menurut Tarwaka (2011) dan aspek stres kerja menurut robbin (2006). Dalam penelitian ini terdapat dua skala, yaitu skala beban kerja dan skala stres kerja. dengan koefisien reliabilitas beban kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,954 dan koefisien reliabilitas stres kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,911. Analisis data menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan analisis data menunjukkan ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja karyawan ($r_{xy} = 0,493$; $P = 0,004 < 0,05$). Selanjutnya diketahui kontribusi beban kerja dengan stres kerja pada karyawan sebesar 24,3 % sedangkan 75,7% dipengaruhi faktor lain. Diketahui beban kerja tergolong tinggi dimana mean hipotetik 75 < dari mean empirik 92.84 dan selisihnya melebihi nilai SD 16.760. Dan stres kerja juga tergolong tinggi dimana mean hipotetik 72,5 < dari mean empirik 95.41 dan selisihnya melebihi nilai SD 12.735.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stres Kerja

Abstract

This study aims to determine the corellation between workload and work stress on employees of SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya. The problem that is focused on this research is to determine the corellation between workload and work stress on employees of SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya in the Filling Hall area. The hypothesis proposed is that there is a positive corellation between workload and work stress for SPPBE employees in the Filling Hall area, meaning that the higher the workload, the higher the work stress. Conversely, the lower the workload of employees, the lower the work stress. The sample in this study were 32 employees of PT. Mitha Sarana Wijaya. The sampling technique in this study is a total sampling technique. The method used in this study is a quantitative method. The form of the scale in this study is a Likert scale. To approach this problem, the theoretical reference is used from the workload aspect according to Tarwaka (2011) and the work stress aspect according to Robbin (2006). In this study, there are two scales, namely the workload scale and the work stress scale. with the coefficient of workload reliability with the Cronbach Alpha formula 0.954 and the work stress reliability coefficient with the Cronbach Alpha formula 0.911. Data analysis using product moment correlation. Based on data analysis, there is a significant relationship between workload and employee work stress ($r_{xy} = 0.493$; $P = 0.004 < 0.05$). Furthermore, it is known that the contribution of workload to work stress on employees is 24.3% while 75.7% is influenced by other factors. It is known that the workload is classified as high where the hypothetical mean is 75 < from the empirical mean 92.84 and the difference exceeds the SD value of 16,760. And work stress is also high where the hypothetical mean is 72.5 < from the empirical mean 95.41 and the difference exceeds the SD value of 12.735.

Keywords: workload; work stress

How to Cite: 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) 2022: 135-140,

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini penggunaan LPG sangat berkembang dengan pesat LPG digunakan sebagai bahan bakar pengganti minyak tanah. Seiring banyaknya orang memilih untuk menggunakan LPG dari pada minyak tanah, berdampak pada jumlah permintaan yang semakin meningkat. Sebagai distributor PT. PERTAMINA berusaha memenuhi kebutuhan pasar, salah satu cara yang dilakukan adalah penambahan agen-agen resmi LPG dan SPPBE. SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya merupakan perusahaan swasta yang membantu PT. Pertamina dalam mengelola gas elpiji dengan mengisi dan mendistribusikan tabung gas elpiji kepada masyarakat, bergerak di bidang jasa pengisian dan pendistribusian gas elpiji 3 kg, yang memiliki karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya karyawan yang bekerja di area *filling hall* yang tugasnya membongkar, mengisi dan muat bulk elpiji mobil agen yang masuk ke area tersebut. Mengingat pekerjaan dilakukan secara kontiniu atau terus menerus sehingga memunculkan resiko stres kerja yang bisa timbul karena kesalahan manusia atau lingkungan.

Survey awal yang dilakukan peneliti di PT. Mitha Sarana Wijaya bahwa terdapat stres kerja yang dirasakan pada pekerjaan yang di tekuni oleh pekerja terkhusus di area *Filling Hall*. Karyawan-karyawan yang berada pada bagian kerja ini dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan serta mampu menyelesaikan target pembongkaran sampai ke tahap muat mobil agen yang ditentukan oleh Pertamina setiap harinya. Karyawan memandang target yang ditentukan terlalu tinggi tetapi di sisi lain job desk pekerjaan di area *filling hall* tersebut memang demikian, yang sudah di sepakati bersama pada saat melamar pekerjaan. Hal tersebut menimbulkan sakit kepala pada karyawan saat melakukan pekerjaan karena memandang target yang ditentukan terlalu tinggi walaupun target setiap harinya memang berbeda

Stres akibat tanggungan beban dari perusahaan dan rekan kerja yang tidak hadir sehingga beban kerja yang diterima semakin tinggi. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap keadaan psikologis karyawan berupa Stres Kerja, karena efek dari beban kerja tersebut karyawan tidak hadir bekerja di hari berikutnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam bekerja disebabkan salah satunya adalah beban pekerjaan. Banyaknya tuntutan tugas atau beban menyebabkan para karyawan menjadi stres. Secara perilaku stres menimbulkan ketidakhadiran dalam bekerja. (Nugraha, M. 2019).

Menurut Rivai (dalam Sari dan Rayni, 2020), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri pegawai berkembang macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan Menurut Wijono (dalam Panengah, 2012), mendefinisikan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. (Mirza, R., & Atrizka, D. 2018).

Menurut Hasibuan (2019) terdapat beberapa faktor di tempat kerja yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu, faktor beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan tempat yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga dan konflik antar pribadi dengan pimpinanlah.

Beban kerja adalah suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki menurut Gopher dan Doncin (dalam Rizky dan Afrianty, 2018). Sedangkan Menurut Nurmianto (dalam Arisandhi, 2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang

harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. (Romauly, F., & Tarigan, M. 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arisandhi (2017) pada pegawai bagian tata usaha dan keuangan di perusahaan gula kebon agung malang, menyatakan terdapat hubungan positif signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai kantor di PG. Kebon Agung Malang, hal ini dapat dilihat dari r hitung sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai r tabel pada taraf nyata alpha 0,05 dengan df=66 sebesar 0,235. Karena r hitung > r tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Karena koefisien korelasi (r hitung) bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel searah. Apabila beban kerja rendah maka stres kerja juga akan rendah, begitu pula sebaliknya bila beban kerja tinggi maka stres kerja juga akan tinggi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Panengah (2012) pada pekerja di sentra industri gamelan wirun sukoharjo, menyatakan ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dapat dilihat dari hasil uji statistik *Spearman Rho* yang signifikan dengan *p-value* = 0.000 (*p*= 0.00). (Turnip, M.K., 2012),

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya. untuk mengetahui bagaimana hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian termasuk dalam penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data angket. Skala yang digunakan adalah skala likert. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan yang bekerja di area *filling hall*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya.

Variabel	Koefisien (R_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE %	P	Ket
X-Y	0,493	0,243	24,3%	0,004	Significant

Penelitian ini mendapat hasil dengan hipotesis positif. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.493$; $p (0,004) < 0,050$. Ini berarti semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi stres kerja yang dialami dan sebaliknya semakin rendah beban kerja, maka semakin rendah stres kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Belda (2019) dengan judul hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang, berdasarkan hasil penelitian diperoleh $r_{xy} = 0,318$ dengan $p=0,016$ ($p<0,05$). Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangan efektif beban kerja terhadap stres kerja dilihat dari koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebesar 0,243. Ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan beban kerja sebesar 24,3% terhadap stres kerja. Sisanya sebesar 75,7% dari variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Situmorang (2018) dengan judul hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai RSUD. H. Abdul Manan Simatupang, berdasarkan hasil penelitian diperoleh r^2 dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan beban kerja dengan stres kerja sebesar 19%.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan beban kerja berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata empirik 92.84 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 75 melebihi

bilangan SD atau SB yang besarnya 16.760. Dan stres kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata empirik 95.41 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 72,5 melebihi bilangan SD atau SB sebesar 12.735

Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2019) dengan judul hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK Cabang Iskandar Muda Medan, dinyatakan bahwa beban kerja berada dalam kategori tinggi dengan mean hipotetik 70 lebih kecil dari mean empirik 94,15 dimana selisihnya melebihi nilai SD 9,469 dan stres kerja berada pada kategori tinggi, sebab mean hipotetik 76 lebih kecil dari mean empirik 97,30, dimana selisihnya lebih dari nilai SD 10,936.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dimana $r_{xy} = 0.493$ dengan $p = 0.004 < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dilakukan, maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dilakukan, maka semakin rendah stres kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Sumbangan efektif beban kerja terhadap stres kerja dilihat dari koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebesar 0,243. Ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan beban kerja sebesar 24,3% terhadap stres kerja. Sisanya sebesar 75,7% dari variabel lain yang tidak diteliti seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, balas jasa, dan lain-lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik 92.84 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 75 melebihi bilangan SD atau SB yang besarnya 16.760. Dan Stres kerja yang diterima tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik 95.41 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 72,5 melebihi bilangan SD atau SB sebesar 12.735.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, J., & Yudiarto, A. (2020). Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis. *Jurnal Diversita*, 6(2), 260-269. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4234>
- Amelia, R. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Moral Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai/Aparatur Pemerintahan Skpd Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan 1(1) 2019: 69-77,
- Arisandhi, RN. 2017. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Atrizka, D., Mariatin E., Rahmi L (2015), Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dan Kecerdasan Adversitas dengan Kepuasan Kerja,, *Analitika*: 7 (2): 129-140
- Baskoro, F., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 73 - 82. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3399>
- Belda.2019. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Semarang
- Christopher, C., Barus, S., & Elvinawanty, R. (2020). Hubungan Antara Persepsi Kualitas Pelayanan dengan Iklim Organisasi pada Karyawan. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 114-121. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3708>
- Dalimunthe, N.R., Lubis, S.A., Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 18-25
- Damanik, R., Sidauruk, S., G.A.N, S., & Tarigan, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 127-131. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1983>
- Damayanti, N., Martinus T., (2012) Perbedaan Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja, *Analitika*: 4 (1): 31-37

- Dwiastuti, D., & Etikariena, A. (2020). Hubungan antara Sikap Kompetitif Berlebihan dan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 28-39. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2734>
- Findy, S., & Emmy, M. (2017). Pengaruh Pencahayaan Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sumatera Utara, *Jurnal Diversita*, 3(2): 63-68.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168-174. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- Hardjo, S., Chairiah Y., (2012), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 4 (1): 1-9
- Hartanto, H. (2019). Pengaruh Tipe Kepribadian dan Jenis Stimulus Flanker terhadap Performansi Fungsi Eksekutif dan Akurasi Memori Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(2), 114 - 125. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i2.2821>
- Haryati, E., & Pane, Y. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 75-83. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1659>
- Hasanuddin, H., & Ashari, T. (2020). Minat Kerja, Profesionalisme Konsel dan Kepuasan Kerja Konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(2), 123-129. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i2.4192>
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 1(1) 2019: 78-86,
- Ibrahim, M., & Salendu, A. (2020). Budaya Organisasi dan Voice Behavior: Peran Mediasi Kepribadian Proaktif pada Karyawan Lembaga Pemerintah. *Jurnal Diversita*, 6(2), 154-167. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.3676>
- Isriadi, T.S., Zulkarnain, (2012), Kaitan antara Kebahagiaan Pekerja dan *Employee Engagement* Studi Empirikal, *Analitika*: 4 (2): 87-92
- Kesuma, H.P. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-30,
- Lukman, I., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorar SD Di Banda Aceh. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 126-135. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030>
- Mirza, R., & Atrizka, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient dan Work Family Conflict pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 119-126. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.2049>
- Moffan, M., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64 - 72. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Murniasih, F., & Seniati, A. (2019). Pengaruh Trait Conscientiousness, Leader-Member Exchange dan Masa Kerja terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Guru SMA. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 9-18. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2452>
- Nadzif, M., & Yudiarto, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>
- Ningrum, O., & Salendu, A. (2021). Pengaruh Psychological Capital terhadap Individual Readiness for Change pada Karyawan Sales. *Jurnal Diversita*, 7(1), 53-62. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4644>
- Noviyanti, Y., Rajab, L., Suryani, H. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 96-104,
- Nugraha, M. (2019). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 19-23. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2402>
- Panengah, Yogi Inggit. 2012. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di Sentra Industri Gamelan Wirun Sukoharjo. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret
- Ramadhan. 2019. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK Cabang Iskandar Muda Medan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Ritonga, S., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 37-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Rizky, Denizia., & Afrianty TW. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan *Work Life Balance* Sebagai *Intervening* (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 61 No.4, 47-53

- Romauly, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 149-160. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2862>
- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT Prudential Life Assurance Prudadvance Medan Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(2) 2019: 170-179.
- Saragih, S., & Wahyuni, N. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 136-141. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2863>
- Sari,IP& Rayni.2020. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSI Nashrul Ummah Lamongan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*. Vol. 12 No. 1 9-17
- Sasmita, N., & Mustika, M. (2019). Peningkatan Psychological Capital Melalui Program "I'm Superhero In The Workplace" dalam Rangka Optimalisasi Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 105-114. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2666>
- Sembiring, M., Kaiman T., Suryani H., (2015), Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja dengan Keterlibatan Kerja, *Analitika*: 7 (1): 39-49
- Setyowati, S., & Etikariena, A. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 115-125. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2857>
- Simanjuntak, C.W. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Model Pengembangan Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 1-9,
- Simatupang, M., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 95-104. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>
- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 33-36. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>
- Situmorang, Febrianto. 2018. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai RSUD. H. Abdul Manan Simatupang Kisaran. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Turnip, M.K., (2012), Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Analitika*: 4 (2): 57-64
- Vivian, V., Elvinawanty, R., & Sarinah, S. (2019). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 38 - 45. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2391>
- Wulan, R., Istiana, (2014), Hubungan Antara Kepemimpinan Wanita Dengan Disiplin Kerja, *Analitika*: 6 (1): 44-49
- Yulianti, V., & Etikariena, A. (2021). Hubungan Antara Sikap Pengembangan Diri Kompetitif dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 7(1), 30-35. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4474>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34-43. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>

