

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
TENAGA KESEHATAN
(Studi Tenaga Kesehatan RSUD 'Aisyiyah Purworejo Pada Masa Pandemi Covid-19)**

**Hasnada Faizhana
faizhanahasnada45@gmail.com**

**Susi Widjajani
Agus Saur Utomo**

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Stres kerja pada tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19 menjadi salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Tingginya tingkat stres kerja pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja rumah sakit. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja, diantaranya adalah faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja tenaga kesehatan RSUD 'Aisyiyah Purworejo terhadap stres kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di RSUD 'Aisyiyah Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga total sampel 96 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jawaban dinilai menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian yang digunakan sebelumnya telah diuji cobakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 19.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, serta beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap stres kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Di masa pandemi Covid-19, peran tenaga kesehatan menjadi kunci dalam melewati masa krisis seperti saat ini. Tenaga kesehatan menjadi garda terdepan dalam penanganan melawan Covid-19. Sayangnya, tidak sedikit para tenaga kesehatan yang justru terpapar oleh virus Covid-19. Tenaga kesehatan memiliki risiko yang cukup tinggi terpapar karena harus menangani langsung pasien Covid-19 dan harus mendampingi pasien secara intens selama 24 jam. Dalam melakukan perawatan pasien Covid-19 tenaga kesehatan diharuskan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Larangan melepas

APD sebelum selesai bekerja menyebabkan tenaga kesehatan kesulitan dalam beribadah, makan, minum serta buang air. Oleh karena itu, dalam masa pandemi Covid-19 pekerjaan yang dilakukan tenaga kesehatan menjadi lebih berat dari biasanya sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja.

Menurut Siagian (2015:300) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang dalam organisasi yaitu kondisi lingkungan kerja dan beban kerja (Anatan *et al*, 2009:71).

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sunyoto (2015:217) menyebutkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menyebabkan stres. Menurut Rubin *et al* dalam wijono (2012:146) rangsangan negatif dari lingkungan kerja dianggap sebagai penyebab stres eksternal.

Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi pekerja, lingkungan sekitar, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011:21). Lingkungan kerja tidak terlepas dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja (Nitisemito, 2020:197).

RSU 'Aisyiyah Purworejo merupakan salah satu Rumah Sakit Umum milik swasta kelas D yang berada di daerah Purworejo. RSU 'Aisyiyah memiliki visi yaitu menjadi rumah sakit pilihan masyarakat dengan memberikan layanan unggulan sebagai wujud dakwah Muhammadiyah. RSU 'Aisyiyah Purworejo memiliki 96 tenaga kesehatan. Menurut Undang-undang Tenaga Kesehatan Nomor 36 Tahun 2014 tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisan medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional dan tenaga kesehatan lain.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan metode wawancara pada beberapa tenaga kesehatan di RSUD 'Aisyiyah Purworejo, terdapat indikasi terjadinya stres kerja tenaga kesehatan selama masa pandemi Covid-19. Hal ini diindikasikan dari adanya perasaan was-was akan tertular virus Covid-19, perasaan tidak nyaman dikarenakan selama bekerja harus menggunakan Alat Pelindung Diri serta bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan pasien. Fenomena lain berkaitan dengan beban kerja, tenaga kesehatan harus melayani dan merawat pasien Covid-19 maupun non Covid-19 dan tenaga kesehatan terkadang membutuhkan waktu extra bahkan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan selanjutnya yang terlihat adalah lingkungan kerja dimana selama masa pandemi menjadi kurang aman dan nyaman. Hal ini terlihat dari kondisi lingkungan kerja yang rentan akan penularan virus Covid-19, adanya pengaturan *physical distancing* di lingkungan kerja sehingga komunikasi antar karyawan terbatas serta terbatasnya jumlah Alat Pelindung Diri (APD).

Berdasarkan fenomena dan permasalahan, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap stres kerja tenaga kesehatan di RSUD 'Aisyiyah Purworejo.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya stres kerja yang dialami tenaga kesehatan selama masa pandemi. Hal ini diindikasikan dengan adanya perasaan was-was akan tertular virus Covid-19, perasaan tidak nyaman dikarenakan selama bekerja harus menggunakan Alat Pelindung Diri serta bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan pasien.
2. Beban kerja tenaga kesehatan selama masa pandemi meningkat. Hal ini diindikasikan dengan tenaga kesehatan harus melayani dan merawat pasien Covid-19 maupun non Covid-19 dan tenaga kesehatan terkadang membutuhkan waktu extra bahkan lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.
3. Lingkungan kerja selama masa pandemi menjadi kurang aman dan nyaman. Hal ini diindikasikan dengan kondisi lingkungan kerja yang rentan akan penularan virus Covid-19, adanya pengaturan *physical distancing* di lingkungan kerja sehingga komunikasi antar karyawan terbatas serta terbatasnya Alat Pelindung Diri.

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Stres Kerja

Menurut Siagian (2015:300) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak teratasi dengan baik biasanya akan berakibat ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Sedangkan Sunyoto (2015:215) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres memiliki arti yang berbeda pada setiap individu tergantung pada bagaimana individu tersebut merespon masalah yang dihadapi baik berkaitan dengan beban kerja maupun lingkungan kerja (Anatan *et al*, 2009: 69).

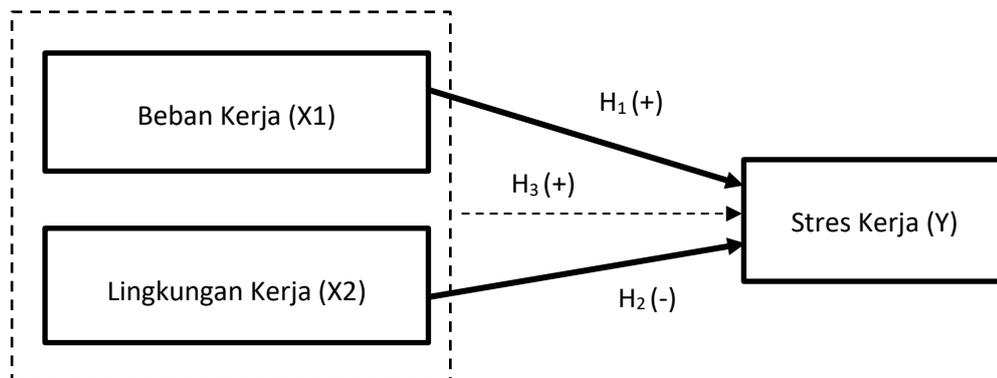
b. Beban Kerja

Berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar (2001:383) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut sedarmayanti (2011:21) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pekerja, lingkungan pekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam bekerja.

2. Kerangka Pikir



Keterangan :

—————> : Secara Parsial

- - - - -> : Secara Simultan

Gambar 1.
Kerangka pikir

HIPOTESIS

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2001:383). Menurut Sunyoto (2015:218) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Wardani (2020), Budhiartini (2021), Musyaddat *et al* (2017) dan Pratama *et al* (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut Nitisemito (2020:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Teori dari Rubin dalam Wijono (2012:146) menyebutkan bahwa rangsangan negatif dari lingkungan kerja dianggap sebagai penyebab stres

eksternal. Hasil penelitian yang dilakukan Wardani (2020), Musyaddat *et al* (2017), Kapitan *et al* (2019), dan Rizki *et al* (2016) menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut Anatan (2009:71) stres yang dialami individu seringkali dipicu oleh beberapa faktor diantaranya faktor beban kerja dan kondisi lingkungan kerja dimana beban kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Abdullah (2015) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap stres kerja.

METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Stres Kerja (Y)

Menurut Afandi (2018:173) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Indikator penyebab stres menurut Afandi (2018:179) yaitu sebagai berikut :

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

b. Beban Kerja (X₁)

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Penggunaan waktu
- c. Target yang harus di capai

c. Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Nitisemito (2020:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2020:197) adalah sebagai berikut :

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian yang digunakan. Menurut Hartono (2016:146) validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi *product Moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid bila nilai *Pearson Correlation* melebihi 0,3. (Sugiyono, 2019:181).

Berdasarkan hasil uji validitas, menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari Beban Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Stres Kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Menurut Sugiyono (2019:176), reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara mengukur

reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,7$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (Y) memiliki nilai $\alpha > 0,7$ dan semua indikator dari masing-masing variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai nilai $\alpha > 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Tabel 1
Hasil Uji Regresi X₁ Terhadap Y

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (Sig)</i>	Keterangan
X ₁ → Y	0,473	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel beban kerja adalah 0,473 dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa H₁ diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan di RSU 'Aisyiyah Purworejo.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan menunjukkan bahwa banyaknya pekerjaan dimasa pandemi Covid-19 yang melebihi kapasitas dan kemampuan tenaga kesehatan, penerapan SOP (*Standart Operating Procedure*) khusus selama melaksanakan pekerjaan bisa menyebabkan kondisi fisik tenaga kesehatan mudah lelah dan tegang sehingga memicu meningkatnya stres kerja.

Hasil penelitian ini menguatkan pernyataan Sunyoto (2015:218) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2020), Musyaddat *et al* (2017), Pratama *et al* (2018), Abdullah (2015), Budhiartini (2021), Sarda *et al* (2018) yang

menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Tabel 2
Hasil Uji Regresi X₂ Terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	p-value (Sig)	Keterangan
X ₂ → Y	-0,216	0,017	Negatif dan signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 2, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah -0,216 dengan signifikansi sebesar 0,017 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa H₂ diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan.

Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja tenaga kesehatan menunjukkan bahwa dimasa pandemi Covid-19 kondisi lingkungan kerja menjadi kurang aman karena sangat rentan bagi tenaga kesehatan untuk tertular Virus Covid-19 sehingga menimbulkan rasa was-was pada tenaga kesehatan serta adanya pengaturan *physical distancing yang* membuat komunikasi antar rekan kerja kurang lancar yang pada akhirnya memicu meningkatnya stres tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini membuktikan teori dari Rubin *et al* dalam Wijono (2012:146) yang menyebutkan rangsangan negatif dari lingkungan kerja dianggap sebagai penyebab stres eksternal. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2020), Musyaddat *et al* (2017), Kapitan *et al* (2019), dan Rizki *et al* (2016), Abdullah (2015), Sarda *et al* (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Tabel 3
Hasil Analisis Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	553,977	17,017	,000 ^a

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F didapat nilai F-hitung = 17,017 dengan *p-value* = 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap stres kerja tenaga kesehatan RSUD 'Aisyiyah Purworejo. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama mampu menjelaskan perubahan stres kerja dibandingkan dengan pengaruh variabel di luar model atau *error*.

Beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara bersama terhadap stres kerja. Pada masa pandemi Covid-19, beban kerja yang melebihi kemampuan dan kapasitas kerja disertai lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung mengakibatkan tenaga kesehatan akan tertekan dan meningkatkan tingkat stres kerja. Sedangkan, adanya kesesuaian beban tugas dengan kemampuan pegawai disertai lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan yang harmonis dan dinamis antar pegawai akan memberikan rasa aman dan tenang pada tenaga kesehatan, Sehingga menurunkan stres kerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini membuktikan teori dari Anatan, *et al* (2009:71) yang menyebutkan bahwa beban kerja dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2015) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja secara simultan.

SIMPULAN

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Wahidah. 2015. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. PLN (Pesero) wilayah Sulawesi Selatan dan Barat sektor pembangkitan Bakar pusat listrik Bakar. *Jurnal Minds*. Vol 2. No. 2 : 146-158.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pakanbaru : Zafana Publishing.
- Anatan, Lina, *et., al*. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta.

- Budhiartini, Dewi. 2021. Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Agraparsada Medan. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesa Medan*. Vol 4. No. 2 : 56-63.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. 2017. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kapitan, Agrineh *et.,al.* 2019. Pengaruh konflik kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai PD pasar kota. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 8. No. 5 : 3220-3246.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih asah sukses.
- Munandar. 2001. *Stres dan Keselamatan Kerja "Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit UI.
- Musyaddat, *et.,al.* 2017. Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat rumah sakit jiwa mutiara sukma provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Magister Manajemen* : 1-12.
- Nitisemito, Alex.S. 2020. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama, Putu Yogi Agastya, *et.,al.* 2018. Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai di dinas perhubungan provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*: Vol 7. No. 8 : 4570-4597.
- Rizki, Muhammad, *et.,al.* 2016. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area pelayanan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*: Vol 41. No.1 : 9-15.
- Sarda, Asfianti, *et.,al.* 2018. Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kondisi kerja terhadap stres kerja perawat di UPTD kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *Journal of Management*: Vol 1. No. 3.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Wardani, Rosyia. 2020. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan puskesmas Kediri Lombok Barat NTB. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah*: Vol 4. No 1 : 91-105.

Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologis Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.