



Hubungan Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Unit Office Pt X Kota Balikpapan

(The Relationship of Work Environment, Work Engagement, and Work Load With Job Stress in the Office Unit of Pt X Balikpapan City)

Tarissa Zahrina Salsabil¹, Iwan Muhamad Ramdan¹, Ida Ayu Indira Dwika Lestari^{1*}, Muhammad Sultan¹, Dewi Novita Hardianti¹

¹Universitas Mulawarman

*Koresponden Penulis: gek.indira@fkm.unmul.ac.id

ABSTRAK

Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari, dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit office PT X. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Data dianalisis menggunakan uji Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pekerja berada pada tingkat stres kerja yang normal. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja ($r = 0.506$) dan beban kerja ($r = 0.413$) dengan stres kerja. Tidak ada hubungan antara keterlibatan kerja ($r = 0.180$) dengan stres kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja, serta tidak ada hubungan antara keterlibatan kerja terhadap stres kerja. Perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi menyeluruh terhadap kondisi lingkungan kerja, mendorong keterlibatan kerja dengan memberikan otonomi yang lebih besar terhadap pekerja, dan mengevaluasi beban kerja untuk memastikan bahwa tugas-tugas didistribusikan secara adil.

Kata kunci: Lingkungan kerja, keterlibatan kerja, beban kerja, stres kerja

ABSTRACT

Work stress is part of the stress in everyday life, at work the potential for experiencing stress is quite high, among other things it can be caused by tension in interacting with superiors, work that requires high concentration, workload that is not in accordance with abilities, working conditions that are not support, tough and unhealthy competition. This research aims to determine the relationship between work environment, work involvement, and workload with work stress in PT X unit office workers. The type of research used is quantitative research with a cross-sectional research design, determining the sample in this research using the total sampling method. Data collection used a direct questionnaire with a sample size of 35 respondents. Data were analyzed using the Spearman Rank test. The research results show that the average worker is at a normal level of work stress. There is a relationship between work environment ($r = 0.506$) and workload ($r = 0.413$) with work stress. There is no relationship between work involvement ($r = 0.180$) and work stress. The conclusion of this research is that there is a relationship between work environment and workload

on work stress, and there is no relationship between work involvement and work stress. Companies are expected to thoroughly evaluate working environment conditions, encourage work engagement by providing greater autonomy to workers, and evaluate workloads to ensure that tasks are distributed fairly.

Keywords: *Work environment, work engagement, work load, work stress*

PENDAHULUAN

Persaingan serta tuntutan profesionalitas yang meningkat menyebabkan banyaknya tekanan-tekanan yang wajib dihadapi individu pada lingkungan kerja. Selain tekanan ada juga lingkungan perekonomian pada Indonesia yg belum stabil dampak badai krisis yang berkepanjangan pula sangat berpotensi menyebabkan tekanan. Tekanan yang muncul akan berlangsung terus menerus berpotensi menyebabkan kecemasan. Maraknya persaingan akibat tuntutan profesionalitas yang meningkat menyebabkan banyaknya tekanan-tekanan yang wajib dihadapi individu pada lingkungan kerja (Lotu et al., 2022)

NIOSH menyatakan, stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi jika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kesehatan buruk bahkan cedera, salah satu faktor stress kerja yaitu faktor pekerjaan yang meliputi kebisingan, pencahayaan, suhu, ventilasi, Ketidakpastian Pekerjaan, Kurangnya Kesempatan Kerja, dan Jumlah Beban Kerja (Lady et al., 2017)

Ada tiga dampak stress kerja terhadap individu yaitu perilaku, psikologis, dan medis. Secara perilaku, orang akan melakukan perilaku-perilaku yang tidak seperti biasa misalnya minum-minuman keras dan perilaku tindak kekerasan. Dampak yang lain adalah dampak psikologis yang mengakibatkan misalnya gangguan pada pola makan, tidur, ataupun mood negatif. Dampak pada kesehatan, stres biasanya menyebabkan tekanan darah tinggi dan sakit kepala. Stres kerja mempunyai dampak negatif terhadap kinerja, ketidakhadiran, dan kemungkinan kepindahan, Dalam kondisi stres, karyawan akan menurun produktivitasnya sesuai dengan kurve U. Artinya, tekanan yang optimal akan mendorong kinerja yang optimal. Sementara itu tekanan yang rendah atau terlalu besar tekanan, kinerja akan menurun. Indikator stres kerja yang lain adalah meningkatnya frekuensi absensi atau fenomena yang muncul tardiness yaitu karyawan datang terlambat, memperpanjang proses produksi, menghindari dalam proses organisasi, dan kemungkinan akan melakukan pencurian. Jika stres kerja berlanjut dan belum ditemukan strategi koping yang tepat kemungkinan yang lain karyawan akan turn over.

Lingkungan kerja merupakan sebagian dari komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja (Lahat & Santosa, 2018).

Keterlibatan kerja yaitu proses karyawan mengkaitkan dirinya kepada pekerjaannya dengan menggunakan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang penting dalam hidupnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Apabila sarana dan tuntutan tugas tidak seimbang dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka akan mengalami stress (Ariana & Riana, 2016)

Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja merupakan beban yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi, dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi (Rizky & Afrianty, 2018). Menurut Sunyoto, 2012 beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Maharani & Budianto, 2019).

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, logistik, perkapalan yang memiliki 8 jam kerja sehingga mempunyai risiko terkait kesehatan kerja, khususnya dilingkungan perkantoran. Unit office dibidang perkapalan ini melibatkan berbagai kegiatan termasuk, manajemen administrasi untuk pengelolaan data, perencanaan dan mengawasi proyek-proyek terkait konstruksi di kapal, melakukan pencatatan keuangan masuk dan keluar yang kemudian akan dilaporkan untuk memastikan operasi keuangan yang stabil, mengelola aspek-aspek terkait sumber daya. Perusahaan ini merupakan perusahaan dengan tingkat aktivitas yang padat sehingga pekerja dapat merasakan berbagai kemungkinan yaitu, merasa mendapatkan tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, adanya ketegangan antar rekan kerja, memiliki rasa kecemasan atas tidak pastian dimasa depan, tidak memiliki waktu istirahat yang diberikan cukup, dan tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka yang dapat menyebabkan tidak puas dan stress.

Dari uraian diatas maka dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, produktivitas dan kualitas kerja akan menurun, kemungkinan karyawan untuk mencari kerjaan ditempat lain yang lebih sehat dan mendukung, menurunkan reputasi perusahaan karena tidak dianggap menjaga kesejahteraan pekerjanya, dan dapat menurunkan efisiensi operasional karena pekerja kehilangan fokusnya pada saat bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan lingkungan, keterlibatan, dan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja *unit office* PT X kota Balikpapan. waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2024. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini 35 responden.

Analisis yang digunakan yaitu analisis univariat untuk mendeskripsikan setiap variabel dalam penelitian. Kemudian analisis bivariat menggunakan uji spearman rank dikarenakan data tidak berdistribusi normal. dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan terikat.

HASIL

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin.

Berdasarkan Tabel.1 diketahui distribusi frekuensi karakteristik responden, sebanyak 8 responden (22.9%) memiliki usia 20 hingga 25 tahun, sebanyak 14 responden (40%) memiliki kategori usia 26 hingga 30 tahun, sebanyak 7 responden (20%) memiliki kategori usia 31 hingga 35 tahun, dan sebanyak 4 responden (11.4%) memiliki kategori usia 41 hingga 45 tahun. Berdasarkan jenis kelamin diperoleh 20 responden (57.1%) berjenis kelamin laki-laki, dan 15 responden (42.9%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Variabel	Jumlah (n=35)	
	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia		
20-25	8	22.9
26-30	14	40
31-35	7	20
36-40	2	5.7
41-45	4	11.4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	57.1
Perempuan	15	42.9

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Stres Kerja

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Stress Kerja		
Normal	26	74.3
Stress kerja ringan	0	0
Stress kerja berat	7	20
Stress kerja sangat berat	2	5.7

diketahui distribusi frekuensi pada variabel stress kerja ditemukan bahwa sebanyak 26 responden (74.3%) memiliki stress kerja yang normal, tidak ada responden yang mengalami stress kerja ringan. Selajutnya, ditemukan sebanyak 7 responden (20%) memiliki stress kerja berat, dan sebanyak 2 responden (5.7%) memiliki stress kerja yang sangat berat.

Tabel 3. Hubungan Lingkungan Kerja, Keterlibatan, Beban kerja dengan Stres Kerja

Variabel	Spearman Rank		
	N	Sig	Correlation
Lingkungan kerja	35	0.002	0.506
Stress kerja			
Keterlibatan kerja	35	0.301	0.180
Stress kerja			
Beban kerja	35	0.014	0.413
Stress kerja			

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa hasil uji dengan menggunakan uji Spearman Rank antara variabel lingkungan kerja dengan stress kerja didapatkan nilai P value sebesar 0.002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari α (0.05) dengan nilai korelasi sebesar 0.506 yang menandakan bahwa memiliki korelasi sedang, dan menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stress kerja. Hasil uji dengan menggunakan uji Spearman Rank antara variabel keterlibatan kerja dengan stress kerja didapatkan nilai P value sebesar 0.301 dimana nilai tersebut lebih besar dari α (0.05) dengan nilai korelasi sebesar 0.180 yang menandakan bahwa memiliki korelasi sangat lemah, dan menunjukkan bahwa H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan stress kerja. Hasil uji dengan menggunakan uji Spearman Rank antara variabel beban kerja dengan stress kerja didapatkan nilai P value sebesar 0.014 dimana nilai tersebut lebih kecil dari α (0.05) dengan nilai korelasi

sebesar 0.413 yang menandakan bahwa memiliki korelasi sedang, dan menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dan disesuaikan dengan tujuan penelitian, maka pembahasan hasil penelitian ini berdasarkan Analisis bivariat dalam penelitian ini meliputi masing-masing hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dengan Stres Kerja, dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada pekerja *Unit Office* PT X kota Balikpapan.

A. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada *Unit Office* PT X kota Balikpapan

Rahmi Maharani dan Apri Budianto (2019), Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kesejahteraan, kepuasan, dan kinerja individu di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan atmosfer yang mendukung pertumbuhan, kolaborasi, dan produktivitas, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketegangan, dan penurunan kinerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor, termasuk kondisi fisik ruang kerja, budaya organisasi, hubungan antar-rekan kerja, dukungan sosial, komunikasi, dan kebijakan perusahaan. Setiap aspek ini dapat berkontribusi terhadap pengalaman individu di tempat kerja dan memengaruhi kesejahteraan mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada saat penelitian, pekerja merasa kurang nyaman jika ada salah satu pekerja yang mengaitkan pekerjaannya dengan kehidupan pribadi, pekerja merasa mudah tersinggung setelah terjadi adu argumen dengan tujuan menyelesaikan masalah dipekerjaannya. Rasa iri yang didapatkan dari pekerja lain jika salah satu pekerja telah menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, ruang kerja yang bersih dan tertata rapi, serta interaksi yang positif antar rekan kerja dapat berkontribusi pada penurunan tingkat stres.

Analisis lebih lanjut mungkin diperlukan untuk memahami faktor-faktor apa yang menyebabkan persepsi berbeda-beda terhadap lingkungan kerja di antara responden, serta bagaimana persepsi ini dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Ini dapat melibatkan wawancara lebih lanjut, analisis lebih mendalam terhadap data, atau penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi penyebab dan solusi untuk meningkatkan lingkungan kerja secara keseluruhan.

B. Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Stres Kerja pada *Unit Office* PT X kota Balikpapan

Keterlibatan kerja adalah konsep yang mengacu pada tingkat keterlibatan, keterikatan, dan dedikasi seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini mencakup komitmen emosional terhadap pekerjaan, keterlibatan aktif dalam tugas-tugas pekerjaan, dan tingkat energi serta semangat yang dimiliki individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaannya, seperti rasa bangga, antusiasme, dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Tingkat keterlibatan individu dalam tugas-tugas pekerjaan, termasuk tingkat partisipasi, inisiatif, dan kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Keterlibatan kerja yang tinggi biasanya dihubungkan dengan peningkatan kinerja, produktivitas, retensi karyawan, dan kepuasan kerja, sementara keterlibatan kerja yang rendah dapat mengarah pada penurunan kinerja, peningkatan turnover, dan masalah

kesejahteraan karyawan. Dengan memperhatikan keterlibatan kerja karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Membangun budaya kerja yang baik merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Berikut adalah beberapa langkah dalam menganalisis dan membangun budaya kerja yang efektif.

Hal yang didapatkan setelah dilakukan penelitian adalah ada beberapa pekerja yang sangat diandalkan atau dicari oleh pekerja lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya, walaupun itu terkadang bukan bidangnya terkadang pekerja merasa tidak enak jika menolak, namun si pekerja juga senang jika di ikut sertakan untuk menyelesaikan masalah apalagi terkadang jika pekerjaan yang diselesaikan sangat memuaskan pekerja yang meminta tolong tidak segan memberikan uang tip kepada pekerja lain yang telah membantu menyelesaikan masalahnya.

Pemimpin dikantor ini juga selalu mengupayakan dan mengajak pekerja untuk terlibat dalam setiap agenda, seperti dilaksanakannya senam rutin setiap jumat, rekreasi yang biasanya dilakukan satu tahun sekali, dan jika ada program baru dari kantor tersebut semua pekerja berhak tau dan diajak ikut andil untuk menyukseskan atau melancarkan program tersebut.

Dengan melakukan analisis yang komprehensif dan melibatkan karyawan secara aktif, organisasi dapat membangun budaya kerja yang kuat, inklusif, dan memotivasi yang mendukung keterlibatan kerja yang tinggi dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

C. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja *Unit Office* PT X kota Balikpapan

Stres kerja adalah respons fisiologis dan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang untuk mengelolanya. Ini bisa terjadi ketika individu merasa tidak mampu mengatasi tekanan, deadline yang ketat, konflik antar-rekan kerja, atau ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, terlalu banyak tanggung jawab, atau jadwal kerja yang padat dapat menyebabkan stres. Ketidakmampuan untuk mengatur waktu atau mengambil keputusan di tempat kerja dapat meningkatkan rasa tidak berdaya dan menyebabkan stress.

Beban kerja pada pekerja kantoran merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja ini mencakup berbagai tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, dan sering kali dipengaruhi oleh tugas yang harus diselesaikan dengan waktu terbatas yang memerlukan pemikiran kritis dan pemecahan masalah yang rumit, paksaan karyawan untuk cepat beradaptasi terhadap situasi tertentu, keterbatasan sumber daya baik itu alat kerja atau informasi yang terbatas, ekspektasi yang memaksa karyawan untuk bekerja dengan sangat teliti dan hati-hati, dan upaya atau kontribusi karyawan yang kurang dihargai sehingga dapat mengurangi motivasi dan menimbulkan peningkatan tingkat stress.

Kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan dapat membuat seseorang merasa terisolasi dan tidak didukung, yang dapat meningkatkan stres. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres karena individu merasa sulit untuk mencapai keseimbangan yang sehat. Dampak stres kerja yang berkepanjangan dapat sangat merugikan bagi individu maupun organisasi, termasuk penurunan kesejahteraan mental dan fisik, peningkatan risiko penyakit, penurunan kinerja, dan peningkatan turnover karyawan.

Hal yang didapatkan saat penelitian adalah pada bidang HSE mengalami stres kerja sangat berat karena pekerjaannya dituntut untuk cepat, sementara hal yang dilakukan tidak bisa cepat karena butuh ketelitian untuk menyiapkan dokumen pekerja, memeriksa surat kesehatan, memeriksa kelengkapan kapal, memeriksa kelayakan kapal, dan menyiapkan hal-hal administrasi lainnya tentang kapal. Hal ini yang membuat pekerja dibidang HSE terbebani dengan pekerjaannya dan pada pengukuran stres kerja didapatkan bahwa pekerja mengalami stres kerja sangat berat.

Dampak stres kerja yang berkepanjangan memang sangat merugikan, baik bagi individu maupun organisasi. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, depresi, dan gangguan kesehatan mental lainnya. Secara fisik, stres dapat menyebabkan gangguan tidur, gangguan pencernaan, sakit kepala, dan penurunan daya tahan tubuh. Stres kerja yang kronis telah terkait dengan peningkatan risiko penyakit jantung, tekanan darah tinggi, penyakit diabetes, gangguan sistem kekebalan tubuh, dan berbagai masalah kesehatan lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai hubungan lingkungan, keterlibatan, dan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit office PT X kota Balikpapan dapat di ambil kesimpulan sebagai bahwa gambaran distribusi karakteristik responden yaitu, terdapat 40,0% responden berumur 26-30 tahun dan 57,1% responden berjenis kelamin laki-laki, Ada Hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada pekerja unit office PT X ($p = 0.002 > \alpha$). Tidak ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja pada pekerja unit office PT X ($p = 0.301 < \alpha$). Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit office PT X ($p = 0.014 > \alpha$)

Perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi menyeluruh terhadap kondisi lingkungan kerja, mendorong keterlibatan kerja dengan memberikan otonomi yang lebih besar terhadap pekerja, dan mengevaluasi beban kerja untuk memastikan bahwa tugas-tugas didistribusikan secara adil.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dapat diberikan kepada Perusahaan PT x yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian, FKM Unmul yang telah memfasilitasi perijin dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 31–39. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1955>
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 4630–4659.
- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b), 191–197. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/viewFile/2084/1617>
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja

- Karyawan Pada Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 31–40.
- Lestari, I. A. I. D., Lestari, F., Tejamaya, M., Sjaaf, A. C., & Widiadnya, I. B. M. (2021). A Cost Benefit Analysis of Occupational Health and Safety at Oil and Gas Contractor Company in Indonesia. In *Sapporo Medical Journal* (Vol. 55, Issue 01).
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiropuran. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>