

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Kecamatan Batulappa Kabupaten Pinrang

Mahyuni Rustan¹, Syahrir², Nurianti HS³

Manajemen, Manajemen Dumber Daya Manusia, STIMI YAPMI Makassar, Indonesia^{1,2,3}

mahyunirustan2@gmail.com¹

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja tenaga Kesehatan pada puskesmas kecamatan batulappa kabupaten pinrang. Sebanyak 83 tenaga Kesehatan yang dijadikan populasi dan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh (total sampling). Pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari responden, kemudian data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 26. Hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga Kesehatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $1,228 < 1,990$ t table dan nilai sig $0,223 > 0,05$ yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Sedangkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga Kesehatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung $5,103 > 1,990$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ berarti H_a diterima. Secara Bersama-sama beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil analisis koefisien determinan sebesar 0,373, artinya kemampuan dari variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat Adalah 37,3 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Tenaga Kesehatan.

PENDAHULUAN

Tenaga Kesehatan merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan di fasilitas Kesehatan, termasuk puskesmas. Di Puskesmas Kecamatan Batulappa Kabupaten Pinrang, tenaga Kesehatan menghadapi tantangan berupa tingginya beban kerja dan stress kerja akibat jumlah pasien yang tinggi, keterbatasan fasilitas, serta apadatnya tugas lapangan. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan berdampak negative terhadap kinerja (Pradipto Atyanto Wibowo et al., 2023), sementara stres kerja yang berlangsung terus-menerus dapat memengaruhi kondisi fisik, emosional, dan mental tenaga Kesehatan (Ningrat & Mulyana, 2022). Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan Kesehatan yang diberikan kepada Masyarakat (Kusumawati & Dewi, 2021).

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi: (Yustikasari & Santoso, 2023) menemukan beban kerja berdampak negative dan stress kerja berdampak positif terhadap kinerja perawat, sedangkan (Ali & Beddu, 2022)

menemukan keduanya tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Studi (Arafat et al., 2025) menyoroti faktor kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, namun tidak secara spesifik meneliti beban kerja dan stress kerja. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Batulappa. Hasil peneliltin ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan manajemen sumber daya manusia di bidang Kesehatan serta manfaat praktis bagi puskesmas, tenaga Kesehatan, dan pembuat kebijakan dalam mengelola faktor psikososial yang memengaruhi kinerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap tenaga Kesehatan di puskesmas dengan kondisi geografis dan demografis menantang seperti Batulappa, yang masih jarang diteliti, sehingga temuan yang dihasilkan diharapkan lebih kontekstual dan relevan untuk layanan Kesehatan primer di wilayah serupa.

TINJAUAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Hariyanti (2011) dalam (Sari et al., 2022) beban kerja merupakan selisih antara kemampuan atau kapasitas individu dalam bekerja dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Karena pekerjaan melibatkan aspek fisik maupun mental, maka Tingkat beban yang dirasakan setiap individu dapat berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Robbins et.al (2015) dalam (Hermawan, 2022) menegaskan bahwa variabel beban kerja mempunyai empat dimensi yaitu: 1) ketidakteraturan diukur melalui empat indikator yaitu: a. adanya perubahan dalam jenis pekerjaan, b. ketidakjelasan peran, c. perbedaan kebijakan, dan d. konflik antar rekan kerja. 2) tidak berminat kerja lembur, ditunjukkan melalui tiga indikator yaitu: a volume pesanan yang tinggi, b. tenggat waktu yang mendesak, dan c. perasaan kebingungan. 3) desakan untuk mempercepat pekerjaan memiliki lima indikator yaitu: a. waktu yang terbatas, b. beban kerja yang menumpuk, c. tuntutan Perusahaan, d. kurangnya pegawai dan e. tingginya jumlah pesanan. 4) beban tugas yang berlebihan, memiliki tiga indikator yaitu: a. jumlah pekerjaan yang terlalu banyak, b. waktu yang singkat, dan c. kurangnya keterampilan dari pegawai.

Stres Kerja

Menurut (Makkira et al., 2022) stress kerja adalah suatu keadaan yang memengaruhi aspek emosional, cara berpikir, serta keadaan individu secara keseluruhan. Ada lima indikator guna menilai stress kerja merujuk pada Pandi Afandi (2016) dalam (Shandika Indrayana & Ibnu Fitroh Sukono Putra, 2024) ialah: (1) tuntutan peran; (2) tuntutan antar pribadi; (3) tuntutan tugas; (4) kepemimpinan organisasi; (5) kebijakan organisasi.

Kinerja

Menurut Rahayu (2015), kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi, yang ditinjau dari berbagai aspek seperti jumlah output, mutu hasil kerja, kecepatan penyelesaian tugas, kehadiran di tempat kerja, serta perilaku kooperatif (Budiana et al., 2021). Dimensi dan indikator yang penulis gunakan berlandaskan teori dari John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) dalam (Ismail & Hermawan, 2022) yaitu: 1) kualitas, indikatornya ialah: a. ketertiban, b. ketepatan, dan c. keandalan; 2) kuantitas, indikatornya ialah: a. ketetapan waktu, b. pencapaian, dan c. rasa puas terhadap pekerjaan; 3) kerja sama, indikatornya ialah: a. hubungan Kerjasama, b. kebersamaan; 4) tanggung jawab, indikatornya ialah: a. rasa tanggungjawab pada pengambilan Keputusan, b. menggunakan saran dan prasarana; 5) inisiatif, indikatornya ialah: a. kemandirian, b. Kemahiran dalam bekerja.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kecamatan Batulappa Kabupaten Pinrang. 83 orang dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh (total sampling) sebagai Teknik pengambilan sampel. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, angket (kuesioner) dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah item pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang sedang diteliti secara tepat. Jika r hitung $>$ r tabel (dengan $N=83$, $df=81$ dan $\alpha=0,05$, maka r tabel = 0,216) maka pernyataan dinyatakan valid.

No	R Hitung	R Tabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Beban Kerja (X1)				
X1.1	0,591	0,216	0,000	Valid
X1.2	0,523	0,216	0,000	Valid
X1.3	0,529	0,216	0,000	Valid
X1.4	0,547	0,216	0,000	Valid
X1.5	0,709	0,216	0,000	Valid
X1.6	0,678	0,216	0,000	Valid
X1.7	0,730	0,216	0,000	Valid
X1.8	0,687	0,216	0,000	Valid
X1.9	0,487	0,216	0,000	Valid

X1.10	0,518	0,216	0,000	Valid
X1.11	0,482	0,216	0,000	Valid
X1.12	0,518	0,216	0,000	Valid
X1.13	0,491	0,216	0,000	Valid
X1.14	0,545	0,216	0,000	Valid
X1.15	0,531	0,216	0,000	Valid
X1.16	0,608	0,216	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)				
X2.1	0,495	0,216	0,000	Valid
X2.2	0,517	0,216	0,000	Valid
X2.3	0,584	0,216	0,000	Valid
X2.4	0,766	0,216	0,000	Valid
X2.5	0,640	0,216	0,000	Valid
X2.6	0,618	0,216	0,000	Valid
X2.7	0,731	0,216	0,000	Valid
X2.8	0,643	0,216	0,000	Valid
X2.9	0,598	0,216	0,000	Valid
X2.10	0,773	0,216	0,000	Valid
X2.11	0,774	0,216	0,000	Valid
X2.12	0,496	0,216	0,000	Valid
X2.13	0,505	0,216	0,000	Valid
X2.14	0,707	0,216	0,000	Valid
X2.15	0,527	0,216	0,000	Valid
X2.16	0,614	0,216	0,000	Valid
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)				
Y.1	0,625	0,216	0,000	Valid
Y.2	0,698	0,216	0,000	Valid
Y.3	0,609	0,216	0,000	Valid
Y.4	0,509	0,216	0,000	Valid
Y.5	0,670	0,216	0,000	Valid
Y.6	0,489	0,216	0,000	Valid
Y.7	0,630	0,216	0,000	Valid
Y.8	0,720	0,216	0,000	Valid
Y.9	0,551	0,216	0,000	Valid
Y.10	0,526	0,216	0,000	Valid
Y.11	0,749	0,216	0,000	Valid
Y.12	0,702	0,216	0,000	Valid
Y.13	0,481	0,216	0,000	Valid
Y.14	0,703	0,216	0,000	Valid
Y.15	0,697	0,216	0,000	Valid
Y.16	0,591	0,216	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Tabel 1. Uji Validitas

Dari table 1. Di atas menunjukkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Tenaga Kesehatan memiliki nilai r hitung $> r$ table 0,216, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam instrument penelitian ini valid dan pantas digunakan untuk pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrument penelitian menghasilkan data yang konsisten. Jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach's alpha lebih kecil dari 0,60 maka instrumen dianggap tidak reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,863	Reliabel
Stres Kerja	0,895	Reliabel
Kinerja Tenaga Kesehatan	0,893	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas diatas menunjukkan nilai Cronbach's alpha pada variabel beban kerja sebesar 0,863, stress kerja sebesar 0,895 dan kinerja tenaga Kesehatan sebesar 0,893. Karena seluruh nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka seluruh instrument pada masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel, dan dapat digunakan dalam pengambilan data utama.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penilaian normalitas dilakukan berdasarkan nilai signifikansi Monte Carlo (2-tailed). Apabila nilai signifikansi Monte Carlo (2-tailed) lebih dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.59966704
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.055

Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.178 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		.168
		Upper Bound
		.188

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 3. Uji Normalitas

Data diatas menunjukkan bahwa besar nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,005 dengan nilai *Monte Carlo Sig* sebesar 0,178. Yang berarti nilai *Kolmogorov-Smirnov-Monte Carlo Sig* $0,178 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikoninearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik idealnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independent. Apabila nilai VIF lebih besar 10 dan nilai tolerance lebih kecil 0,10, maka terjadi gejala multikolinearitas.

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	22.455	4.648		4.831	.000	
	Beban Kerja	.110	.089	.128	1.228	.223	.719 1.391
	Stres Kerja	.491	.096	.533	5.103	.000	.719 1.391

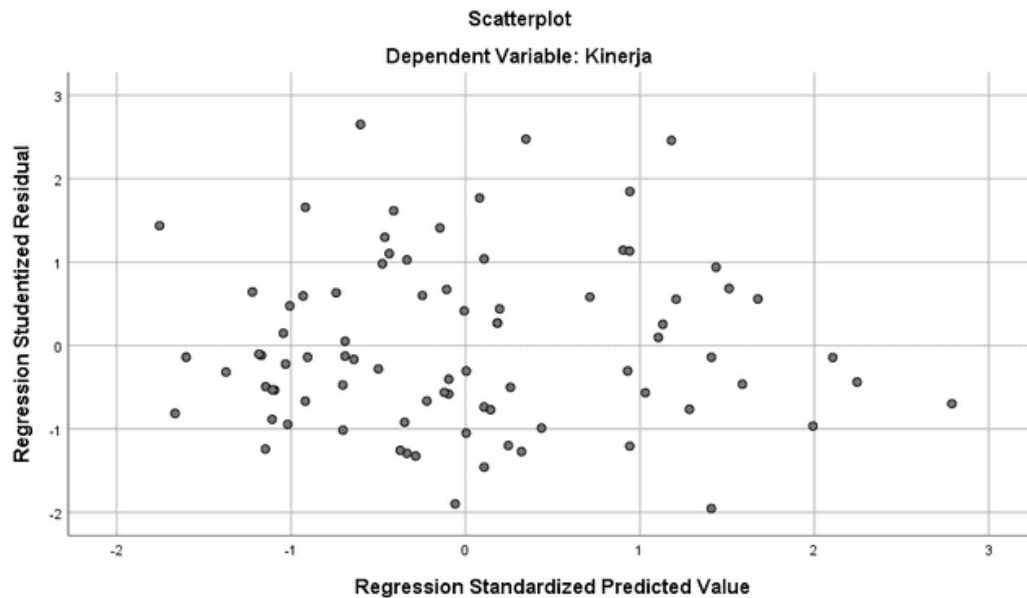
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai tolerance 0,719 dan nilai VIF 1,391. Karena nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya heterogenitas varians residu dalam model regresi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Bedasarkan hasil Scatterplot, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual menyebar dan tidak membentuk pola yang sistematis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	22.455	4.648		4.831
	Beban Kerja (X1)	.110	.089	.128	1.228
	Stres Kerja (X2)	.491	.096	.533	5.103
					Sig.

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22.455 + 0,110X_1 + 0,491X_2 + e$$

Interpretasi hasil:

- Konstanta (a) sebesar 22.455 menunjukkan bahwa jika nilai Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) adalah 0, maka Kinerja Tenaga Kesehatan (Y) diperkirakan sebesar 22.455 satuan.
- Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien 0,110 dengan signifikansi 0,223 (lebih besar dari 0,05). Hal ini

menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

- Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien 0,491 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kesehatan, meskipun hal ini perlu dianalisis lebih lanjut secara teoritis.

Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	22.455	4.648		4.831
	Beban Kerja (X1)	.110	.089	.128	1.228
	Stres Kerja (X2)	.491	.096	.533	5.103
					Sig.

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 6. Uji Parsial

Berdasarkan tabel diatas, nilai Sig Beban Kerja (X1) sebesar 0,223 > 0,05 dan nilai t hitung (1,228) < t tabel (1,990). Artinya Beban Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Lalu nilai Sig Stres Kerja (X2) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung (5,103) > t tabel (1,990). Artinya Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1528.641	2	764.321	23.781	.000 ^b
	Residual	2571.214	80	32.140		
	Total	4099.855	82			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 7. Uji Simultan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung (23.781) > F tabel (3.109) dan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres

Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Y).

Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.357	5.669

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Tabel 8. Koefisien Determinan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R square sebesar 0,373. Artinya kemampuan dari variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 37,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Kecamatan Batulappa, dapat disimpulkan:

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Nilai sig sebesar $0,223 > 0,05$. Nilai t hitung sebesar $1,228 < 1,990$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun beban kerja tinggi, tenaga kesehatan tetap mampu mempertahankan kinerjanya.
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung sebesar $5,103 > 1,990$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya stres kerja yang muncul dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja, selama stres tersebut masih dalam batas yang wajar (eustress).
3. Beban kerja dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan F hitung $(23,781) > F$ tabel $(3,109)$ maka hipotesis terbukti. Kedua faktor ini, jika dikelola dengan baik dapat bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam proses penyusunan penelitian ini. Secara khusus, penulis berterima kasih kepada:

1. Bapak/Ibu pembimbing yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga selama proses penelitian hingga tersusunnya artikel ini.
2. Kepala Puskesmas Batulappa beserta seluruh tenaga kesehatan yang telah memberikan izin, dukungan, serta kerja sama yang baik selama pelaksanaan penelitian di lapangan.
3. Responden penelitian yang dengan sukarela meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan.
4. Keluarga, rekan sejawat, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan doa, motivasi, dan dukungan moral.

Semoga segala bantuan, kebaikan, dan dukungan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 267–271. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.324>
- Arafat, A. S., Sety, L. O. M., & Liaran, R. D. (2025). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Abeli Kota Kendari Tahun 2024. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan (Jakk-Uho)*, 5(4), 426–433. <http://jakp.fisip.unand.ac.id/index.php/jakp/article/view/139>
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2), 423–432.
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.11>
- Ismail, D. H., & Hermawan, E. (2022). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt heksa artha sakti cabang bangkalan. *The 1st LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)*, November, 81–91.
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah

- Mangusada Badung. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 10(3), 209. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p01>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108.
- Pradipto Atyanto Wibowo, Santun Bhekti Rahimah, & Ismet Muchtar Nur. (2023). Beban Kerja dan Kelelahan Kerja pada Pekerja Tatalaksana di Unisba. *Bandung Conference Series: Medical Science*, 3(1), 781–784. <https://doi.org/10.29313/bcsms.v3i1.6656>
- Sari, R. P., Citra, W., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Pt Ciomas Adisatwa Lampung Selatan. *SOSEBI Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 82–90. <https://doi.org/10.21274/sosebi.v2i1.5063>
- Shandika Indrayana, D., & Ibnu Fitroh Sukono Putra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>