



STRES KERJA DITINJAU DARI BEBAN KERJA PADA KARYAWAN SHIFT DI PT. X

Ferika Aghna Pastika, Kurnia Mela Erlinda

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus

Abstrak

Lingkungan kerja dengan sistem shift kerap menimbulkan pembagian beban kerja yang kurang seimbang bagi para karyawan, sehingga kuat diduga menjadi faktor utama munculnya stres kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara beban kerja dan tingkat stres kerja pada karyawan shift di PT. X. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan teknik purposive sampling, melibatkan 51 karyawan shift sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen, yaitu adaptasi Job Stress Survey (JSS) untuk mengukur stres kerja dan Role Overload Scale (ROS) untuk mengukur beban kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi ($p = 0,000 < 0,001$), yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Artinya, semakin besar beban kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami, dan sebaliknya.

Kata Kunci: Stres kerja, beban kerja, karyawan shift.

PENDAHULUAN

Manusia dalam sebuah perusahaan berfungsi sebagai tenaga pendorong sekaligus aset utama, karena sumber daya manusia berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja, dan sebaliknya, pengelolaan yang kurang

baik dapat menurunkannya (Asfar & Anggraeni, 2020).

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Dalam operasionalnya, beberapa divisi memiliki target kerja harian dan bekerja dengan sistem *shift*. Penerapan *shift* disesuaikan dengan musim produksi, yaitu *peak season* dan *low season*. Pada *low season*, jumlah pesanan dari pelanggan relatif sedikit sehingga

*Correspondence Address : ferikaaghnapastika@gmail.com
DOI : 10.31604/jips.v13i1.2026. 91-97
© 2026UM-Tapsel Press

beberapa divisi menerapkan sistem 2-3 *shift* untuk beberapa karyawan atau tidak menerapkan sistem *shift* sama sekali. Namun, saat memasuki *peak season* yang berlangsung sekitar enam bulan, volume pesanan meningkat tajam. Akibatnya, perusahaan menerapkan sistem produksi hingga tiga *shift* dengan jam kerja selama 7 jam. Sistem kerja *shift* merujuk pada pola kerja berkelanjutan selama 24 jam sehari, yang mengharuskan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara bergilir (Kurniawidjaja & Ramadhan, 2019).

Karyawan dituntut untuk menyelesaikan target produksi sesuai *deadline*, terlebih lagi ketika *peak season* dengan banyaknya target produksi membuat karyawan harus bekerja lebih giat untuk mencapai target kemudian adanya sistem *rolling* yakni pemindahan karyawan ke divisi lain pada setiap *season* membuat karyawan harus kembali beradaptasi dengan pekerjaannya, kemudian diberlakukannya sistem *shift* membuat karyawan merasa tertekan dan rentan mengalami *burnout* (kelelahan kerja) yang menyebabkan penurunan kinerja. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih berisiko mengalami stres kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal diperlukan untuk menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong peningkatan produktivitas kerja. Stres yang muncul di lingkungan kerja juga perlu menjadi perhatian perusahaan, karena dapat menimbulkan berbagai masalah terkait sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan.

Stres kerja merupakan hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan tingkat kontrol yang dimiliki karyawan (Survival dkk., 2017). Dengan kata lain, pekerjaan dengan beban tuntutan yang tinggi tetapi memiliki kontrol rendah terhadap pekerjaannya dapat menimbulkan stres yang cukup tinggi.

Berdasarkan *State of the Global Workspace Report* yang dirilis Gallup, tingkat stres kerja dunia pada tahun 2022 tercatat mencapai 44%. Di sisi lain, sekitar 21% responden di Indonesia melaporkan bahwa mereka kerap merasakan stres terkait pekerjaan.

Stres kerja merupakan bentuk respon seseorang ketika ia diberikan tuntutan atau tekanan pekerjaan yang melampaui kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, sehingga individu dipaksa untuk bekerja melebihi batas kemampuannya demi memenuhi tuntutan tersebut. Keadaan ini dapat menimbulkan berbagai keluhan, seperti perubahan mood, gangguan tidur, masalah pada sistem pencernaan, sakit kepala, serta kesulitan dalam menjalin interaksi sosial. Bila stres ini berlangsung terus-menerus, risikonya dapat berkembang menjadi penyakit kronis maupun meningkatnya potensi cedera saat bekerja. Di samping itu, stres kerja juga dapat menyebabkan meningkatnya ketidakhadiran, keterlambatan, niat untuk mengundurkan diri, menurunnya kepuasan kerja, munculnya *burnout*, serta berkurangnya produktivitas. (Iskamto (2021), Ratnawati & Jha (2014), Batubara & Abadi (2022), Sijabat & Hermawati (2021)).

Stres kerja kerap muncul ketika karyawan menghadapi tekanan terkait tugas atau tanggung jawab yang sulit mereka penuhi. Beragam faktor dapat memicu timbulnya stres pada pekerja. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan, usia, lama bekerja, besarnya beban kerja, dan tingkat kelelahan memiliki keterkaitan dengan munculnya stres kerja pada karyawan ((Pajow dkk., 2020), Angwen (2018), Asmardayanti & Wardani (2021), Hakiki dkk. (2023)).

Dari hasil wawancara dengan sejumlah karyawan *shift* di PT. X, diketahui bahwa mereka kerap merasakan stres kerja, terutama ketika

memasuki periode *peak season*. Para karyawan mengungkapkan bahwa tekanan terbesar muncul karena target produksi yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat, sehingga mereka dituntut bekerja dengan kecepatan lebih. Pola kerja *shift* juga berdampak pada terganggunya ritme tidur dan meningkatnya kelelahan fisik. Selain itu, ketidakpastian jadwal kerja membuat mereka sulit memperoleh waktu istirahat yang cukup. Kondisi ini secara keseluruhan menambah beban tekanan yang mereka alami, sehingga pada masa *peak season* tingkat stres dan rasa tidak nyaman dalam bekerja cenderung meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memicu stres pada karyawan produksi. (Robbins & Judge, 2019).

Menurut Budiasa (2021), beban kerja merujuk pada bagaimana seorang pekerja menilai banyaknya tugas serta ragam pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam batas waktu tertentu, termasuk energi dan usaha yang diperlukan untuk mengatasi berbagai kendala yang muncul selama proses bekerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, aspek beban kerja menjadi elemen penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Faktor ini juga sering disebut sebagai salah satu pemicu stres yang paling banyak dikeluhkan dan kerap dijadikan alasan oleh karyawan dalam sebuah organisasi (Nataria dkk, 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun mental seseorang, misalnya menimbulkan sakit kepala, masalah pada pencernaan, hingga membuat individu menjadi lebih mudah marah. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga bisa berdampak negatif, seperti menimbulkan rasa bosan yang akhirnya menurunkan tingkat konsentrasi pekerja (Nabawi, 2019). Hasil penelitian (Ramli & Akbar, 2022) dan Syahera (2021),

memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap tingkat stres kerja. Artinya, karyawan yang menghadapi beban kerja lebih tinggi cenderung merasakan stres kerja yang lebih besar. Sebaliknya, ketika beban kerja lebih ringan, tingkat stres yang dialami karyawan umumnya lebih rendah.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan *shift* PT. X. Paparan fenomena diatas menjadi latar belakang peneliti tertarik meneliti terkait stres kerja ditinjau dari beban kerja pada karyawan *shift* PT. X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional. Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara Beban Kerja (variabel X) dengan Stres Kerja (variabel Y).

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *shift* PT. X. Sampel pada penelitian ini ialah 51 karyawan *shift* PT. X. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Dalam penelitian ini, dua instrumen digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu adaptasi *Job Stress Survey* (JSS) sebagai alat ukur stres kerja dan *Role Overload Scale* (ROS) untuk menilai tingkat beban kerja. *Job Stress Survey* (JSS), yang dikembangkan oleh Parker dan DeCotiis (1983), terdiri dari dua komponen utama yaitu *time stress* dan *anxiety*. Skala tersebut memiliki 13 item dengan nilai korelasi item-total antara 0,71 hingga 0,82 serta

reliabilitas sebesar 0,85. Instrumen ini memakai skala likert empat poin yang terdiri dari pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Role Overload Scale (ROS) yang disusun oleh Reilly (1982) digolongkan sebagai alat ukur berdimensi tunggal karena hanya menilai aspek beban kerja yang berlebih. Instrumen ini memuat 13 item dengan rentang korelasi item-total 0,50 hingga 0,80 dan memiliki reliabilitas sebesar 0,88. Seperti halnya JSS, ROS menggunakan empat opsi jawaban: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada penelitian ini, proses analisis data mencakup dua komponen utama, yakni pengujian hipotesis serta pengujian asumsi klasik seperti normalitas dan linearitas. Hubungan antara variabel independen dan dependen diuji menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa distribusi data berada dalam kategori normal, dengan ketentuan nilai signifikansi melebihi 0,05. Ketentuan tersebut juga dipakai dalam menilai linearitas hubungan antarvariabel. Seluruh tahap analisis dilakukan melalui program SPSS versi 27.0 berbasis sistem operasi Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan mulai Kamis, 20 November 2025 hingga 25 November 2025. Selama periode tersebut, penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan *Google Form* dan menghasilkan total 51 responden. Temuan penelitian disajikan dalam dua bagian utama, yaitu hasil pengujian asumsi serta hasil uji hipotesis. Pengujian asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan linearitas.

Berdasarkan uji normalitas, variabel X memperoleh nilai p sebesar

0,200 ($p > 0,05$) dengan nilai K-SZ 0,090, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel X terdistribusi normal. Variabel Y juga menunjukkan nilai p 0,200 ($p > 0,05$) dengan K-SZ 0,104, yang menandakan bahwa distribusi datanya normal. Hasil uji linearitas memperlihatkan bahwa variabel X dan Y memiliki hubungan yang linear, dengan nilai p sebesar 1,178 ($p > 0,05$) serta nilai F linear sebesar 0,337.

Setelah kedua persyaratan tersebut terpenuhi, analisis dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis. Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi dalam analisis regresi melalui program SPSS, dan hasilnya dipaparkan pada bagian berikut:

Tabel 1. Hasil uji regresi

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	1664,655	1	1664,655	69,045	,000 ^b
Residual	1181,384	49	24,110		
Total	2846,039	50			

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,001$), yang menandakan adanya hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut saling berhubungan dinyatakan diterima.

Tabel 1. Hasil uji *product moment*

		Correlations	
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,765**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	51	51
Y	Pearson Correlation	,765**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	51	51

Hasil perhitungan menggunakan korelasi *Product Moment* pada variabel X dan Y menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif yang sangat kuat.

Dengan kata lain, ketika beban kerja meningkat, tingkat stres kerja yang dialami karyawan juga ikut bertambah. Sebaliknya, stres kerja cenderung menurun apabila beban kerja lebih ringan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara variabel X dan Y dapat dinyatakan terdukung oleh data.

Mangkunegara dalam (Sari, 2020) stres kerja merupakan keadaan tertekan yang muncul saat karyawan menjalankan tugas atau menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Sejalan dengan itu, Badu & Djafri (2017) menjelaskan bahwa stres kerja dapat timbul karena beban kerja maupun faktor lain yang membuat seseorang merasa terbebani dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam praktiknya, organisasi sering menempatkan target tertentu yang harus dicapai karyawan. Meskipun beban kerja yang tinggi kadang dapat meningkatkan motivasi, tekanan yang berlebihan justru dapat berdampak negatif pada performa. Ketika tuntutan pekerjaan dirasakan terlalu berat, tingkat tekanan meningkat dan berpotensi menimbulkan stres.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan (Riznanda & Kusumadewi, 2023) yang melaporkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja semakin besar beban yang diterima, semakin tinggi stres yang muncul. Kesimpulan serupa juga diperoleh oleh Hafifa (2022), Musa dkk. (2023), Ramli & Akbar (2022), serta Syahera (2021), yang sama-sama menemukan adanya hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja karyawan.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memberikan pengaruh besar terhadap tingkat stres seseorang. Beban kerja berlebih menjadi salah satu penyebab utamanya. Vanchapo (2020), mendefinisikan beban kerja sebagai keseluruhan tugas yang harus

diselesaikan sesuai prosedur dan batas waktu tertentu. Apabila tuntutan pekerjaan masih dalam batas yang dianggap wajar, karyawan umumnya mampu menunjukkan performa optimal. Namun ketika tekanan meningkat, tidak sedikit pekerja yang berusaha menghindari atau mengurangi tugas tersebut, sebagaimana dijelaskan oleh (Ali dkk., 2022).

Beban kerja bukan satu-satunya aspek yang memengaruhi stres kerja, namun merupakan faktor yang paling dominan, disamping faktor lain seperti keterbatasan waktu, kondisi hubungan kerja, maupun gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan atau manajemen dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap beban kerja serta memengaruhi tingkat stres yang mereka rasakan (Purbaningrat Yo & Surya, 2015). Perlu dipahami bahwa dampak stres kerja tidak hanya dirasakan pada level individu, tetapi juga dapat berimbas pada performa organisasi. Tingkat stres yang tinggi di lingkungan kerja berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, bahkan meningkatkan peluang terjadinya konflik antar karyawan (Rachma & Wahjono, 2022).

Apabila stres kerja tidak ditangani dan berlangsung secara terus-menerus, hal ini dapat membawa dampak buruk, seperti menurunnya kesehatan mental, meningkatnya risiko gangguan fisik, serta memburuknya kesejahteraan individu maupun tim dalam organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengenali serta mengelola sumber stres di lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi seluruh karyawan.

SIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berkorelasi positif secara signifikan

dengan tingkat stres kerja pada karyawan *shift* di PT. X. Dengan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja dapat dinyatakan terkonfirmasi. Artinya, semakin besar tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan, semakin tinggi pula stres yang mereka rasakan. Sebaliknya, penurunan beban kerja umumnya diikuti oleh menurunnya tingkat stres kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti memberikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada PT. X sebagai tempat pelaksanaan penelitian, atas penyediaan fasilitas, dukungan sumber daya, serta suasana kerja yang memungkinkan penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang berperan dalam penelitian ini, termasuk para dosen, pembimbing, dan setiap individu yang telah memberikan masukan, arahan, serta bantuan selama proses pengumpulan data dan analisis. Segala bentuk dukungan tersebut sangat berkontribusi terhadap kelancaran penelitian dan penyusunan publikasi jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1): 83-93.
- Angwen, D. G. (2018). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *CALYPTRA*, 6(2): 577-586.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1): 17-29.
- Asmardayanti, S. A., & Wardani, T. L. (2021). Hubungan Beban Kerja Fisik dan Tingkat Kelelahan dengan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Kota Madiun. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 6(1): 49-60.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. *Gorontalo: Ideas Publishing*.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11): 2483-2496.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Hafifa, S. Z. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Dewantara Aceh Utara Pada Masa Pandemi Covid-19. *Disertasi*. UIN Ar-Raniry.
- Hakiki, F., Ayu, I. M., Heryana, A., Keumala, C. A., & Utami, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Fabrikasi di PT X Tahun 2022. *Journal of industrial hygiene and occupational health*, 8(1): 11-26.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International journal of social and management studies*, 2(3): 142-148.
- Kurniawidjaja, L. M., & Ramadhan, D. H. (2019). *Buku Ajar Penyakit Akibat Kerja dan Surveilans*. UI Publishing.
- Musa, C. I., Dipoatmodjo, T. S. P., Hasbiah, S., & Natsir, U. D. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT PLN (Persero) Customer Service Unit Karebosi City of Makassar. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 1(3): 147-156.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2: 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan

Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1): 67–83.

Parker, D. F., & Decotis, T. A. (1983). Organizational behavior and human performance. In Theories of Team Cognition: Cross-Disciplinary Perspectives. Academic Press. 177(32).

<https://doi.org/10.4324/9780203813140>

Pajow, C., Kawatu, P. A. T., & Rattu, J. A. M. (2020). Hubungan antara beban kerja, masa kerja dan kejemuhan kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja area opening sheller pt. sasa inti kecamatan tengah kabupaten minahasa selatan. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 9(7).

Purbaningrat Yo, P. M., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5).

Rachma, A., & Wahjono, S. (2022). *STRES DAN KINERJA YANG SEMAKIN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN KERJA*.

Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(2): 58–67.

Ratnawat, R. G., & Jha, P. C. (2014). Impact of job related stress on employee performance: a review and research agenda. *Journal of Business and Management*, 16(11): 1–16.

Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3): 792–804.

Reilly, M. D. (1982). Working wives and convenience consumption. *Journal of Consumer Research*, 8(4): 407–418.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1086/208881>.

Survival., Armanu, T., Noermijati., Dodi, W., & Irawanto. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Dimediasi Burnout Serta Peran Karakteristik Demografi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Medical Representative di Kota Malang). *Disertasi*. Universitas Brawijaya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sari, I. P. S. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di rsi nashrul ummah lamongan. *HOSPITAL MAJAPAHIT: JURNAL ILMIAH KESEHATAN POLITEKNIK KESEHATAN MOJOKERTO*, 12(1), 9–17.

Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi beban kerja dan stress kerja berdampak burnout pada pekerja pelaut berkebangsaan indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1): 75–92.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Syahera, S. (2021) Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Galang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.