JOURNAL SYNTAX IDEA p–ISSN: 2723-4339
e-ISSN: 2548-1398 Vol. 7, No.7, Juli 2025

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Job stress* Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) dan Kesehatan Masyarakat Dinas Kesehatan Kota Surabaya

Hepi Dhiana, Khuirur Rozaq
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: hepi.23428@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *job stress* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Surabaya khususnya pada Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) dan Kesehatan Masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang terdiri dari pegawai PNS dan kontrak. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan software SPSS Statistik Versi 16. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1-5 dengan validitas dan reliabilitas yang telah teruji (Cronbach's Alpha = 0,883). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *job stress* dengan nilai signifikansi p < 0,05 dan koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa 47,1% variasi dalam *job stress* dapat dijelaskan oleh beban kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat *job stress* yang dialami. Oleh karena itu, penting bagi manajemen instansi untuk melakukan evaluasi beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental pegawai melalui redistribusi tugas, penambahan tenaga kerja, dan program pelatihan manajemen stres.
Kata kunci: Beban Kerja, *Job stress* , Pegawai, Dinas Kesehatan

Abstract

This study aims to determine the effect of workload on job stress among employees at the Surabaya City Health Office, particularly in the Division of Disease Prevention and Control (P2P) and Public Health. This research uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to 100 respondents consisting of civil servants and contract employees. The data analysis technique used is simple linear regression with SPSS Statistics Version 16 software. The research instrument uses a Likert scale 1-5 with tested validity and reliability (Cronbach's Alpha = 0.883). The results show that workload has a significant effect on job stress with a significance value of p < 0.05 and a coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.471. This indicates that 47.1% of the variation in job stress can be explained by workload. This research concludes that the higher the perceived workload, the higher the level of job stress experienced. Therefore, it is important for institutional management to evaluate workload distribution and create a work environment that supports employees' mental well-being through task redistribution, workforce addition, and stress management training programs.
Keywords: *Workload, Job stress , Employees, Health Office*

PENDAHULUAN

Perkembangan kondisi masalah kesehatan jiwa dewasa ini semakin memerlukan perhatian dari semua pihak. Masalah kesehatan jiwa akan terlihat penting bila dilihat dari dampak yang ditimbulkannya, antara lain terdapat angka yang cukup besar dari penderita gangguan jiwa yang dapat dipengaruhi karena faktor ekonomi dan pekerjaan (Dharmono, 2011). Dalam kasus

kesehatan mental bagi pekerja, data Mental Health America pada tahun 2019 menemukan bahwa hampir sembilan dari sepuluh pekerja global melaporkan bahwa stres dan tekanan di tempat kerja memengaruhi kesehatan mental mereka.

Jam kerja yang panjang (lebih dari 40 jam seminggu) berdampak pada peningkatan depresi, kecemasan, sulit tidur, dan penyakit jantung koroner (Deloitte, 2017). Studi lebih lanjut oleh Rojas et al. (2019) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dapat mengganggu kesejahteraan mental di tempat kerja meliputi beban kerja yang berat, tenggat waktu dan target yang ketat, pembagian peran dan tanggung jawab antar pekerja yang tidak jelas, kontrol monitoring yang longgar, jam kerja yang panjang, tuntutan emosional-fisik-mental yang tinggi, kurangnya apresiasi dan feedback, serta adanya intimidasi atau diskriminasi dari atasan (Prasetyo et al., 2022; Supriadi & Hartati, 2019; Lestari & Utami, 2021).

Pentingnya perhatian terhadap masalah gangguan kesehatan mental di tempat kerja, seperti depresi dan kecemasan, adalah dikarenakan pekerja yang mengalami gangguan kesehatan mental akan memberikan dampak pada jumlah jam kerja yang dihasilkan, meningkatnya absensi, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas (de Oliveira et al., 2022). Hamberg-van Reenen et al. (2012) juga menemukan bahwa tempat kerja yang mampu mempromosikan kesehatan mental dengan baik dan memberikan bantuan atau dukungan kepada pekerjanya yang memiliki riwayat kesehatan mental, memiliki probabilitas dalam mengurangi jumlah penurunan hari kerja (absensi) dan penurunan produktivitas saat bekerja (presenteeism), sehingga meningkatkan produktivitas pekerja itu sendiri (Fitriani & Darmawan, 2021; Yuliana et al., 2020; Kurniawati et al., 2023).

Dalam dunia kerja, persaingan dan tuntutan profesional yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang dapat menimbulkan kecemasan yang dapat mengarah kepada stress (Badri, 2020). Stres dalam bekerja adalah gangguan atau kekacauan mental serta emosional yang disebabkan oleh beberapa faktor luar, seperti ketegangan dalam bekerja, tugas-tugas yang menumpuk, faktor lingkungan pada pekerjaan, dan lain-lain (Arwin et al., 2019).

Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Menurut Putra dalam penelitian Rumawas (2021) terdapat 4 penyebab diantaranya target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi beban kerja antaralain tuntutan tugas yang besar, beban dari setiap pekerjaan dapat ditetapkan berdasarkan analisa tugas yang dilakukan oleh karyawan dengan memperhitungkan perbedaannya secara individu (Tampubolon, 2023).

Fenomena yang terjadi pada instansi pemerintahan Dinas Kesehatan Kota Surabaya dikarenakan beban kerja yang tinggi seperti banyaknya kegiatan bersama Organisasi Perangkat Daerah (OPD) antara lain Razia

Rekreasi Hiburan Umum (RHU) yang dilakukan bersama dengan Satuan Polisi Pamong Praja, Polisi, Badan Narkotika Nasional Wilayah Surabaya, serta perangkat daerah lainnya, kegiatan tersebut dilakukan di malam hari hingga pagi hari. Tidak hanya hal tersebut dinas kesehatan juga melakukan layanan berupa Upaya Kesehatan Kerja (UKK) di industri rumahan seperti pabrik kecil serta sentra terpadu yang ada di Surabaya.

Kesehatan mental di tempat kerja telah menjadi isu global yang semakin mendesak, terutama di sektor publik yang menghadapi tuntutan kerja tinggi. Studi oleh de Oliveira et al. (2022) menunjukkan bahwa gangguan mental seperti stres berkontribusi pada penurunan produktivitas dan peningkatan absensi. Penelitian sebelumnya oleh Rojas et al. (2019) juga mengidentifikasi faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, jam kerja panjang, dan kurangnya dukungan manajemen sebagai pemicu utama *job stress*. Namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada sektor swasta, sementara studi tentang dampak beban kerja terhadap stres di instansi pemerintah, khususnya di bidang kesehatan, masih terbatas. Kesenjangan ini menjadi alasan penting untuk mengeksplorasi lebih dalam fenomena *job stress* di lingkungan kerja pemerintah, seperti Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

Urgensi penelitian ini semakin kuat dengan temuan Deloitte (2017) yang menyatakan bahwa jam kerja melebihi 40 jam per minggu meningkatkan risiko depresi dan kecemasan. Fenomena serupa terjadi di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, di mana pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) dan Kesehatan Masyarakat menghadapi beban kerja tinggi akibat kegiatan lintas sektor dan layanan kesehatan yang padat. Studi Hermanto et al. (2022) dan Putra (2018) telah membuktikan hubungan positif antara beban kerja dan *job stress*, tetapi belum menyentuh konteks spesifik instansi kesehatan pemerintah dengan dinamika kerja yang unik. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *job stress* pada pegawai Dinas Kesehatan Surabaya.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan kontekstual yang menggabungkan analisis kuantitatif dengan studi kasus di instansi pemerintah bidang kesehatan. Selain itu, penelitian ini memperluas cakupan variabel dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti distribusi tugas dan ketersediaan fasilitas kerja, yang jarang dibahas dalam penelitian terdahulu. Marsal et al. (2023) menekankan pentingnya lingkungan kerja dalam memoderasi stres, tetapi penelitian ini melangkah lebih jauh dengan memberikan rekomendasi praktis berbasis temuan empiris. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini tidak hanya terletak pada pengayaan literatur akademis, tetapi juga pada penyediaan solusi konkret bagi manajemen instansi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *job stress* pegawai Dinas Kesehatan Surabaya serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat yang spesifik. Melalui pendekatan kuantitatif dengan survei dan analisis regresi, penelitian ini bertujuan

memberikan bukti empiris yang dapat diandalkan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk merancang intervensi seperti redistribusi tugas, penambahan tenaga kerja, dan program manajemen stres. Selain itu, temuan ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi variabel lain seperti kepemimpinan atau motivasi kerja.

Implikasi penelitian ini mencakup aspek praktis dan teoritis. Secara praktis, rekomendasi dari penelitian ini dapat membantu Dinas Kesehatan Surabaya meningkatkan kesejahteraan mental pegawai dan efisiensi kerja. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang dinamika *job stress* di sektor publik, khususnya di bidang kesehatan, yang selama ini kurang mendapat perhatian. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab kebutuhan aktual di lapangan, tetapi juga membuka peluang untuk studi lanjutan yang lebih komprehensif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel yang diukur menggunakan instrumen, sehingga datanya dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2014). Penelitian ini merupakan jenis penelitian non-eksperimental yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan rancangan korelasional.

Populasi dan Sampel

Pengambilan subjek penelitian dilakukan dengan sampel jenuh. Menurut Bougie (2013) sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian dimana seluruh anggota dijadikan populasi. Populasi dalam penelitian ini menetapkan seluruh staf pada bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) sebanyak 50 Karyawan PNS dan Kontrak serta bidang Kesehatan Masyarakat sebanyak 50 Karyawan PNS dan Kontrak, dengan total keseluruhan 100 subjek penelitian.

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5, dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan. Tingkatan skala likert yang digunakan: Sangat Setuju (SS): Skor 5, Setuju (S): Skor 4, Kurang Setuju (KS): Skor 3, Tidak Setuju (TS): Skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1.

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Job stress (Y)	Ketidakmampuan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengembangkan	1) Kesulitan dan beban kerja berlebihan 2) Tekanan dan sikap pimpinan tidak adil 3) Waktu dan peralatan tidak	Likert 1-5

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	pekerjaan yang diberikan oleh organisasi	mencukupi 4) Konflik dengan pimpinan/kelompok 5) Gaji terlalu rendah 6) Masalah keluarga	
Beban Kerja (X)	Kegiatan meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu	1) Target yang harus dicapai 2) Kondisi pekerjaan 3) Penggunaan waktu	Likert 1-5

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software SPSS Statistik Versi 16. Analisis yang dilakukan meliputi:

1. **Statistik Deskriptif**: Memberikan gambaran data yang dilihat dari rata-rata (mean), maksimum, minimum untuk mengetahui karakteristik responden dan deskripsi variabel.
2. **Uji Validitas dan Reliabilitas**: Validitas diuji untuk memastikan instrumen dapat mengukur variabel dengan akurat. Reliabilitas diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha.
3. **Uji Asumsi Klasik**: Meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.
4. **Analisis Regresi Sederhana**: Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent (beban kerja) dengan variabel dependen (*job stress*) dengan rumus: $Y = \alpha + \beta x + e$
5. **Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)**: Untuk menguji pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.
6. **Koefisien Determinasi (R^2)**: Untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 responden, karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Aspek	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	21-30 Tahun	35	35%
	31-40 Tahun	40	40%
	41-50 Tahun	22	22%
	>50 Tahun	3	3%

Aspek	Kategori	Jumlah	Persentase
Masa Kerja	<5 Tahun	38	38%
	5-10 Tahun	34	34%
	>10 Tahun	28	28%
Pendidikan	SMA/SMK	10	10%
	D3	30	30%
	S1	45	45%
	S2	15	15%

Mayoritas responden berada pada kelompok usia 31-40 tahun (40%) dan berpendidikan S1 (45%), menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan tinggi.

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 3. Rekapitulasi Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Mampu dituntut dengan target yang ditentukan pimpinan	4,28	Sangat Setuju
2	Lingkungan kerja menyenangkan dan kerja sama baik	3,89	Setuju
3	Selalu pulang tepat waktu	3,58	Setuju
4	Target tinggi membuat stress bekerja	3,54	Setuju
5	Banyak staf tidak mampu bekerja dengan baik	4,21	Sangat Setuju
6	Jam kerja lebih panjang dari bidang lain	3,57	Setuju

Tabel 4. Rekapitulasi Variabel *Job stress*

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Tugas sesuai dengan porsi	4,03	Sangat Setuju
2	Pimpinan adil dalam membagi pekerjaan	3,85	Setuju
3	Fasilitas kantor lengkap dan membantu	3,95	Setuju
4	Memiliki pendapat sama dengan pimpinan	3,61	Setuju
5	Gaji lebih dari cukup	3,70	Setuju
6	Dapat memilah permasalahan kantor dan rumah	4,23	Sangat Setuju
7	Tugas banyak membuat kurang produktif	3,81	Setuju
8	Selalu diberikan tugas berlebih	4,26	Sangat Setuju
9	Peralatan kantor bergantian	4,22	Sangat Setuju
10	Atasan berpikir diluar logika	3,19	Setuju

No	Pernyataan	Mean	Kategori
11	Gaji tidak sesuai ijazah dan kontribusi	3,80	Setuju
12	Kurang produktif karena masalah keluarga	3,57	Setuju

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Skala	Jumlah Item	Sig	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job stress	12	< 0,05	0,883	Valid dan Reliabel Tinggi
Beban Kerja	6	< 0,05	0,883	Valid dan Reliabel Tinggi

Hasil uji validitas menunjukkan semua item valid (sig < 0,05) dan uji reliabilitas menunjukkan reliabilitas tinggi (Cronbach's Alpha = 0,883).

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig = 0,294 > 0,05	Data terdistribusi normal
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig = 0,501 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi dan Uji t

Parameter	Nilai	Keterangan
Signifikansi	< 0,05	Hipotesis diterima
Adjusted R Square	0,471	47,1% variasi *job stress* dijelaskan beban kerja
t hitung > t tabel	Ya	Pengaruh signifikan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *job stress* dengan nilai signifikansi p < 0,05. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,471 menunjukkan bahwa 47,1% variasi dalam *job stress* dapat dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *job stress* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Surabaya. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Hermanto et al. (2022), Putra (2018), dan Marsal et al. (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pegawai mengakui mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan (mean 4,28), namun mengalami tekanan dari tugas yang bertubi-tubi (mean 4,26) dan keterbatasan fasilitas yang harus digunakan bergantian (mean 4,22). Kondisi ini menciptakan tekanan psikologis yang berkontribusi pada munculnya *job stress* .

Beban kerja yang tinggi tercermin dari jam kerja yang panjang (mean 3,57) dan target kerja yang tinggi (mean 3,54). Hal ini sesuai dengan penelitian Deloitte (2017) yang menyatakan bahwa jam kerja panjang dapat berdampak pada peningkatan depresi dan kecemasan. Selain itu, adanya persepsi bahwa banyak staf tidak mampu bekerja dengan baik (mean 4,21) menunjukkan beban kerja tambahan yang harus ditanggung oleh pegawai lain.

Dari aspek *job stress* , pegawai menunjukkan kemampuan yang baik dalam memisahkan masalah pribadi dan pekerjaan (mean 4,23), namun tetap merasakan tekanan dari tugas yang berlebihan dan keterbatasan fasilitas. Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian manajemen terhadap distribusi beban kerja dan penyediaan fasilitas yang memadai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job stress* pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Surabaya Bidang P2P dan Kesehatan Masyarakat. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat *job stress* yang dialami. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Dinas Kesehatan untuk melakukan evaluasi dan redistribusi beban kerja, penambahan tenaga kerja di unit yang mengalami kekurangan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dan implementasi program pelatihan manajemen stres. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *job stress* di lingkungan kerja instansi pemerintah.

REFERENSI

Arwin, A., et al. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. Jurnal Manajemen, 15(2), 123-135.

Badri, M. (2020). Stres kerja dan dampaknya terhadap produktivitas. Jurnal Psikologi Industri, 8(1), 45-58.

Bougie, R. (2013). Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons.

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. SAGE Publications.

De Oliveira, T. A., et al. (2022). Mental health and worker productivity. International Journal of Workplace Health Management, 15(1), 44-60.

Deloitte. (2017). Mental health and employers: The case for investment. Deloitte Insights.

Dharmono, S. (2011). Kesehatan mental di tempat kerja. Departemen Kesehatan RI.

Fitriani, A., & Darmawan, D. (2021). Hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Psikologi Terapan, 9(2), 115–124. https://doi.org/10.23917/jpt.v9i2.1321

Hamberg-van Reenen, H. H., et al. (2012). The effectiveness of workplace interventions to promote mental health. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 38(3), 193-208.

Hermanto, K., Utami, S., & Indryani. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Infrastruktur Terbarukan Buana PLTS Selong Lombok Timur. Jurnal Teknik dan Sains, 3(2), 145-158.

Kurniawati, N., Widodo, H., & Anjani, P. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pegawai sektor layanan publik. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 7(1), 45–55.

Lestari, R., & Utami, R. (2021). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan perusahaan manufaktur. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 10(1), 62–72.

Marsal, M., Manurung, S., & Natasya, N. (2023). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai desa Kantor Tanjong Kabupaten Luwu. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan, 1(1), 75-89.

Prasetyo, A., Handayani, R., & Hidayat, F. (2022). Analisis beban kerja dan pengaruhnya terhadap stres kerja di masa pascapandemi. Jurnal Manajemen Kinerja, 5(2), 88–98.

Putra, R. S. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dengan *job stress* sebagai variabel intervening. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 16(3), 414-429.

Rojas, M., et al. (2019). Factors influencing mental well-being at work. Journal of Occupational Health Psychology, 24(3), 278-289.

Rumawas, T. (2021). Analisis beban kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Jurnal Administrasi Publik, 12(1), 67-78.

Supriadi, S., & Hartati, N. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 7(2), 134–144.

Tampubolon, H. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 18(2), 234-247.

Yuliana, E., Hasanah, N., & Permana, R. (2020). Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di masa adaptasi kebiasaan baru. Jurnal Sains dan Manajemen, 14(3), 101–110.