

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PADA KARYAWAN PUSKESMAS KEDIRI
LOMBOK BARAT NTB**

ROSYIA WARDANI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram
Email: rosyia3112@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan Puskesmas Kediri. (2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan Puskesmas Kediri. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisioner Dalam penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan prosedur *stratified random sampling*, yang artinya mengambil sampel dengan memperhatikan strata atau tingkatan di dalam populasi pada karyawan Puskesmas Kediri sebanyak 46 orang. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Puskesmas Kediri. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan saran yakni Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres karyawan di tempat kerja misalnya dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, memastikan jumlah karyawan yang cukup untuk menangani berbagai pekerjaan.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi:2011).

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan

sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidak mampuan nya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri, seseorang yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah itu di pengaruhi oleh beban kerja yang di alami. Adapun beban kerja merupakan salah satu pengaruh bagi suatu organisasi karena beban kerja dapat mengakibatkan karyawan mengalami yang namanya stres kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh Brealy (2007) ketika tuntutan yang dibebankan kepada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada di stres yang berlebihan. Adapun faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Gibson (2009) yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja.

Seperti yang dikemukakan oleh Meshkati dalam Hariyati (2011) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi. Terdapat pernyataan dari Gibson (2009) bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu tekanan waktu yang berlebihan dimana karyawan melakukan pekerjaannya dengan waktu yang lebih banyak dari yang sudah di tentukan. Bukan hanya tekanan waktu yang berlebihan yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawannya adapun lingkungan kerja di sekitarnya yang mendorong mereka untuk nyaman bekerja.

Setiap karyawan dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian lingkungan kerja, sehingga diperoleh lingkungan kerja yang optimal. Seperti yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2010:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Sedarmayanti (2009) yaitu kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selain lingkungan kerja yang baik, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi stres kerja karyawan.

Adapun setiap organisasi atau sebuah instansi memiliki karyawan yang berpengalaman dalam bekerja karena seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Menurut Hasibuan dalam basuki (2009) ”Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”.

Beberapa faktor lain yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko pada tahun 1984 dalam Mulyawati (2008: 26) adalah latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu dan keterampilan, kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan. Ada beberapa hal juga yang diperlukan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Mulyawati (2008: 28) yaitu lama waktu atau masa bekerja nya karyawan tersebut, tingkat pengetahuan yang di miliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Selain pengalaman kerja yang dapat menimbulkan stres kerja, tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang di tempat kerja.

Dengan adanya tuntutan kerja tersebut, ada permasalahan perilaku karyawan yang timbul dalam bekerja seperti stres kerja. Menurut Siagian (2009:300) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Menurut Handoko (2011:200) penyebab stress kerja ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab-penyebab stress kerja *on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stress kerja *off-the-job* antara lain kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Pukesmas Kediri adalah salah satu Puskesmas dari 17 Puskesmas yang ada di Kabupaten Lombok Barat yang terletak di jalan TGH Abdul Karim, desa Kediri, Kecamatan Kediri. Puskesmas Kediri merupakan salah satu Puskesmas Rawat Inap, dengan wilayah kerja 6 desa yang terdiri dari 47 dusun dan memiliki luas sebanyak 14,15 km². Kondisi wilayah kerja puskesmas Kediri merupakan wilayah daratan rendah dengan jalur angkutan penghubung antar desa, sebagian besar merupakan

sarana jalan beraspal. Sarana transportasi menggunakan angkutan pedesaan yakni, cidomo dan ojek.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Puskesmas Kediri terdapat permasalahan yaitu beban kerja yang terlalu berat dan jumlah karyawan yang relatif sedikit pada bagiannya masing-masing, serta waktu yang mendesak dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak dimana jumlah pengunjung semakin meningkat dibandingkan jumlah karyawan yang tetap selama satu periode tahun 2017.

Jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Kediri pada Tahun 2017 mengalami yang namanya fluktuasi artinya setiap bulannya ada yang mengalami peningkatan kunjungan pasien dan ada yang tidak. Pada pasien umum dan BPJS di tahun 2017 setiap bulannya mengalami fluktuasi, di bulan Januari pada pasien umum sebanyak 652 pasien dan pada bagian BPJS sebanyak 150 dengan total pasien 802 dan pada akhir tahun 2017 bulan Desember sebanyak 1203 pada bagian pasien umum dan pada bagian BPJS sebanyak 524 dengan total pasien 1727 pasien. Dengan mengetahui pasien yang setiap bulannya meningkat dan menurun mengakibatkan beban kerja terhadap pelayanan dan kestabilan kerja, maka akan ada indikasi terjadinya stres kerja pada karyawan Puskesmas Kediri.

Selain adanya beban kerja yang menjadi faktor penyebab stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi permasalahan yang ada di Puskesmas Kediri. Dimana lingkungan kerja yang bising, dan keamanan di tempat kerja menjadi penyebab permasalahannya. Lingkungan kerja yang bising disebabkan oleh ramainya suara kendaraan dan ributnya keluarga pasien yang datang. Selain lingkungan kerja yang bising, keamanan di tempat kerja masih terlihat kurang. Seperti wawancara yang sudah dilakukan pada karyawan maupun pasien yang datang bahwa keamanan di lingkungan parkir kendaraan masih minim penjagaannya. Sebaiknya tenaga keamanan atau satpam harus di tambah guna menjaga keamanan di tempat kerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Selain lingkungan yang harus di perhatikan, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting di setiap organisasi atau instansi.

Dari uraian diatas penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan Puskesmas Kediri.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan Puskesmas Kediri.

Landasan Teori

Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2012:64), 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.

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai. Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif

Menurut Gibson (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu Time pressure (tekanan waktu), Jadwal kerja atau jam kerja, role ambiguity dan role conflict, role ambiguity, kebisingan, informasi overload, temperature extremes atau heat overload, repetitive action, tanggungan jawab.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Soleman (2011:85) yang meliputi antara lain (1) **Tugas (*task*)** Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya. (2) **Organisasi kerja** ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya. (3) **Lingkungan kerja**, Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah gambaran lokasi, tempat atau suasana baik itu secara fisik maupun non fisik yang memberi kenyamanan dan ketenangan secara emosional oleh setiap pekerja sehingga pekerja atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasakan kemudahan sehingga membuat kualitas kinerja bertambah baik dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2010:21) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerjayang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010: 118).

Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerjayaitu sebagai berikut: (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. (2). Sirkulasi udara ditempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utamanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. (3). Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. (4). Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Stres Kerja

Menurut Handoko, (2014:200) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Siagian (2009:300)

stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Menurut Handoko (2011:200) penyebab stress kerja ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab-penyebab stress kerja *on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stress kerja *off-the-job* antara lain kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Stres yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan untuk mengatasi sendiri stress kerja yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang mempunyai daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah, sehingga dapat mengakibatkan *burnout* yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, maka dampaknya terhadap kinerja dan bersifat negatif. Pada tingkat tertentu stress kerja diperlukan, karena tanpa adanya stress kerja dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang yang berakibat kinerja rendah. Sebaliknya dengan adanya stress kerja, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Menurut Robbins (2008:370) ada tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

- 1) Faktor-faktor Lingkungan. Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu: (a) Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. (b) Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan. (c) Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.
- 2) Faktor-faktor Perusahaan. Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu: (a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan. (b)

Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan. (c) Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

- 3) Faktor-faktor Pribadi. Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Indikator-indikator stres kerja menurut Stephen P. Robbins yg dialih bahasa oleh Hadyana Pujatmaka, (2008:375), bahwa di bagi dalam tiga aspek yaitu:

- 1) Indikator pada psikologis, meliputi tidak komunikatif dan banyak melamun.
- 2) Indikator pada fisik, meliputi mudah lelah secara fisik dan cepat pusing.
- 3) Indikator pada perilaku, yaitu menunda atau menghindari pekerjaan dan perilaku makan yg tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Danang Sunyoto (2012:64) beban kerja 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. Pernyataan tersebut didukung oleh Breal (2007) ketika tuntutan yang dibebankan kepada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada di stres yang berlebihan. Dalam hal ini lingkungan kerja merupakan salah satu pendorong kerja karyawan agar kerja mereka nyaman dan untuk menghindari atau meminimalisir terjadinya stress kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja seperti stress kerja.

Menurut Manullang (2005:15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu

usaha. Dengantingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkantingginya pertumbuhan potensi tersebut.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ennike Parasmala, Nelmidia dan Zaitul (2013) menunjukkan bahwa Konflik peran berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja dosen STAIN Kerinci, Hambatan karir berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja dosen STAIN Kerinci, Kelebihan beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja dosen STAIN Kerinci, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja dosen STAIN Kerinci, Pengalaman kerja tidak memoderasi pengaruh konflik peran terhadap stres kerja dosen STAIN Kerinci.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis penelitian dinyatakan sebagai berikut: H1 : Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap stress kerja pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja

Danang Sunyoto (2012:64) beban kerja 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. Pernyataan tersebut didukung oleh Brealy (2007) ketika tuntutan yang dibebankan kepada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada di stres yang berlebihan. Dalam hal ini lingkungan kerja merupakan salah satu pendorong kerja karyawan agar kerja mereka nyaman dan untuk menghindari atau meminimalisir terjadinya stress kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja seperti stress kerja.

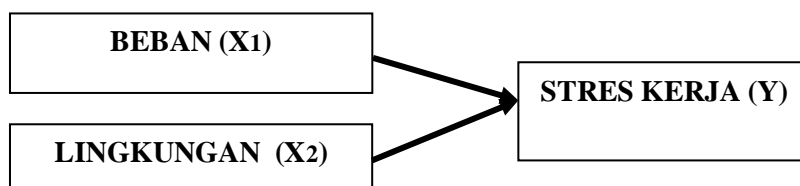
Menurut Manullang (2005:15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengantingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkantingginya pertumbuhan potensi tersebut.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sudarta (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis penelitian dinyatakan sebagai berikut: H2 : Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan antara beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap stress kerja pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat.

Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dijelaskan suatu rerangka konseptual sebagai landasan teori dalam pemahaman. Adapun rerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh beban, lingkungan dan pengalaman kerja terhadap stres kerja sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan : Dari gambar di atas dapat kita lihat pengaruh beban, lingkungan dan pengalaman kerja terhadap stress kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2014:55) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban, Lingkungan dan pengalaman kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:42).

Dalam penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan prosedur *stratified random sampling*, yang artinya mengambil sampel dengan memperhatikan strata atau tingkatan di dalam populasi pada karyawan Puskesmas Kediri sebanyak 46 orang.

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi berganda digunakan apabila penelitian menggunakan dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor, yaitu untuk mengetahui hubungan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat. Maka dalam penelitian ini persamaan regresi yang digunakan adalah (Sugiyono, 2012:277). Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel Dependen (Stres Kerja)
- a = Nilai Konstan (nilai Y bila X=0)
- b = Koefisien Regresi.
- X₁ = Variabel Independen (Beban Kerja)
- X₂= Variabel Independen (Lingkungan Kerja)
- e = error

Uji parsial (Uji T) dalam penelitian ini digunakan untuk membuktikan apakah Beban, Lingkungan dan Pengalaman Kerja mempunyai peran parsial terhadap Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat. Dengan menggunakan derajat keyakinan 95% atau kesalahan (error) 5% (Sugiyono, 2012:277).

- Apabila t hitung > t tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya Beban, Lingkungan dan Pengalaman Kerja mempunyai peranan secara parsial terhadap Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat.
- Apabila t hitung < t tabel, maka H_o diterima dan H_a ditolak artinya Beban, Lingkungan dan Pengalaman Kerja mempunyai peranan secara parsial terhadap Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel

Indikator Beban Kerjayang terdiri dari tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja tergolong dalam kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata jawaban responden terhadap Beban Kerja yaitu sebesar 2,81, dimana nilai tersebut berada pada rentang 2,60 sampai dengan 3,39. Ini bermakna bahwa Beban Kerja yang terdiri dari Tugas, Organisasi Kerja, Lingkungan Kerja telah sesuai dengan standar beban kerjapada karyawan Puskesmas Kediri.

Indikator Lingkungan Kerjayang terdiri dari penerangan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja tergolong dalam kategori cukup nyaman. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata jawaban responden terhadap Lingkungan Kerja yaitu sebesar 2.96, dimana nilai tersebut berada pada rentang 2,60 sampai dengan 3,39. Ini bermakna bahwa Lingkungan Kerja yang terdiri dari penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja telah sesuai dengan standar beban kerjapada karyawan Puskesmas Kediri.

Indikator variabel Stres Kerja yang terdiri dari tidak komunikatif, banyak melamun, mudah lelah secara fisik, cepat pusing, menunda atau menghindari pekerjaan dan perilaku makan yang tidak normal pada karyawan Puskesmas Kediri tergolong dalam kategori Tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata jawaban responden terhadap Stres Kerja yaitu sebesar 2,30, dimana nilai tersebut berada pada rentang 1,80 sampai dengan 2,59. Ini bermakna bahwa Stres Kerja yang terdiri dari

tidak komunikatif, banyak melamun, mudah lelah secara fisik, cepat pusing, menunda atau menghindari pekerjaan dan perilaku makan yang tidak normal telah sesuai dengan standar Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman kerjaterhadap variabel Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri. Proses analisis regresi berganda tersebut menggunakan bantuan program *software* komputer yaitu SPSS.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	6,131	0,090	
1	X1	0,297	0,024	.288
	X2	-0,148	0,031	-.159

Analisis regresi linier berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,062 + 0,297X_1 - 0,139X_2$$

Maka dari hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 4.14. dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta pada persamaan tersebut sebesar 5,062. Ini artinya bahwa apabila ketigavariabel bebas yang terdiri dari beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerjadianggap konstan, maka nilai dari stress kerja pada karyawan Puskesmas Kediri sebesar 5,062 yang berarti nilai stres kerja tergolong dalam kategori sangat rendah
- b) Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja(Y). Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS, maka diperoleh nilai koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,297. Artinya untuk setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Stres Kerjapada karyawan Puskesmas Kediri sebesar 0,297 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- c) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja(Y). Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS, maka diperoleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar -0,148. Artinya untuk setiap peningkatan Lingkungan Kerjasebesar 1 satuan maka akan menurunkan Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri sebesar -0,148 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan pada beberapa penjelasan di atas tentunya akan berpengaruh terhadap peranan seorang individu di tempat kerja yang dikaitkan dengan peranan individu sebagai seorang karyawan. Sebagian besar para karyawan Puskesmas Kediri

berpendapat bahwa mereka dapat menekan Stres Kerja yang mereka alami di tempat kerja karena pengalaman kerja yang di miliki oleh setiap karyawan tergolong sebagai karyawan yang berpengalaman di dalam bidangnya. Hal inilah yang menyebabkan tingkat stres kerja menjadi rendah. Fenomena inilah yang ditemukan peneliti sebagai penyebab Pengalaman Kerja mempunyai kontribusi yang besar terhadap rendahnya tingkat Stres Kerja.

Uji Signifikansi

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri. Berikut hasil perhitungan thitung serta tingkat signifikansi masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Perhitungan t Hitung dan Signifikansi

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja(X_1)	6,822	2.014	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja(X_2)	-3,751	2.014	0,000	Signifikan

Untuk lebih jelasnya, berikut akan diuraikan makna dari hasil analisis masing-masing variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri.

- Tingkat signifikansi Beban Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja(Y) diperoleh hasil perhitungan data dengan SPSS bahwa thitung sebesar 6,822 dengan nilai signifikan 0,002. Apabila nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel (2,014), maka nilai thitung tersebut lebih besar dari pada ttabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai perbandingan antara nilai signifikan yang dicapai sebesar 0,012 yang berarti tingkat kesalahan lebih kecil dari 5 persen. Dengan demikian Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Stres Kerja.
- Tingkat signifikansi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja(Y) diperoleh hasil perhitungan data dengan SPSS untuk - thitung sebesar -3,751 dengan nilai signifikan 0,000. Apabila nilai - thitung dibandingkan dengan nilai -ttabel sebesar (-2,014), maka nilai - thitung tersebut lebih kecil dari pada ttabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai perbandingan antara nilai signifikan yang dicapai sebesar 0,000 yang berarti tingkat kesalahan lebih kecil dari 5 persen. Dengan demikian Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap Stres Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri.

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil perhitungan data dengan SPSS bahwa nilai

thitung tersebut lebih besar dari pada ttabel ($6,822 > 2,014$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini semakin memperkuat hasil penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, di mana dinyatakan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerjadan Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi Stres Kerja (Sudarta, 2015); Mrirahayu (2014); Ennike Parasmala (2016)). Selanjutnya hasil penelitian ini semakin mempertegas teori yang dikemukakan oleh Brealy (2007) ketika tuntutan yang dibebankan kepada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada di stres yang berlebihan.

Berdasarkan penjelasan di atas menggambarkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja akan memberikan pengaruh terhadap terjadinya Stres Kerja yang lebih tinggi. Beban kerja yang tidak sesuai baik dari kuantitas atau kualitas karyawan dapat menimbulkan stres pada karyawan puskesmas Kediri.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja karyawan pada Puskesmas Kediri

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja. Hal ini dibuktikan hasil perhitungan data dengan SPSS bahwa nilai - thitung tersebut lebih kecil dari pada - ttabel ($-6,913 < -2,014$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana Lingkungan Kerja yang baik akan menurunkan Stres Kerja pada karyawan.

Dengan demikian Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini semakin memperkuat hasil penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, di mana dinyatakan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerjadan Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi Stres Kerja (Sudarta (2015); Mrirahayu R (2014); Ennike Parasmala (2016)). Selanjutnya hasil penelitian ini semakin mempertegas teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) yaitu kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa Lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat stres pada karyawan Puskesmas Kediri. Perubahan Lingkungan Kerja akan menimbulkan reaksi karyawan untuk dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil perhitungan data dengan SPSS bahwa nilai thitung tersebut lebih besar dari pada ttabel ($6,822 > 2,012$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 2) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja karyawan Puskesmas Kediri. Dapat diperoleh hasil perhitungan data dengan SPSS bahwa nilai t -hitung tersebut lebih kecil dari pada t -tabel ($-6,913 < -2,012$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana Lingkungan Kerja yang baik dapat menurunkan Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam menentukan Stres Kerja pada karyawan Puskesmas Kediri. Beban Kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh positif terhadap Stres Kerja, sedangkan variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja karena memiliki lingkungan yang cukup nyaman dan memiliki karyawan yang berpengalaman. Berdasarkan kondisi ini, pihak Puskesmas Kediri agar selalu menjaga beban kerja yang di bebankan pada karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah dijalankan selama ini. Karena diketahui beban kerja karyawan pada Puskesmas Kediri tergolong sedang sehingga mampu membuat karyawan terhindar dari Stres Kerja.
- 2) Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres karyawan di tempat kerja misalnya dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, memastikan jumlah karyawan yang cukup untuk menangani berbagai pekerjaan, menerapkan pengelolaan yang baik terhadap sistem kerja karyawan termasuk didalamnya pembagian tugas yang jelas pada masing-masing karyawan, menjaga hubungan dan pola kerja yang baik antar karyawan, memastikan adanya komunikasi duaarah dan kerjasama yang baik antara karyawan dengan para manajer, memastikan adanya informasi yang cukup bagi para karyawan untuk mendukung penyelesaian pekerjaannya dan upaya-upaya lain yang dapat menekan tingkat stres karyawan.
- 3) Pada penelitian mendatang juga dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi Stres Kerja, agar hasil penelitiannya lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Brealy. 2007. *Hubungan beban kerja terhadap stres kerja*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Danang Sunyoto. 2012. *Pengaruh Beban kerja terhadap stres kerja karyawan*. Surabaya.Mandar Maju
- Gibson (2009). *Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja*. Bandung :Alfabeta

- Ghozali. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko (2011). *Penyebab stres kerja terhadap beban kerja karyawan*. Jakarta : CV.Mandar Jaya
- Hasibuan.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko.2014.*Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta.BPFE Yogyakarta
- Meshkati.2011.*Pengaruh Beban Kerja terhadap tingkat pembebanan kerja*. Jakarta. Erlangga
- Manullang.2005.*Pengaruh Pengalaman kerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pertumbuhan kerja karyawan*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia
- Mulyawati.2008.*Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan*. Bandung: PT. Remaja Roesdakarya
- Mangkunegara.2008.*Pengaruh stres kerja terhadap perasaan tertekan di dalam kerja karyawan*. Jakarta. Erlangga
- Robbins.2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja*. Solo : Dabara
- Soleman.2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Surabaya : CV.Maju jaya
- Sedarmayanti.2010.*Pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan metode kerja karyawan*. Bandung : Mandar Maju
- Sutrisno.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Siagan.2009. *Langkah-langkah yang dapat diambil dalam menghadapi stres kerja pada karyawan*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Nawawi.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Erlangga
- Tarwaka.2011. *Pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja karyawan*. Jakarta : CV. Maju Jaya