



## BEBAN DAN STRESS KERJA PADA BULOG

<sup>1</sup>Dendy Fazrul Ramadhan

<sup>1</sup>[ramadan.dendy44@gmail.com](mailto:ramadan.dendy44@gmail.com)

<sup>2</sup>Leonard Adrie Manafe

<sup>2</sup>[leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id](mailto:leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id)

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

(Diajukan: Juni 2023; Direview: Juni 2023; Diterbitkan: Juni 2023)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan pengaruh dan akibat stres kerja dan beban kerja pada Bulog. Metode yang digunakan penelitian ini yaitu metode kualitatif deskriptif dengan menggali informasi melalui tahapan wawancara mendalam terhadap enam orang informan yang berasal dari pegawai Bulog. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi lapangan dan penarikan dokumentasi. Teknik wawancara dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap pekerja mengalami stress kerja dan beban kerja yang tinggi. Lebih khusus pada faktor tekanan yang dihadapi meliputi terdapatnya beban kerja yang tinggi, jam kerja berlebihan, terdapatnya tuntutan dari konsumen, dan kurangnya sumber daya. Bila terjadinya stres kerja pada pegawai yang disebabkan karena tingkat beban kerja semakin tinggi dan ketidakstabilan dalam pekerjaan.

**Kata Kunci :** Beban kerja, Stres kerja, dan Kinerja Pegawai



## I. PENDAHULUAN

BULOG merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak pada bidang logistik pangan. Scope perusahaan bergerak dalam bidang logistik atau pergudangan, melakukan survei dan pengendalian hama, menyediakan karung plastik, menjual bahan pangan. Sebagai perusahaan publik pemerintah, BULOG terus melakukan tugas-tugasnya untuk menjaga harga dasar pembelian gabah, stabilisasi harga, terutama harga pokok, menyalurkan beras untuk Bantuan Sosial (Bansos), dan mengelola stok pangan. Dengan demikian, beban kerja yang ditanggung oleh setiap pegawai berbeda-beda sesuai dengan bidang kerjanya. Saat ini, pegawai BULOG saat diberi tugas tidak sesuai dengan posisinya dan mungkin tidak sesuai juga dengan deskripsi pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kontrak kerja. Jika karyawan diberi tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka, mereka akan merasa tidak puas dan pada akhirnya akan terjadi penurunan pencapaian target perusahaan.

Pengembangan karyawan (Sumber Daya Manusia/SDM) adalah suatu proses pengembangan yang berhubungan dengan kemampuan, ketrampilan, minat, bakat dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pengembangan SDM dapat mengakibatkan perubahan hasil kerja karyawan yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan disamping penggalian minat dan bakat karyawan (Kurnia Sari & Manafe, 2021).

Paramita & Sendow, (2016) mendefinisikan stres sebagai reaksi pekerja yang dipengaruhi oleh individu dan psikologis. Peningkatan kebutuhan fisik dan mental seseorang dipengaruhi oleh lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menekan atau kelebihan kapasitas yang dialaminya. Bagian administrasi harus menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang membuat hal ini sering terjadi stress dalam bekerja. Bagian gudang, karyawan harus memenuhi target pengiriman yang telah ditentukan tetapi terdapatnya kekurangan jumlah karyawan. Akibatnya, karyawan harus melaksanakan tambahan jam lembur. Perusahaan dalam menetapkan tujuan berusaha untuk meminta karyawan menghabiskan lebih banyak waktu di luar jam kerja (pemberlakuan jam lembur). Karena mereka harus menyelesaikan pekerjaan sampai selesai, sehingga karyawan mengalami stress dalam bekerja. (Utomo, 2019).

Menurut Asrini Mahdia (2016), beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat mengakibatkan pekerja menjadi kelelahan karena melebihi kapasitas dalam bekerja. Sebab itu yang harus diingat bahwa pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat berdampak negatif pada target perusahaan. Hasil temuan ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai BULOG dipengaruhi oleh stress kerja dan beban kerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang serupa dengan dilakukannya penelitian ini antara lain; *Pertama*, penelitian oleh Mahdia (2014) dengan hasil menunjukkan stress dalam bekerja kebanyakan dialami oleh mayoritas pekerja yang disebabkan karena terdapatnya kendala dalam menjalin hubungan antar karyawan. Namun, secara keseluruhan pekerja dapat atau berhasil membuat kondisi diri dan secara psikis hal tersebut dapat dihindari dalam melakukan proses kerja. *Kedua*, dilakukan oleh Hayati et al., (2020) dengan hasil penelitian mengemukakan bahwa terjadinya stress kerja yang dialami oleh empat personel dengan beberapa faktor yang berbeda berhubungan dengan ketidaksesuaian tugas pokok mereka. Faktor tersebut antara lain beban kerja yang dialami melebihi kapasitas, terjadinya kecelakaan dalam bekerja, terdapatnya jam kerja yang *over time*, terdapatnya tekanan atau keluhan konsumen (masyarakat) serta tidak memadainya kesediaan sumber daya. *Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Jaelani &

Desiani (2019). Penelitian ini menghasilkan bahwa stress kerja yang dihadapi oleh pekerja sangat berat dan tinggi akibat dari beban kerja yang melebihi kapasitas. Selain itu terdapatnya faktor *reward* atau balas jasa yang tidak layak atau sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Terdapatnya penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan disebabkan karena karyawan tersebut mengalami stress kerja dengan menunjukkan gejala sakit yang diderita oleh karyawan seperti sakit kepala, serangan jantung, timbulnya perasaan cemas berlebihan yang dialami karyawan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Beban Kerja

Menurut Rahayu & Rushadiyati (2021), beban kerja ialah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja agar mencapai target perusahaan dengan jangka jam yang panjang. Menurut Sugiharjo & Aldata (2018) beban kerja adalah proyek yang harus segera dimulai oleh pekerja dalam jangka waktu yang panjang agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Monika (2018), beban kerja adalah kumpulan tugas fisik yang membutuhkan mental dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Astianto (2014) banyak faktor yang sangat kompleks memengaruhi hubungan dengan beban kerja.

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar karyawan yang mempengaruhi beban kerja antara lain:
  - a. Tugas fisik, seperti beban kerja, lokasi, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sebagainya.
  - b. Organisasi, seperti waktu kerja, istirahat, dan sebagainya.
  - c. Lingkungan kerja, seperti suhu, pencahayaan, debu, hubungan antar karyawan, dan sebagainya.
2. Faktor internal: Faktor internal berdampak pada keputusan perekrutan karena mereka berasal dari dalam organisasi dan bertindak sebagai pemberi tanggapan terhadap keputusan yang dibuat oleh pihak luar. Terkait dengan hal tersebut, maka terjadinya suatu keregangan. Setiap orang memiliki kemampuan untuk mengungkapkan emosi berat atau ringannya. Sementara penilaian subjektif mengacu pada perubahan reaksi psikologis dan perilaku. Penilaian objektif mengacu pada perubahan reaksi fisiologis. Akibatnya, terjadinya suatu ketegangan yang memiliki hubungan subjek-spesifik dengan harapan subjektif, keinginan, kepuasan, dan tulisan lainnya.
  - a. Faktor-faktor berikut menentukan motivasi, kepercayaan, dan kecerdikan antara lain: jenis kelamin, umur, kesehatan, dan status gizi.
  - b. Faktor-faktor psikologis termasuk data motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

### B. Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi terhadap berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat mengubah perilaku dan cara berpikir seseorang. Stres dapat mengubah emosional (mental/psikis). Stres didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menyebabkan seseorang kehilangan kendali diri dan emosinya. Untuk itu, menurut Mohammad Bachroni (1999) jika keadaan ini tidak segera diatasi

akan berdampak negatif bagi kesehatan dan mental. Stres tidak benar-benar muncul, tetapi memiliki gejala. Stres biasanya diakibatkan oleh tindakan yang merugikan kesehatan mental seseorang, dan tindakan tersebut terjadi di luar perilaku normal. Sari (2022) menyatakan bahwa kondisi kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental serta memicu emosi, cara berbicara, dan cara berfikir.

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja termasuk faktor lingkungan kerja, jadwal kerja, dan organisasi. Stres kerja juga sering ditunjukkan dalam bentuk emosional seperti cemas, tidak bersemangat, frustrasi, kelelahan, dan kecenderungan. Kristanti (2013) menyatakan bahwa terdapat dua sumber stres kerja, yaitu:

1. Sumber stres dari individu, yang mencakup
  - a. Konflik peran, yang terjadi ketika seseorang diminta untuk melakukan lebih dari satu tugas.
  - b. *Overload*, yang terjadi ketika jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang sebenarnya.
  - c. Kemenduaan peran, yang terjadi ketika pegawai tidak memahami hak dan kewajiban mereka dalam melakukan tugas mereka.
2. Penyebab stres kelompok dan organisasi, termasuk:
  - a. Kurangnya hubungan antara anggota kelompok kerja; dan
  - b. Desain kerja menghalangi pegawai untuk berkolaborasi. Kebijakan yang dibuat oleh penyelia atau anggota kelompok yang ingin memecat karyawan lain.
  - c. Gaya hidup organisasi

Sistem pemberlakuan lembur tanpa insentif adalah sumber stres kerja lainnya. Pegawai yang sering melakukan lembur akan rentan mengalami stres kerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada penurunan kinerja mereka. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan karyawan.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode kualitatif digunakan dalam melakukan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses atau tahapan wawancara yang mendalam antara peneliti dengan informan yang terdiri dari enam informan berasal dari pegawai BULOG Kantor Cabang Surabaya Utara. Lokasi penelitian berkedudukan di Banjar Kemantren, Buduran, Sidoarjo, Jawa Timur. Selain dilakukan proses wawancara, peneliti juga menggunakan cara pengamatan langsung di obyek penelitian dan pengambilan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman yang sudah dirancang atau terstruktur dengan tetap mempertimbangkan konsep teori tentang stres kerja di BULOG.

Berikut beberapa poin pertanyaan terstruktur dalam penelitian ini kepada informan:

**Tabel 1. Pertanyaan Wawancara**

No	Pertanyaan
1	Disini apa pernah ada kecelakaan kerja? Bagaimana cara mengatasi agar tidak terjadi kecelakaan kerja?
2	Apa dampak dari jam kerja dan jam lembur

	kepanjangan?
3	Apa tuntutan konsumen pada perusahaan?
4	Apa kekurangan SDM di perusahaan ini?
5	Apa beban kerja di perusahaan ini?

Sumber : (Hayati et al., 2020)

Berikut data informan penelitian:

**Tabel 2. Data Informan**

No	Nama	Jabatan
1	Eka Amirullah	Manajer DCMP penjualan online
2	Adi Fadechur Rachman	Kepala Gudang
3	Muhammad Dewantara	Juru timbang
4	Adam al Abrary	Juru timbang
5	Perdana puriswanto	Administrasi
6	Mulki Mantasa Anatvi	Administrasi

Sumber: data diolah

#### IV. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke enam responden mengalami situasi stres di tempat kerja. Semua informan melakukan pekerjaan di tempat yang berbeda (tidak tetap area). Tidak tetapnya area kerja karyawan akibat dari terdapatnya kekurangan sumber daya sehingga menyebabkan terjadinya beban kerja yang tinggi dan mengakibatkan stress karyawan dalam bekerja.

##### **Keselamatan kerja**

Keselamatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk mencegah, menanggulangi, dan mengurangi kecelakaan dan menganalisis bahaya melalui aktivitas sehari-hari agar tidak terjadi kecelakaan (PUJIANI PERTIWI, 2016).

Tanggapan informan : *“Ada, pernah kejadian seperti tumpukan beras rubuh terus menimpa buruh karna kelalaian buruh. Kita kerja sesuai sop dan melaksanakan k3 dengan baik, semua prosedur kita lakukan dengan baik dan kita jaga konsentrasi waktu kerja”* (EA, AF, MD, AL, PP, MM)

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dapat meningkatkan kesehatan, fisik, mental, dan sosial untuk semua pekerja, untuk mengatasi masalah kesehatan dan melindungi pekerja dari risiko pekerjaan. K3 secara konsisten menekankan semua bahan yang aman untuk digunakan, serta melindungi karyawan dari risiko di tempat kerja.

Menurut Bhastary & Suwardi (2018), K3 adalah strategi untuk memastikan bahwa karyawan bekerja di lingkungan yang aman, mengatasi masalah kesehatan fisik dan mental, memantau pelaksanaan tugas, dan menyediakan dana dari pemerintah dan organisasi bisnis. (VINA, 2013) menjelaskan K3 adalah proses keselamatan kerja yang sesuai agar tidak mengalami kecelakaan dalam bekerja yang dialami oleh perusahaan dan karyawan.

##### **Jam kerja**

Pegawai menganggap ini sebagai stres kerja karena mereka selalu merasa bekerja pada jam yang berlebihan.

Tanggapan informan : *“Untuk jam kerja lembur sekali tidak apa apa , tpi kalau terlalu sering biasanya dampaknya pada kesehatan mental dan fisik, dan kalau sering*

*kan bosan juga jadi tidak maksimal kerjanya, kalau jam istirahat di sini cukup.”(EA, PP, MM). ”Dari dampak jam kerja kepanjangan ya dari diri masing masing, yang pertama menjadi jenuh, yang ke dua merasa bosan dan tidak fokus menjalankan tugas kerjaan, dan bisa membuat kesehatan menurun karna kecapekan. Dan untuk jam istirahat menurut saya sudah cukup tidak ada dampaknya” (MD, AL, AF).*

Keterbatasan waktu mengerjakan pekerjaan adalah salah satu ciri lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang mengandung stres kerja (Tulhusnah, 2018). Bekerja adalah aktivitas pagi hari sampai sore hari, sedangkan istirahat adalah aktivitas malam hari. Seperti jam kerja yang diperpanjang hingga bekerja pada malam hari atau bekerja saat jam tidur (Harrington, 2001). Jam kerja adalah waktu yang ditetapkan untuk tugas-tugas tertentu. Menurut Harrington (2001), peningkatan kelelahan dan peningkatan jumlah jam larut malam dapat menyebabkan lebih banyak stres pada manusia. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Maurits & Widodo (2008) menunjukkan bahwa bertambahnya durasi jam kerja akan meningkatkan tingkat kelelahan.

### **Tuntutan konsumen**

Pegawai BULOG merasa terbebani dan stres karena tuntutan konsumen. Konsumen mengatakan kepada perusahaan bahwa untuk meningkatkan produk yang berkualitas tinggi dengan harga murah, tetapi konsumen tidak puas dengan kualitas yang di atas rata-rata yang diberikan dengan harga yang sesuai. Ini terjadi pada perusahaan memiliki banyak pilihan kualitas yang baik dengan harga yang sesuai.

Tanggapan informan : *“Tuntutan konsumen pada perusahaan secara khusus di penjualan ini , yaitu konsumen minta barang yang kita jual kualitasnya baik dan harganya murah, dan mereka mendapatkan dengan harga yang murah dan kualitasnya baik. Kita harus berusaha mencarikan barang atau beras terutama, beras yang kualitasnya bagus tapi harganya murah”(EA, PP, MM). “Tuntutan konsumen ke perusahaan ini ketika kelolosan beras yang jelek dan konsumen minta ganti beras yang bagus. Kita harus berusaha untuk mengganti beras agar konsumen merasa puas dengan pelayanan kita di perusahaan ini.( AF, MD, AL).*

Menurut Kuntari et al., (2016) kepuasan atau tidak kepuasan adalah perasaan senang atau kekecewaan yang dihasilkan dari membandingkan kinerja produk yang dirasakan dengan ekspektasi yang diharapkan. Jika hasilnya tidak sesuai dengan harapan mereka, mereka akan puas, tetapi jika hasilnya sesuai dengan harapan mereka, mereka akan sangat senang atau puas.

Menurut Aditia & Suhaji (2012) berdasarkan penelitian literatur dan pengalamannya sebagai konsultan di berbagai perusahaan di Indonesia, ada lima faktor utama yang mempengaruhi kepuasan konsumen: harga produk, kualitas pelayanan (*service quality*), faktor emosional (*emotional factor*), dan kemudahan

### **Kurangnya sumber daya**

Seluruh subjek dapat mengalami stres kerja jika kekurangan sumber daya, karena mereka harus menyelesaikan tugas dengan maksimal.

Tanggapan informan: *“SDM disini dibilang sedikit karna standartnya di dcmp ini harusnya minimal tiga orang, manajer staff admin, dan staffff operasional. Tapi disini Cuma ada satu ini juga harus caranya untuk menangani itu harus memaksimalkan kemampuan personil yang ada.” (EA); “Kurangnya Sumber daya disini ketika banyak bantuan sosial untuk masyarakat, itu butuh banyak buruh kuli untuk muat ke truk dan pegawai bulog untuk mengecek barang untuk dimuat ke truk agar hitungannya sesuai. Dan harus mencari banyak kuli agar kerjaan sesuai dengan jam yang di tentukan.(AF,*

AL, MD); *“Kita kekurangan sumber daya manusia, karna di administrasi ada untuk yang bagian pengarsipan sama memasukan data pesanan/order dari konsumen, disini kita cuman ada satu di bagian data pemasukan. Kita kekurangan orang untuk pengarsipan data.* (PP, MM)

Strategi sumber daya melibatkan semua pihak dalam organisasi dan berfokus pada kelangsungan hidup organisasi dengan tujuan dan penciptaan nilai tambah, strategi ini mencakup seluruh jangkauan dan kedalaman organisasi, mengarahkan perubahan dan mencakup organisasi lingkungannya menjadi pusat pengembangan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan untuk mencapai keberhasilan, strategi ini harus dikembangkan.(Sartika & Basriani, 2018).

Menurut Hasibuan et al., n.d. kualitas kehidupan sehari-hari seseorang, merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan mental (kesehatan jiwa, kemampuan bekerja, dan non fiskal lainnya). Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja, tumbuh, dan mampu semaksimal mungkin dalam suatu organisasi.

### **Beban kerja**

Beberapa subjek mengalami beban kerja yang berbeda, beberapa disebabkan oleh tuntutan konsumen, dan *double jobdesc*, dari bagian administrasi, gudang, dan lain-lain. Akibatnya beban kerja tersebut menjadi bagian dari informan dan tidak fokus pada tugas utamanya.

Tanggapan informan: *“Bebannya sama seperti yang diminta konsumen selalu menjaga kualitas dan kuantitas dengan baik, barang harus bagus dan juga konsumen tidak protes dan kita selalu dituntut meningkatkan kinerja, terutama kinerja penjualan. Di kinerja penjualan itu setiap tahunnya, bulan, harinya harus naik terus. Dan itu yang bikin jadi beban kerja setiap harinya”*(EA, AF); *“Bebannya di perusahaan ini adalah di pindah pindah bagian yang tidak sesuai dengan tugasnya. Ada dari juru timbang dan administrasi di pindah ke bagian gudang dan itu di suruh menyelesaikan tugasnya sesuai jam yang di tentukan.*( PP, MM, MD, AL)

Salah satu fokus utama perusahaan saat ini adalah stres organisasi. Stres ini dapat dianggap sebagai akibat dari berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan. Jadi, ketika orang menghadapi begitu banyak tekanan, hal itu menyebabkan perilaku normal mereka berubah, dan stres muncul. Dengan kata lain, stres biasanya disebabkan oleh situasi ketegangan yang berdampak pada emosi, pikiran, dan kesehatan seseorang (Suryani & Yoga, 2018)

Hasil penelitian bahwa beban kerja disebabkan oleh beberapa pekerjaan. Faktor tambahan yang menyebabkan beban bagi karyawan adalah kekurangan sumber daya. Sebuah analisis menyeluruh tentang hasil di tempat kerja, beberapa penyebab beban di tempat kerja termasuk ketidakamanan, konflik antarpribadi, persaingan yang sangat kuat untuk mendapatkan pekerjaan, kontrol pekerjaan yang buruk, dan perubahan dalam kondisi sosial dan kesehatan. Salah satu subjek mengatakan bahwa dia bingung harus memulai tugas mana, karena banyak tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan.

Menurut Harini et al.,( 2018), ada sejumlah faktor yang memengaruhi efisiensi kerja. seperti kondisi kerja, lingkungan kerja, dan faktor luar tugas yang kebanyakan.

## **V. PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Penelitian ini menemukan bahwa setiap informan mengalami stres kerja karena berbagai hal, termasuk perbedaan terkait tugas yang diberikan. Terbatasnya

waktu kerja adalah salah satu dari banyak aspek lingkungan kerja dan pekerjaan yang menyebabkan stres kerja. Ini terkait dengan pekerja yang memiliki jadwal kerja yang tidak biasa, seperti bekerja sampai malam hari, bekerja lebih dari jam normal.

Berdasarkan penelitian literatur dan pengalaman sebagai konsultan di beberapa perusahaan di Indonesia, terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi kepuasan konsumen: harga, kualitas produk, kualitas layanan, faktor emosional, dan kemudahan. Strategi manajemen SDM yang baik untuk bisnis berfokus pada seberapa baik setiap anggota perusahaan berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya, serta seberapa banyak nilai yang dihasilkan. Mereka memberikan dukungan kepada setiap anggota organisasi. Faktor stres seperti konflik antarpribadi, ketidakamanan di antara rekan kerja, tuntutan waktu yang berlebihan, kontrol waktu yang buruk, dan dukungan sosial yang buruk semuanya terkait dengan kesehatan fisik dan mental, menurut meta analisis stres dan hasil kesehatan di tempat kerja. Tugas yang berasal dari luar tubuh pekerja termasuk tugas fisik seperti kondisi kerja, tempat kerja, sikap kerja, dan kondisi kerja, tugas mental seperti segala hal di pekerjaan, tingkat kesulitan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan.

#### **B. Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya yang lebih baik diperlukan untuk mengurangi stres pada pegawai. Sumber daya organisasi yang baik berharap bisa membantu pegawai menjadi lebih baik pada pekerjaannya. Untuk mengurangi beban kerja yang mempengaruhi kinerja, beban kerja pegawai sebaiknya dibagi menjadi tugas pokok yang telah ditetapkan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditia, I., & Suhaji. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan pada ud pandan wangi semarang. *Ekonomi*, 1–19.
- Asrini Mahdia. (2016). *STRES KERJA PADA TUNA NETRA YANG BEKERJA SEBAGAI KARYAWAN PERUSAHAAN BERBASIS PROFIT DI JAKARTA* Asrini. 7(100), 1–23.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Bulog <https://www.bulog.co.id/>
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03(10), 15–22.
- Harrington, J. M. (2001). V058P00068. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(1), 68–72.

- Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Nyoman, N., Novarini, A., Widiawati, W., Sanjaya, R., & Rieszso, A. S. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres Kerja pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96. <https://doi.org/10.17977/um023v9i22020p96-103>
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2019). Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV. AMELIA BATIK. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 771–778. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.104>
- Kristanti, S. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32.
- Kuntari, B. D., Kumadji, S., & Hidayat, K. (2016). *PELANGGAN ( Survei Pada Pelanggan Bengkel PT Astra International Tbk – Daihatsu Malang )*. 36(1), 196–202.
- Kurnia Sari, N., & Manafe, L. A. (2021). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV Kayu Mas Surabaya. *Jurnal Trisna Riset Vol.*, 2(2), 48–56.
- Mahdia, A. (2014). *STRES KERJA PADA TUNA NETRA YANG BEKERJA SEBAGAI KARYAWAN PERUSAHAAN PERUSAHAAN BERBASIS PROFIT DI JAKARTA*. 7(100), 1–23.
- Maurits, L. S., & Widodo, I. D. (2008). Faktor dan Penjadualan Shift Kerja. *Teknoin*, 13(2), 18–22. <https://doi.org/10.20885/teknoin.vol13.iss2.art4>
- Mohammad Bachroni, S. A. (1999). Bachroni Dan Asnawi 1999. *Buletin Psikologi*, 2, 28–39.
- Monika, S. (2018). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Paramita, L., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–142.
- PUJIANI PERTIWI. (2016). *HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN KEJADIAN KECELAKAAN KERJA PADA PEKERJA DI PT ANEKA ADHILOGAM KARYA CEPER*.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sari, A. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 597–606.
- Sartika, D., & Basriani, A. (2018). Pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan keripik nenas di desa kualu nenas kecamatan tambang kabupaten kampar provinsi riau. *Inovasi*, 14(2), 84. <https://doi.org/10.29264/jinv.v14i2.3910>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal*

*Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.

Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Ni Kadek Suryani Konflik dan Stres ....  
*Handoko 2008*, 1(1), 99–113.

Tulhusnah, L. (2018). *Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo Lusiana*. 1(2), 299–312.

Utomo, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2).

VINA, R. R. p. (2013). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI DIVISI TEMPA DAN COR PT PINDAD (PERSERO) BANDUNG*.