

## Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Lembaga Permasyarakatan

Hilda Ardita Sari<sup>1\*</sup>, Kresna Febriyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: hildardita30@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:13/10/21

Diterbitkan: 19/04/22

---

### Abstrak

**Tujuan studi:** Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Permasyarakatan

**Metodologi:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan kepada Petugas Lembaga Permasyarakatan yang berada di Kota Tenggarong. Desain *Cross Sectional* digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mempelajari hubungan atau korelasi diantara faktor risiko dengan faktor akibat yang didapatkan dengan proses obsevasi serta pengumpulan data. Analisis penelitian ini menggunakan analisis bivariat serta menggunakan uji statistik spearmen dengan tingkat signifikasi ( $\alpha = 0,05$ ).

**Hasil:** Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa antara beban kerja dengan stress kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai sig(2-tailed) =  $0.002 < 0.05$ .

**Manfaat:** Manfaat yang dapat dihasilkan dari adanya penelitian ini adalah untuk bahan evaluasi kepada berbagai pihak untuk proses penyelenggaraan kegiatan pendidikan pada ilmu kesehatan masyarakat, menjadi indikator keberhasilan dalam proses pembelajaran dalam kegiatan perkuliahan, untuk bahan acuan atau referensi yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya serta digunakan sebagai sumber informasi terkait hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada pegawai Lembaga Permasyarakatan.

### Abstract

**Purpose of study:** The purpose of the reasearh is to know there is a relationship or not between workload and work stress on wardens of employee in Lembaga Permasyarakatan.

**Methodology:** This study used a quantitative approach, which was carried out on wardens in Tenggarong City. Cross sectional desain used for this study, in which this design studies about the relationship or correlation between risk factors and consequences factor by using an observation process or data collection approach. The analysis used in this research is a bivariate analysis using the Spearmen statistical test with a significant level of ( $\alpha = 0.05$ ).

**Result:** The research had a results that relationship between workload and work stress on the warden there is a significant relationship with the value of sig(2-tailed) =  $0.002 < 0.05$ .

**Applications:** Benefit of the research are there can be used as evaluation material in the implementation for all institution of public health science education programs, as an indicator of success in the teaching and learning process during lectures, as a source of reference and reference in future research and as information about the relationship between workload and work stress on wardens.

---

**Kata kunci :** *Beban Kerja, Stres Kerja, Lembaga Pemasyarakatan*

### 1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diatikan sebagai langkah penjaminan keadaan pada saat kerja denga naman, mendapat perlindungan dan meningkatkan posisi kesehatan yang lebih tinggi yang bertujuan memberikan perlindungan kepada para pekerja agar terhindarkan terhadap berbagai faktor serta resiko yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam aspek fisik, sosial maupun mental. (Fridayanti & Kusumasmoro, 2016).

(Hendrawan, 2020) menjelaskan bahwasannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mampu melindungi pekerja, bebas dari gangguan kesehatan, menambah keilmuan dalam pekerjaan, sebagai peningkatan produktivitas dalam pekerjaan, sebagai langkah untuk mencegah adanya sebuah penyakit yang timbul dalam bekerja ataupun terjadinya kecelakaan. Sehingga sudah seharusnya Lembaga Perumahan dan Permukiman melaksanakan penerapan K3 di lapas untuk mengurangi dan mencegah risiko bahaya ditempat kerja.

Penyakit dalam bekerja juga dapat berupa stress kerja, Stress kerja diartikan sebagai penyakit yang timbul karena sebuah pekerjaan dan dapat berupa sebuah gangguan pada kejiwaan atau mental dimana hal tersebut dalam ruang lingkup dari kesehatan dan psikologi kerja. Stress dalam psikologis kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan dalam bekerja dan hubungan antar karyawan. Dampak positif yang dapat dikelola dari stress kerja yaitu memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal namun dampak negatif stress kerja dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dan dapat menghambat kinerja yang di harapkan yang nantinya akan merugikan sebuah lembaga (Fitri et al., 2019).

Stress kerja merupakan ketidaknyamanan seseorang terhadap lingkungan tempat kerjanya serta faktor pemicu timbulnya stress seperti banyaknya tuntutan pekerjaan akan menyebabkan semakin tingginya tingkat stress yang dihadapi oleh pekerja (Li et al., 2017). Stress kerja dapat terjadi diakibatkan oleh berbagai macam aspek atau faktor seperti beban dari pekerjaan, *shift* kerja, gaya kepemimpinan atau hubungan dengan atasan, masa kerja, motivasi kerja dan lingkungan pekerjaan (Ariyanti et al., 2015).

Menurut *World Health Organization* (WHO) bahwa di Indonesia terdapat 10% dari total penduduk yang mengalami stress kerja atau ada sekita 450 juta orang. Setiap pekerja yang memiliki stress akan membuat sebuah pola hubungan yang signifikan terhadap ketentraman psikis, sehingga apabila kesejahteraan psikologis ini dimiliki setiap seseorang maka semakin baik dan tingkat stres akan menurun (Aulia & Panjaitan, 2019).

Berdasarkan penelitian (Okoza, J. Aluede, 2010) bahwa faktor lain yang menyebabkan stress kerja pada petugas lembaga permasyarakatan di Nigeria yaitu adanya kerusuhan di dalam penjara, terdapat penyanderaan terhadap petugas lapas, luka cidera, penyerangan terhadap petugas, narapidana yang memiliki senjata tajam dan lain-lain. Terdapat 96% petugas lapas yang beresiko terkena stress kerja tingkat tinggi. Bahwa di Nigeria stress merupakan suatu sumber turunnya motivasi pada petugas lembaga permasyarakatan yang pada akhirnya berpengaruh pada pencapaiannya

Menurut hasil survei Regus tingkat stress kerja yang dilaporkan pada Tahun 2012 di Indonesia 73%. Tingkat stress di Indonesia mengalami peningkatan 9% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya 64%. Faktor personal, faktor keluarga dan tekanan kerja yang dialami oleh pekerja merupakan salah satu meningkatnya stress kerja di Indonesia (Julius & Jefri, 2018).

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Firmanto, 2006) menjelaskan bahwa pegawai pada lembaga permasyarakatan kelas I Surabaya di Desa Kebon Agung Kecamatan Porong yang mengalami stress kerja mencapai 85%, hal ini diakibatkan beberapa hal seperti adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pada tugas dengan aturan yang diterapkan, keadaan dan fasilitas yang ada di lingkungan tempat bekerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan stress (Firmanto, 2006).

Setiap pekerja memiliki dan mendapatkan beban kerja dalam pekerjaan mereka. Maksud dari beban kerja adalah kondisi yang dihadapi oleh pekerja atas tuntutan tugas dari pekerjaannya dimana memiliki waktu yang telah ditentukan dan menuntut untuk harus segera diselesaikan. Setiap lembaga atau perusahaan harus memperhatikan tuntutan kerja yang diberikan kepada pekerja karena dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan. (Arellano, Martinez, Perez, & Alcaraz, 2015). Beban kerja tersebut dapat berupa beban kerja yang memiliki pengaruh pada fisik, beban pada mental serta beban kerja yang menimbulkan reaksi emosional pada diri pekerja yang menyebabkan timbulnya penyakit seperti sakit pada kepala, gangguan pencernaan serta membuat seseorang marah-marah yang mana persepsi terhadap beban kerja merupakan kegiatan yang memerlukan konsentrasi, menganalisa permasalahan dan mengambil keputusan dengan cepat (Lowndes et al., 2020).

Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas II A Tenggarong, Berdasarkan Sistem Data Base Perumahan dan Permukiman per-UPT Kanwil Kalimantan Timur penghuni pada bulan Januari tahun 2021 total penghuni lapas sebanyak 1.094 orang yang seharusnya kapasitas penghuni lapas hanya sebanyak 350 orang. Maka lapas ini kelebihan kapasitas penghuni sebanyak 280%. Berdasarkan Sistem Data Base Perumahan dan Permukiman per-UPT Kanwil Kalimantan Timur penghuni pada bulan Februari Tahun 2021 total penghuni lapas sebanyak 1.062 orang yang seharusnya kapasitas penghuni lapas hanya sebanyak 350 orang. Maka lapas ini kelebihan kapasitas penghuni sebanyak 282% (Kanwil Kalimantan Timur, 2021).

Dari beberapa penelitian sebelumnya bahwa salah satu penyebab stres kerja yang dialami oleh petugas lembaga permasyarakatan disebabkan oleh beban kerja karena petugas di tuntun untuk menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang sudah di tentukan, daya tampung narapidana yang melebihi kapasitas yang membuat petugas

sulit untuk melakukan pembinaan kepada narapidana dan pengawasan yang ketat agar tidak ada narapidana yang mencoba untuk kabur.

Berdasarkan dari wawancara yang telah dilaksanakan dengan salah satu petugas penjaga pintu utama ditemukan petugas mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dikarenakan keterbatasan tenaga yang menjaga pintu utama apabila banyaknya keluarga narapidana yang membesuk lalu petugas harus memeriksa makanan atau barang yang dibawa oleh keluarga narapidana, setelah itu membuat laporan keluar masuk pintu, petugas juga harus waspada jika dari narapidana yang mau kabur atau melakukan pemberontakan masuk ke area pintu utama. Dari data yang didapatkan jumlah narapidana di Lembaga Perasyarakatan melebihi kapasitas daya tampung (*Overload*) yang membuat petugas mengalami kesulitan untuk melakukan pembinaan kepada narapidana, pengawasan dan petugas harus membuat laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) setiap harinya yang bertujuan untuk pencapaian target yang telah ditetapkan. Sehingga penulis memutuskan untuk meneliti tentang mengenai "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Perasyarakatan".

## 2. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif studi deskriptif analitik. Tujuan metode ini digunakan sebagai upaya untuk melihat sebuah keterkaitan atau hubungan antara variabel dependen dan independent. Selain itu studi *cross sectional* digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel beban kerja (variabel independent) dengan stress kerja (variabel dependen) yang ada pada petugas lapas (Wahidmurni, 2017). Penelitian ini menggunakan petugas lembaga perasyarakatan Kota Tenggarong sebagai populasi penelitian yang berjumlah 50 orang dan dengan sampel 50 orang petugas. Teknik pengumpulan sampel menggunakan total sampling. Teknik total sampling digunakan karena jumlah sampel memiliki kesamaan dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2014)

Penelitian ini menggunakan kuesioner segai instrument penelitian. Kuesioner berisi identitas responden, pertanyaan yang diajukan kepada responden yang dirumuskan dengan berpedoman pada variabel dependen dan variabel independent penelitian yaitu beban kerja dan stress kerja. Variabel independent yaitu beban kerja digunakan bertujuan untuk melihat intensitas responden. Adapun pengkategorian beban kerja yaitu beban kerja ringan yang dibuat dengan skor 1 – 15, beban kerja sedang dengan skor 16 – 35, dan beban kerja berat dengan skor >36 (Sugiyono, 2014). Selanjutnya variabel stress kerja (variabel independent) diukur dengan menggunakan kuesioner *Depression Anxiety Stress Scale 21* (DASS 21) dengan 21 pertanyaan yang berkaitan dengan *Depression, Anxiety* dan *Stress*. Pengukuran variabel ini digunakan 4 skala untuk mengetahui hasil ukur yang dirinci dengan bobot skor yaitu bobot skor 0 = Tidak pernah, 1 = Kadang - kadang, 2 = Sering, 3 = Sering sekali. Hasil dari data yang diperoleh kemudian akan dikatagorikan berdasarkan tingkat stress kerja yaitu tidak mengalami stress atau dalam keadaan normal skornya 0 – 14, stress kerja ringan skornya 15 – 18, stress kerja sedang skornya 19 – 25, stress kerja berat skornya 26 – 33 dan stress kerja sangat berat skornya >33 (Crawford & Henry, 2005). Analisis data dalam penelitian ini menakai analisis univariat dan analisis bivariat dengan digunakan uji statistik sparmen dengan tingkat signifikan ( $\alpha=0.05$ ).

## 3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa responden paling banyak ada pada kategori usia adalah usia 17 – 25 tahun sebanyak 32 responden dan persentasenya (64.0%) dan usia terendah adalah 36 – 50 tahun sebanyak 5 responden dengan persentasenya (10.0%). Berdasar pada data diketahui bahwa pekerja di Lembaga Permasayarakat memiliki usia 17-25 tahun dan terendah berusia 36-50 tahun.

Lalu, tabel 1 dapat dilihat responden dengan kategori jenis kelamin secara keseluruhan menunjukkan sebanyak 46 responden adalah laki-laki atau sebesar 92% serta sebanyak 4 orang jenis kelamin perempuan atau sebesar 8%. Hal ini menunjukkan bahwa responde laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan perempuan.

Tabel 1 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan *Shift* Kerja pada Petugas Lembaga Pemasayarakatan di Kota Tenggarong.

Variabel	Responden	
	N	%
<b>Usia</b>		
17 – 25	32	64.0
26 – 35	13	26.0
36 – 50	5	10.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – laki	46	92.0
Perempuan	4	8.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
<b>Masa Kerja</b>		

<5 Tahun	38	76.0
>5 Tahun	12	24.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>
<b>Shift Kerja</b>		
Pagi	16	32.0
Siang	11	22.0
Malam	23	46.0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : data primer 2021

Jika dilihat data responden dari kategori masa kerja, pada [tabel 1](#) menunjukkan ada sebanyak 38 responden atau dengan presentasi sebesar 42,5% dengan masa kerja < 5 tahun, dan terdapat sebanyak 12 responden dengan presentase 24% dengan masa kerja >5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja di lembaga permasyarakatan rata rata bekerja kurang dari lima tahun. Pada [tabel 1](#) juga menunjukkan responden pada kategori *shift* kerja ialah *shift* pagi 16 responden dengan persentase (32%), *shift* sore 11 responden dengan persentase (22%) dan *shift* malam sebanyak 23 responden dengan persentase (32%). Pekerja di Lembaga permasyarakatan berdasarkan data yang didapatkan memiliki rata-rata waktu bekerja pada jam malam.

Tabel 2 : Hasil Korelasi Rank Spearman Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres kerja pada Petugas Lembaga Perasyarakatan

		Stres Kerja					Total	Correclation Coefficient	Sig. (2-tailed)
		Tidak Stres	Stres Ringan	Stres Sedang	Stres Parah	Sangat Parah			
<b>Beban Kerja</b>	Ringan	26 (52.0%)	1 (2.0%)	2 (4.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	29 (58.0%)	0.424	0.002
	Sedang	8 (16.0%)	5 (10.0%)	0 (0.0%)	5 (10.0%)	1 (2.0%)	19 (38.0%)		
	Berat	2 (4.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (4.0%)		
	Total	36 (72.0%)	6 (12.0%)	2 (4.0%)	5 (10.0%)	1 (2.0%)	50 (100.0%)		

Sumber : data primer 2021

Setelah dilakukan uji statistik menggunakan *rank spearman*. Sehingga didapatkan hasil korelasi koefisien diperoleh hasil korelasi sebesar 0,424, dijelaskan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel stress kerja sebesar 0,424. Berdasarkan perolehan angka tersebut menjelaskan bahwa adanya hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel beban kerja dan stress kerja. Sedangkan angka sig.(2-tailed) menunjukkan angka sebesar 0.002 ( $p < 0.05$ ) yang menjelaskan bahwa antara beban kerja dengan stress kerja pada Petugas Lembaga Perasyarakatan memiliki hubungan yang signifikan.

Menurut (Mustika Suci, 2018) menyatakan bahwa stress kerja merupakan sebuah respon yang ditunjukkan oleh individu pada stressor dalam sebuah pekerjaan sehingga berdampak pada diri seseorang sehingga tidak dapat berfungsi tidak maksimal. Reaksi yang ditimbulkan diantaranya seperti reaksi pada perilaku, pada fisik pekerja serta psikologis peserta, Selain itu terdapat tiga faktor yang memberikan pengaruh pada stress kerja diantaranya berupa faktor pelayanan kesehatan, faktor yang ada individu (usia, jenis kelamin, lama bekerja, motivasi kerja), dan dari faktor lingkungan (beban kerja, shift kerja, gaya kepemimpinan, kebisingan, dan iklim kerja). Pada umumnya semua jabatan atau bidang pekerjaan beresiko untuk mengalami stress kerja.

Adapun nilai rata-rata (*mean*) dalam kategori umur pada penelitian ini yaitu 27 tahun. Dimana umur tersebut tergolong umur yang rentan mengalami gejala stress kerja dikarenakan bahwa pegawai akan berupaya untuk meningkatkan efektivitas kinerja mereka dengan tujuan untuk mendapatkan pencapaian yang lebih baik kepada lembaga mereka, namun jika terdapat kesalahan dalam pekerjaan mereka akan mempengaruhi tingkat ketegangan dan kecemasan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan bahwa menurut pekerja pekerjaan dianggap sebagai beban mental dan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus mereka selesaikan, ini juga mengakibatkan rasa bosan yang terus menerus dan berlarut sehingga dapat menimbulkan adanya stress kerja (Hakim & Zulkifli, 2020)

Selain itu masa kerja juga dapat memicu timbulnya stress kerja. Lamanya seseorang bekerja dapat mempengaruhi orang tersebut mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan apabila dibandingkan pekerja masa kerja yang baru hal ini dikarenakan masa kerja yang kurang dari 5 tahun masih harus mampu menyesuaikan dan menempatkan pekerjaan, harus mengenal lingkungan kerjanya dan belajar tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya sehingga dapat memicu munculnya stress kerja (Hakim & Zulkifli, 2020)

Menurut (Runtu & Hamel, 2018) stress kerja timbul karena adanya beban kerja yang terlalu berat dan besar. Adanya beban kerja yang dinilai berlebih berakibat pada adanya kelelahan pada fisik seseorang, pada mental, serta menimbulkan adanya reaksi-reaksi pada emosional. Tidak hanya beban kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi stress kerja yang ditunjukkan

dengan adanya pengulangan gerak dalam melakukan pekerjaan akan dapat menyebabkan rasa bosan, dan monoton. Pekerjaan sehari-hari dapat menimbulkan rasa bosan akibat adanya pekerjaan atau tugas pekerja yang menjadi penyebab rendahnya perhatian dalam pekerjaan seseorang akan berpotensi mengakibatkan stress dalam pekerjaan. Berdasarkan yang terjadi pada tempat penelitian pegawai banyak merasa pekerjaannya tergolong beban kerja sedang dikarenakan selain melakukan pekerjaan seperti melakukan pendataan narapidana, mengurus bagian administrasi dan mereka juga harus mengontrol terhadap narapidana yang berada dilapas hal tersebut menjadi salah satu penyebab tekanan pada pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja sehingga menimbulkan stress kerja.

Penyebab stress kerja pada tempat penelitian disebabkan karena rata-rata mayoritas usia pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kota Tenggarong tergolong masa dewasa awal yaitu (26 – 35 tahun) serta memiliki periode kerja yang kurang dari 5 tahun dimana pegawai harus mampu menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan ditempat pekerjaan dan belajar tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Penelitian yang dilakukan memperoleh kesamaan hasil dengan hasil penelitian yang dilakukan (Nasri, 2019). Penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa adanya hubungan pada variabel dependen antara beban kerja dengan variabel independen yaitu stres kerja dengan diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,000$  dan nilai  $r = 0,002$  menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja yang ada pada pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Meulaboh memiliki pengaruh yang signifikan.

Adapun pada penelitian (Sari & Rayni, 2020) mendapatkan hasil bahwa antara Beban Kerja dengan Stres Kerja di Ruang IGD dan ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan terdapat sebuah hubungan yang bermakna. Selain itu bersar pada hasil uji statistik (Korelasi Spearman) didapatkan hasil  $r = 0,534$   $\alpha = 0,019$  ( $p < 0,05$ ) yang artinya stress kerja akan meningkat apabila terdapat beban kerja yang semakin tinggi tingkat pada perawat yang bekerja di Ruang IGD dan ICU

#### 4. KESIMPULAN

Apabila melihat hasil penelitian yang berhasil dilaksanakan terkait beban kerja dan stress kerja pada Petugas Lemabaga Perasyarakatan didapatkan bahwa sebagian besar petugas mengalami beban kerja yang sedang dengan stres kerja ringan dan parah sehingga diantara variabel beban kerja dengan stress kerja pada pegawai Lembaga Perasyarakatan memiliki hubungan yang signifikan.

#### SARAN DAN REKOMENDASI

Upaya untuk meningkatkan kuantitas kerja pegawai diharapkan Kepala Lembaga Perasyarakatan harus menaruh perhatian pada beban kerja yang akan diberikan kepada para pegawai dengan menyesuaikan pada target penggunaan waktu dalam proses penyelesaian tugas dan pekerjaan serta pada saat jam kerja petugas diharapkan melakukan selingan olahraga seperti peregangan di saat pekerja merasakan ketegangan otot-otot dan pegal bagian punggung bawah. Adanya penelitian diharapkan mampu digunakan sebagai acuan untuk masukan untuk para pegawai Lembaga Perasyarakatan agar memperhatikan aspek psikologis dan pihak *top management* perlu untuk memperhatikan bahwa perlu adanya layanan konseling untuk psikologis pegawai yang memerlukan hal ini akan membuat pegawai memiliki semangat dan ketentraman pada diri apabila kondisi psikologis pegawai dalam keadaan baik.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih saya kepada Kepala Lembaga Perasyarakatan Kelas II A Kota Tenggarong yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian. Terimakasih juga saya ucapkan kepada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah menyelenggarakan dan mendukung proyek KDM (Kalaborasi Dosen Mahasiswa) untuk menyelesaikan skripsi bagi mahasiswa tingkat akhir. Serta saya ucapkan kepada Dosen Pembimbing saya Bapak Kresna Febriyanto, M.PH yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian. Dan saya ucapkan terimakasih juga kepada teman satu kelompok KDM (Kolaborasi Dosen Mahasiswa) saya yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan penelitian ini.

#### REFERENSI

- Arellano, H. L. J., Martinez, C. A. J., Perez, S. N. J., & Alcaraz, G. L. J. (2015). Realitionship Between Workload And Fatigue Among Mexican Assembly Operators. *International Journal Of Physical Medicine & Rehabilitation*, 3(6), 6–11. <https://doi.org/10.4172/2329-9096.1000315>
- Ariyanti, D. K., Ramdan, M. I., & Sunarti, S. (2015). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres kerja Pada Tenaga Kerja Di PT. Elnusa Tbk. Bagian Drilling Balikpapan Kalimantan Timur.
- Aulia, S., & Panjaitan, R. U. (2019). Kesejahteraan psikologis dan tingkat stres pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 7(2), 127. <https://doi.org/10.26714/jkj.7.2.2019.127-134>
- Crawford, J., & Henry, J. (2005). The short-form version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21): Construct validity and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*.
- Firmanto. (2006). Pengaruh Pelatihan Tawa terhadap Penurunan Tingkat Stres Pegawai Lembaga Perasyarakatan Kelas I

Surabaya di Desa Kebon Agung Kecamatan Porong.

- Fitri, S. D., Setyowati, D. L., & Duma, K. (2019). Implementasi Manajemen Risiko Berdasarkan ISO 31000 : 2009 pada Program Perawatan Mesin di Area Workshop PT . X. *Faletahan Health Journal*, 6(1), 16–24.
- Fridayanti, N., & Kusumasmoro, R. (2016). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Ferron Par Pharmaceuticals Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(1), 211–234.
- Hakim, A. A. A. A., & Zulkifli. (2020). Faktor-Faktor Yang Menentukan Stres Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 3(September), 133–145.
- Hendrawan, A. (2020). Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Atas Kapal. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(1), 1–10.
- Julius, H., & Jefri. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *Journal Of Nursing and Public Health*, 6(2), 50–59.
- Kanwil Kalimantan Timur. (2021). Sistem Data Base Permasalahatan.
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., ... Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Lowndes, B. R., Forsyth, A. K. L., Blocker, A. R. C., Dean, P. G., Truty, M. J., Heller, S. F., ... Nelson, H. (2020). NASA-TLX Assessment of Surgeon Workload Variation Across Specialties. *Annals Of Surgery*, 271(4), 686–692. <https://doi.org/10.1097/SLA.0000000000003058>
- Mustika Suci, I. S. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.220-229>
- Nasri, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pada Karyawan (Studi Pada PT Adidaya Perkasa Yogyakarta). *Jurnal EKobis Dewantara*, 2(2), 6–15.
- Okoza, J. Aluede, I. (2010). The Jailer or the Jailed: Stress and Prison Workers in Nigeria. *Current Research Journal of Social Science*, 2(2), 65–68.
- Runtu, V. V., & Hamel, R. (2018). Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 6(1).
- Sari, I. P., & Rayni, R. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di RSI Nashrul Ummah Lamongan. *Hospital Majapahit*, 12(1), 9–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.3889559>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Publisher.
- Wahidmurni. (2017). *Pemajaran Metode Penelitian Kuantitatif* (Vol. 4). Malang, Indonesia.