

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURN OUT* TERHADAP STRES
KERJA PADA KARYAWAN KILANG POLYPROPYLENE
PERTAMINA RU III PLAJU**



Skripsi Oleh :

RIZQIA MEILIKA

01011181924022

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURN OUT* TERHADAP STRES
KERJA PADA KARYAWAN KILANG POLYPROPYLENE PERTAMINA
REFINERY UNIT (RU) III PLAJU

Disusun Oleh :

Nama : Rizqia Meilika
NIM : 01011181924022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal : **4 April 2023**

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 19/23
FAKULTAS EKONOMI UIN

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURN OUT* TERHADAP STRES
KERJA PADA KARYAWAN KILANG POLYPROPYLENE
PERTAMINA *REFINERY UNIT (RU) III PLAJU*

Disusun Oleh :

Nama : Rizqia Meilika

NIM : 01011181924022

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 30 Mei 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

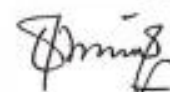
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang,

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dosen Penguji



Dr. H. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizqia Meilika
NIM : 01011181924022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURN OUT* TERHADAP STRES KERJA
PADA KARYAWAN KILANG POLYPROPYLENE PERTAMINA *REFINERY*
UNIT (RU) III PLAJU**

Pembimbing : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penguji : Dr. H. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : 30 Mei 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang,



Rizqia Meilika

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q. S Al-Insyirah: 5-6)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Sahabat**
- ❖ **Teman Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Burn Out* Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene Pertamina *Refinery Unit* (RU) III Plaju”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan *Burn Out* atau Kejuhan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene Pertamina *Refinery Unit* (RU) III Plaju. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 4 April 2023



Rizqia Meilika

NIM. 01011181924022

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. **Allah S.W.T** terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. **Kedua Orang Tua Saya, Ayahanda Dwi Jaya dan Ibunda Yuyu Abdholya** tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, memberi semangat dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. M. Adam, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan juga selaku Dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. **Dr. H. Zunaidah, M.Si** selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
8. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**, selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
9. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang sangat berguna dan luar biasa hebatnya selama ini.
10. **Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, Khususnya Ibu Ambar dan Kak Helmi yang telah membantu administrasi saya selama masa perkuliahan.
11. **Saudara - saudara Saya Yang Tersayang Abdullah Hadi, Lutfu Nurul Lisyah dan Reissa Dwi Ananda serta Qashash Hafa Zaidan**, Keponakan saya yang membuat saya semangat menyelesaikan skripsi ini.
12. **Dwi Septarian Pranata**, yang menjadi penyemangat serta selalu menemani dan membantu saya dari masa-masa kuliah semester 5 sampai saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. **Sahabat Seperjuangan Jasmine Khalisha Salsabila, Vidhea Anisa Ramadhani, Aviona Safira, Mutiara Putri Ennur, Nawang Julia Puri, Nur Fadilah, Putri Atikah dan Yusnita Helvy Lubis** terima kasih telah menemani selama masa perkuliahan, berbagi suka duka, tempat keluh kesah, serta telah memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini terutama masa-masa dalam penulisan skripsi ini.

14. **Ikatan Bujang Gadis Unsri khususnya BGU 2021 atau Abin**, terima kasih sudah memberikan pengalaman berharga yang tidak bisa saya dapatkan di bangku perkuliahan dan bertemu orang-orang hebat dengan berbagai sifat dan karakter serta solidaritas yang sangat tinggi.
15. **Khairunnisa Inda Rosuli** yang sudah membantu saya mendapatkan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan ini.
16. **Teman-teman Manajemen 2019 dan Teman-teman Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**, terima kasih karena telah memberikan banyak suka dan duka serta menjadi motivasi peneliti untuk terus giat belajar.
17. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang belum bisa saya sebutkan namanya. Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya.

Palembang, 4 April 2023

Penulis,



Rizqia Meilika

NIM. 01011181924022

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
19/15

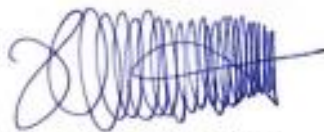
PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURN OUT* TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN KILANG POLYPROPYLENE PERTAMINA RU III PLAJU

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Burn Out* Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene RU III Plaju. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT Pama Persada Tanjung Enim yang berjumlah 54 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, *Burn Out* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan Beban Kerja dan *Burn Out* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene RU III Plaju.

Kata Kunci : Beban Kerja, Burn Out, Stres Kerja

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

ASLI
KURSI MANAJEMEN 19/2016
KORSI-1001-11-2016-001

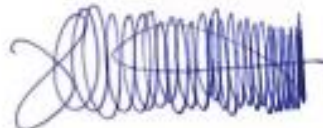
**THE IMPACT OF WORKLOAD AND BURN OUT ON EMPLOYEE
WORK STRESS AT POLYPROPYLENE REFINERY
PERTAMINA RU III PLAJU**

The aim of the study is to determine the effect of workload and burn out on employee work stress of Polypropylene Refinery Pertamina RU III Plaju. The population in this study were all employees at Polypropylene Refinery Pertamina RU III Plaju which consists 54 employees. This study uses a saturated sampling technique. The data used in this study is primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the research shows that Workload has a positive and significant effect on Employee Work Stress, Burn Out has a positive and significant effect on Employee Work Stress and Workload and Burn Out has a positive and significant effect on Employees Work Stress at Polypropylene Refinery Pertamina RU III Plaju.

Keywords : Workload, Burn Out, Employee Work Stress

Acknowledge by,

Head of Management Departement



Dr. M. Ichsan Hadjiri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjiri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

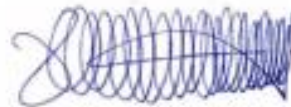
ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 19/23
FAKULTAS EKONOMI

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswi :

Nama : Rizqia Meilika
NIM : 01011181924022
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Dan *Burn Out* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Kilang Polypropylene Pertamina Refinery Unit (RU) III Plaju**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Rizqia Meilika
NIM : 01011181924022
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 05 Mei 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Komplek Sukarami Patra Permai II
Alamat E-mail : rizqiameilika5@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 151 Palembang
- SMP : SMP Negeri 40 Palembang
- SMA : SMA Negeri 13 Palembang

Pendidikan Nonformal

- *English Course* : Global English Course Language

Riwayat Organisasi

- Sekretaris Umum Ikatan Bujang Gadis UNSRI
- Staff Muda Seketaris Kabinet BEM KM FE UNSRI
- Anggota KEIMI FE UNSRI
- Anggota UKHUWAH FE UNSRI

Prestasi

- Gadis Persahabatan UNSRI 2021
- Juara 3 Lomba Opini KINERJA FE UNSRI 2021
- Juara 2 Lomba Opini KEIMI UNSRI 2020

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2. Manfaat Praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Beban Kerja	10
2.1.2. <i>Burn Out</i>	13
2.1.3. Stres Kerja	19
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Pemikiran	25
2.4. Hipotesis	25

2.5. Hubungan Antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis	26
2.5.1. Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja	26
2.5.2. Hubungan <i>Burn Out</i> terhadap Stres Kerja	26
2.5.3. Hubungan Beban Kerja dan <i>Burn Out</i> terhadap Stres Kerja	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2. Rancangan Penelitian	28
3.3. Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1. Jenis Data	28
3.3.2. Sumber Data	29
3.4. Teknik Pengumpulan Data	29
3.5. Populasi dan Sampel	30
3.5.1. Populasi	30
3.5.2. Sampel	30
3.6. Teknik Analisis Data	31
3.6.1. Uji Instrumen	31
3.6.2. Metode Suksesif Interval (MSI)	32
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	32
3.6.4. Uji Statistik	34
3.6.5. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	35
3.6.6. Uji Hipotesis	37
3.7. Definisi Operasional	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran Objek Penelitian	40
4.1.1. Profil Perusahaan	40
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	41
4.1.3. Struktur Organisasi	42
4.2. Hasil Penelitian	43
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	43
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	48
4.2.3. Uji Instrumen Penelitian	58

4.2.4. Uji Asumsi Klasik	61
4.2.5. Hasil Uji Statistik	65
4.2.6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	68
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.3.1. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Stres Kerja (Y)	69
4.3.2. Pengaruh <i>Burn Out</i> (X_2) Terhadap Stres Kerja (Y)	71
4.3.3. Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan <i>Burn Out</i> (X_2) Terhadap Stres Kerja (Y).....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Target Produksi Kilang Polypropylene	5
Tabel 1. 2 Data Lembur Karyawan Kilang Polypropylene	6
Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan Kilang Polypropylene.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	35
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	47
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X_1)	48
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Burn Out</i> (X_2).....	52
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (Y)	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Beban Kerja (X_1).....	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel <i>Burn Out</i> (X_2).....	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Stres Kerja (Y)	60
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	61
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4. 15 Hasil Uji Glejser	63
Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi	64
Tabel 4. 17 Hasil Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4. 18 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	67
Tabel 4. 19 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4. 20 Hasil Uji t.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Pengantar Penelitian	83
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian	88
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	97
Lampiran 4. Metode Suksesif Interval (MSI)	103
Lampiran 5. Tabel r, Tabel F dan Tabel T	107
Lampiran 6. Uji Glejser, Uji Analisis Linear Berganda, Uji Simultan (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t)	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menjalankan fungsi sebagai karyawan adalah peran yang sangat penting selain mencapai tujuan dan kelancaran jalannya perusahaan atau organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan tentunya tak lepas dari karyawan yang dominan dan berperan aktif pada kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Agastya & Satrya, 2018). Perlu adanya pengelolaan SDM secara profesional agar tercapainya keseimbangan tuntutan dan kemampuan perusahaan dengan kebutuhan pegawai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan sumber daya manusia dengan kemampuan dan keterampilan handal pada masing-masing bidang serta rasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil yang berguna bagi usaha atau bisnis (Puspitasari et al., 2021).

Untuk menciptakan SDM yang kompeten dalam kemampuan dan keterampilan, perusahaan harus memberikan kenyamanan saat bekerja agar tidak terjadi stres kerja yang menyebabkan gangguan dalam menjalankan kegiatan kerja. Menurut Puspitasari et al., (2021), Karyawan dapat mengalami stres, kemudian berkembang menjadi karyawan mengalami sakit fisik dan mental sehingga tidak akan bekerja dengan maksimal. Jika tak diatasi dengan baik, stres kerja menyebabkan dampak negatif pada karyawan tersebut. Sehingga sangat

penting untuk perusahaan dapat mengatasi dan mengelola stres dan faktor-faktor pemicu stres karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2014), stres kerja adalah suatu keadaan seseorang dalam ketegangan maupun tekanan yang menimbulkan terjadinya keadaan fisik dan psikis yang tidak stabil/imbang, dan dapat berhubungan dengan emosi, kognisi dan kondisi seorang pegawai. Stres kerja merupakan keluhan yang sering dikeluhkan oleh karyawan. Pada kawasan Asia Pasifik, ternyata tren stres kerja mencapai 48% dan merupakan angka yang sudah melewati rata-rata global. Menurut survei yang telah dilakukan Regus (2012), mendapatkan hasil bahwa di Singapura stres pada karyawan mencapai 63%, Malaysia 57%, Hongkong 62%, China 73%, Thailand 75%, Vietnam dan Indonesia sebesar 71% (Habibi & Jefri, 2018). Indonesia memiliki tingkat stres kerja yang melebihi 50% dan dipengaruhi oleh beberapa faktor dari dalam negeri meliputi faktor individu dan pekerjaan itu sendiri. Bagi perusahaan, dapat berdampak terhadap keefektifan dan kinerja perusahaan.

Stres kerja jika tidak ditangani akan berdampak buruk bagi psikologis, fisiologis dan sikap. Gejala psikologis ditandai adanya kecemasan yang berlarut dan susah tidur, sedangkan secara fisiologis yaitu kehabisan tenaga, gangguan dalam pencernaan, lelah dan pusing. Terakhir perubahan sikap yang meliputi mudah marah, keras kepala dan kurang puas terhadap apa yang dicapai (Wijono, 2010). Setiap karyawan tentu mempunyai penyebab stres yang berbeda. Menurut Hasibuan (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu fasilitas dan waktu yang tidak mencukupi, tekanan dan sikap pimpinan yang tidak

adil dan wajar, konflik antara pimpinan dengan karyawan atau kelompok kerja, masalah keluarga, rendahnya gaji atau upah, kelelahan dan beban kerja berlebih. Beban kerja menggambarkan produktivitas manusia atau penggunaan waktu kerja produktif pada kurun waktu tertentu. Jika beban kerja terlalu banyak maka dapat mengakibatkan turunnya produktivitas dan stres. Munculnya stres ini mengakibatkan karyawan tidak bisa melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Beban kerja diartikan juga sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dengan mengerahkan proses mental dan kemampuan dalam jangka waktu tertentu (Rizki et al., 2022). Menurut Panggabean (2018), cara terbaik menghilangkan stres kerja dengan meminimalisir adanya beban kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja seorang karyawan yaitu faktor individu meliputi pikiran dan sikap kepribadian terhadap pekerjaannya, faktor kondisi dan fisik pada tempat kerja, hubungan sesama karyawan dan emosi serta faktor eksternal (pendidikan, rekreasi dan keadaan keluarga).

Selain beban kerja berlebih, kejenuhan juga dapat menjadi penyebab adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan disuatu perusahaan. Menurut Ema (2004) *Burn out* merupakan suatu kondisi yang disebabkan karena adanya suatu keadaan kerja yang tidak mendukung karena tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan, sehingga mengakibatkan hilangnya energi yang terperas habis dalam psikis maupun fisik seseorang. *Burn out* atau kejenuhan kerja dapat menurunkan motivasi kerja dalam menjalankan pekerjaannya karena beban kerja yang berlebihan (Ningsih et al., 2017). Namun, lamanya waktu kerja dan besarnya beban kerja yang diemban dapat menyebabkan tenaga kerja mengalami kejenuhan

atau kebosanan yang pada akhirnya dapat menjadi faktor penyebab terjadinya stres pada karyawan di perusahaan tersebut.

Di berbagai kasus perusahaan, masih banyak perusahaan yang menurun produktivitas akibat banyaknya beban kerja yang menyebabkan tingginya tingkat kejenuhan karyawan sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja. Dapat kita lihat pada Pertamina RU III Plaju. PT Pertamina adalah perusahaan BUMN yang berjalan dibidang energi dan merupakan penyumbang deviden terbesar di Indonesia. Mempunyai bisnis yang terintegrasi mulai dari eksplorasi dan produksi, distribusi, pengolahan dan pemasaran yang didasarkan tata nilai AKHLAK sebagai *core values*. PT Pertamina memiliki 6 Refinery Unit yang tersebar di Indonesia. Salah satu unitnya berada di Sumatera Selatan yaitu Pertamina Refinery Unit (RU) III. Dengan visi menjadi kilang minyak dan petrokimia nasional yang kompetitif di Asia Pasifik tahun 2025, dengan kegiatan bisnis utamanya mengolah minyak mentah (*crude oil* dan *intermediate product* (Alkylfeed, HSDC, slop oil, LOMC, Long residue, Raw PP) menjadi produk jadi seperti BBM (Premium, Kerosene, Solar & Fued Oil), NBBM (LPG, Musicool, HAP, LAWS, SBPX & LSWR), BBK (Avtur, Peralite, Pertamina & Pertamina Racing) dan produk lainnya seperti LSFO dan Polypropylene (Polytam).

Tahun 2022, Pertamina *Refinery Unit III* mengembangkan bahan bakar nabati yang berbasis *Crude Palm Oil* dengan tujuan untuk mendukung target kemandirian energi nasional dan bauran energi nasional dengan memperbanyak penggunaan energi terbarukan yang berkelanjutan. Karena hal ini, banyak karyawan pada Pertamina Refinery Unit III yang mengalami penambahan jam

kerja demi mewujudkan pengembangan bahan bakar nabati tersebut, terutama pada karyawan bagian kilang polypropylene. Area ini merupakan area produksi minyak mentah menjadi bahan jadi dengan menggunakan mesin yang memiliki tingkat resiko dan tingkat kejenuhan kerja yang tinggi sehingga memicu stres kerja.

Tabel 1. 1 Data Target Produksi Kilang Polypropylene

Bulan	Target Produksi
Januari	1,4 juta barel
Februari	1,3 juta barel
Maret	1,4 juta barel
April	1,6 juta barel
Mei	1,7 juta barel
Juni	1,8 juta barel
Juli	1,8 juta barel
Agustus	1,9 juta barel
September	2 juta barel

Sumber : Pertamina RU III Plaju, Tahun 2022

Dari data target produksi pada kilang polypropylene dapat kita lihat bahwa hanya pada bulan februari target produksi mengalami penurunan dan setelah bulan februari sampai September target produksi terus mengalami kenaikan. Ini menunjukkan banyaknya tuntutan yang harus diterima oleh karyawan terutama pada bagian kilang polypropylene yang bertugas untuk mengolah minyak mentah menjadi bahan jadi dengan tambahan tugas yaitu mengembangkan produksi bahan bakar nabati yang berbasis *Crude Palm Oil*. Akibatnya karyawan mengalami penambahan jam kerja atau lembur.

Tabel 1. 2 Data Lembur Karyawan Kilang Polypropylene

Bulan	Jumlah karyawan yang Lembur (orang)	Rata-rata jam lembur nyata
Januari	40	6 Jam/hari
Februari	30	2 Jam/hari
Maret	30	2 Jam/hari
April	24	5 Jam/hari
Mei	51	6 Jam/hari
Juni	42	7 Jam/hari
Juli	38	6 Jam/hari
Agustus	30	5 Jam/hari
September	37	5 Jam/hari

Sumber : Pertamina RU III Plaju, Tahun 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa banyaknya jumlah karyawan lembur pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju. Pada bagian ini, hanya terdapat 54 karyawan dan sebagian besar karyawannya melakukan lembur untuk mencapai target pekerjaan mereka. Namun Pertamina RU III sudah berupaya untuk membuat beban kerja karyawan ini tidak terlalu menjadi masalah besar dengan menyesuaikan upah lemburnya. Beban lembur berlebih dapat membuat karyawan jenuh dan tertekan dengan situasi tersebut. Menyebabkan setelah mereka lembur, keesokan harinya datang namun tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dikarenakan kelelahan lembur. Adanya karyawan yang kelelahan sehingga jatuh sakit bahkan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya karena merasa banyaknya beban kerja yang harus ditanggung. Dapat kita lihat dari data absensi karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III.

Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan Kilang Polypropylene

Bulan	Rata-rata datang tepat waktu (per hari)	Rata-rata datang terlambat (per hari)	Karyawan Keluar (orang)
Januari	46	14	-
Februari	49	9	2
Maret	47	11	-
April	45	13	-
Mei	43	13	2
Juni	45	10	1
Juli	45	9	1
Agustus	44	10	-
September	42	12	-
	Total		6

Sumber : Pertamina RU III Plaju, Tahun 2022

Dari data di atas, dapat kita lihat bahwa karyawan yang datang terlambat paling banyak yaitu 14 karyawan/hari hanya pada bulan Januari. Sedangkan paling sedikit sebanyak 9 karyawan/hari pada bulan Februari dan Juli. Rata-rata yang datang terlambat sebanyak 11 karyawan tiap bulannya. Ini adalah salah satu dampak dari banyaknya jumlah karyawan yang melakukan lembur demi mencapai target perusahaan. Ini merupakan tanda dari gejala fisiologis dari stres kerja. Dapat kita lihat juga jumlah karyawan yang memutuskan keluar sebanyak 6 orang. Dapat ditandai sebagai salah satu gejala perilaku dari stres kerja dan membuat karyawan pada kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju yang semula berjumlah 60 karyawan menjadi 54 karyawan. Tugas pokok yang bertambah dan lembur yang berlebihan dapat menjadi beban tersendiri bagi karyawan, apalagi jika hal tersebut terjadi pada beberapa tahun kedepan.

Berdasarkan penelitian Zulmaidarleni et al., (2019) yang memiliki hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sama halnya dengan penelitian Agastya & Satrya (2018) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh

positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Begitu pula dengan pendapat Jayati & Sulistyan (2021) yang menyimpulkan beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Berbeda halnya Nafs (2020) yang menyatakan beban kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja dalam penelitiannya. Nainggolan (2022) juga menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan. Menurut Pajow et al., (2020) terdapat hubungan yang signifikan antara kejenuhan kerja dengan stres kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhani et al., (2020) menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kejenuhan kerja (*burn out*) dengan stres kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Rosanna et al., (2021) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan *Burn Out* terhadap Stres Kerja pada Karyawan Kilang Polypropylene Pertamina RU III Plaju”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju?
2. Bagaimana pengaruh *burn out* terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan *burn out* terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju?

1.3. Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju.
2. Menganalisis bagaimana *burn out* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju.
3. Menganalisis bagaimana beban kerja dan *burn out* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan kilang polypropylene Pertamina RU III Plaju.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan oleh teoritis dan praktis, yaitu :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis, hasil penelitian diharapkan menjadi sumber informasi dan dapat meningkatkan pengetahuan serta kemampuan dalam kerangka pemikiran tentang beban kerja dan kejenuhan kerja (*burn out*) yang memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis, diharapkan sebagai bahan koreksi bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik sehingga karyawan bekerja secara optimal dan maksimal dan demi meningkatkan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agastya, P. Y., & Satrya, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4570. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p19>
- Anisah, N., & Chairunnisa, L. T. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 22–29. <http://jurnal.harapan.ac.id/index.php/JaManKu/article/view/411>
- Apriyani, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja (Studi Kasus pada Guru SMP Negeri 1 Nanggulan, Jatingarang Lor, Jatisarone, Nanggulan, Kulon Progo, Yogyakarta). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Asih, G. Y., Wdhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Bowling, N. ., & Kirkendall, C. (2012). *Workload: A Review of Causes, Consequences, and Potential Intervention. Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*. 2(13), 222–224.
- Brotojoyo, E., & Purwantiti, T. (2022). *Analisa Kinerja Dalam Perspektif Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunika*s. 9(2), 1–23.
- Budhiartini, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Agraparsada Medan. *Juripol*, 4(2), 56–63. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11106>
- Fatika, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota. In ... *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*.
- Fraga, J. (2019). *healthline* . Retrieved.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* (Edisi Semb). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibi, & Jefri. (2018). *Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. Journal of Nursing and Public Health*. 50–59.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi

Aksara.

- Hutabarat, J. (2017). *Dasar-dasar pengetahuan ergonomi*. Media Nusa Creative.
- Jayati, D. D., & Sulistyan, R. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Dira Kencong. *Proceedings ...*, 4(1), 335–340.
- Jundillah, Z., Ahmad, L., & Saktiansyah, L. (2017). Analisis Kejadian Stres Kerja pada Perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(No. 6):
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Marbella, R. A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Rs Mitra Medika Bondowoso*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout*. In: *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, Academic Press, Cambridge. 351-357. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Nabila, K. W. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Pada Caregiver Lansia Di UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha*.
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Nainggolan, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stress Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Jakarta Kelapa Gading Barat Tahun 2021. *Dohara Publisher Open Access Journal*, 11(6), 213–219. <http://dohara.r.id/index.php/hsk/>
- Ningsih, S., Alwie, A. F., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*, 4(1), 495–509.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). *Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda*. *Jambura Journal of Mathematics*. 1(1), 43.
- Niswati, Y. (2017). Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Sales. *Psibernetika*, 5(2), 33–45.

- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>
- Pajow, C., Kawatu, P., & Rattu, J. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Pt.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas*, 9(7), 29.
- Panggabean, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Physical Therapy Science*, 9(1), 1–11.
- Pramana, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., Studi, P., Perusahaan, M., Cendana, P., Studi, P., Pemasaran, M., & Cendana, P. (2022). *Analisa Stres Kerja Di Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang*.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(3), 260. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627>
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Raharja, K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 201. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31936>
- Retnaningtyas, L. E. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun*. 66, 37–39.
- Rivai Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi ketiga*. Rajawali Pers.
- Rizki, M., Natasha, C., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 8894–8899.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15 ed.). pearson.
- Romadhoni, L., C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2),

125–145. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3>

- Rosanna, S. F., Hartanti, R. I., & Indrayani, R. (2021). Hubungan Antara Faktor Individu Dan Kejenuhan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Sederajat. *Ikesma*, 17(2), 111. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i2.24783>
- S R M Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. 2(1), 13–26.
- Scott, E. (2020). *Verywell Mind*. Retrieved. <https://www.verywellmind.com/stress-and-burnout-symptoms-and-causes-3144516>
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Daro Faktor Usia Dengan (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). 05(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Susanti, R., Riswani, & N, B. (2018). Kejenuhan di Kalangan Guru Bimbingan dan Konseling di SMAN Provinsi Riau. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 1(No. 2):
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospitalk. *Scientific Research Journal*, VII(VI). <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>
- Umansky, J., & Rantenan, E. (2016). Workload in Nursing. Proceedings of The Human and Ergonomics Society 2016 Annual Meeting. *Rochester Institute of Technology New York*, 551–555.
- V Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo.
- Wahdaniyah, N., & Miftahuddin, M. (2019). Pengaruh Hardiness, Beban Kerja, dan Faktor Demografi Terhadap Stres Kerja Guru. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 6(1), 69–84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i1.11010>
- Wardhani, U. C., Muchtar, R. S. U., & Farhiyani, A. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 83–97. <https://doi.org/10.55866/jak.v2i1.48>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan

Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61.
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133>