

## Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dan Pengawasan terhadap Stres Kerja Pegawai pada Perusahaan Jasa Keuangan di Kabupaten Nganjuk

Agisa Ananda Yansri<sup>1</sup>, Lukman Handoko<sup>2\*</sup> dan Arief Subekti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

\*E-mail: [lukman.handoko@ppns.ac.id](mailto:lukman.handoko@ppns.ac.id)

### Abstrak

Salah satu perusahaan jasa keuangan di Kabupaten Nganjuk dituntut untuk terus meningkatkan daya saing agar kinerja pegawai yang diberikan pada nasabah dapat meningkat. Hal tersebut dapat menimbulkan tekanan bagi para pegawai. Tekanan kerja tersebut seringkali berdampak pada beban kerja yang intens dan waktu kerja yang panjang, sehingga menjadi pemicu terjadinya kecemasan berlebih hingga berpotensi menimbulkan stres kerja. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada salah satu cabang perusahaan di Kabupaten Nganjuk menunjukkan hasil bahwa lebih dari setengah dari jumlah responden pada studi pendahuluan mengalami stres kerja berat hingga sangat berat. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut, dilakukan penelitian lebih lanjut terkait hubungan beban kerja mental dan pengawasan dengan stres kerja yang dialami pegawai perusahaan jasa keuangan di Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan 84 responden. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji *chi square*. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa beban kerja mental memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001 dan pengawasan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,006. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa beban kerja mental dan pengawasan berhubungan dengan stres kerja yang dialami oleh pegawai perusahaan jasa keuangan di Kabupaten Nganjuk. Beberapa upaya pengendalian yang dapat dilakukan untuk meminimalisir stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja mental dan pengawasan, yaitu menerapkan *work-life balance*, memberikan dukungan sosial di tempat kerja, dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan atasan.

**Kata Kunci:** Beban kerja mental, Pengawasan, Stres kerja, Uji *chi Square*

### Abstract

*One of the financial service companies in Nganjuk Regency is required to continuously improve its competitiveness to enhance the performance of employees provided to customers. This demand can create pressure for employees. Such work pressure often results in intense workload and long working hours, which can trigger excessive anxiety and potentially lead to work-related stress. Preliminary studies at one of the company's branches in Nganjuk Regency showed that more than half of the respondents experienced severe to very severe work stress. Based on these preliminary study results, further research was conducted on the relationship between mental workload and supervision with work stress experienced by employees of financial service companies in Nganjuk Regency. This study used total sampling techniques with 84 respondents. Data analysis in this study used the chi-square test. Based on the test results, it was found that mental workload had a p-value of 0.001, and supervision had a p-value of 0.006. Thus, it can be stated that mental workload and supervision are related to the work stress experienced by employees of financial service companies in Nganjuk Regency. Some control efforts that can be made to minimize work stress caused by mental workload and supervision include implementing work-life balance, providing social support in the workplace, and enhancing leadership skills of supervisors.*

**Keywords:** *Chi square test, Job stress, Mental workload, Supervision*

## 1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan jasa keuangan di Kabupaten Nganjuk diharuskan untuk terus meningkatkan daya saing dan kepuasan kerja pegawai agar layanan yang diberikan kepada nasabah semakin meningkat. Terdapat beberapa posisi di sektor perbankan, mulai dari layanan nasabah hingga manajemen keuangan yang turut berperan dalam hal ini, seperti Mikro *Banking Manager* (MBM), Mikro Kredit Analisis (MKA), *Marketing, Customer Service*, dan *Teller*. Persaingan kerja dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi membuat pegawai menghadapi

banyak tekanan, seperti target penjualan yang ambisius dan menjaga hubungan baik dengan nasabah (Amrianah, 2019). Tekanan kerja sering berpengaruh pada beban kerja mental dan waktu kerja yang panjang, hingga berpotensi menyebabkan stres kerja (Chandra, 2024). Selain itu, faktor pengawasan seperti mengatur keberadaan pegawai, ketidakjelasan tugas dan tanggungjawab, gaya kepemimpinan yang otoriter serta pengawasan *micromanagement* juga berkontribusi signifikan terhadap tingkat stres kerja (Sugiantari, Anggraini and Jodi, 2023).

Ibrahim (2023) memaparkan bahwa stres kerja merupakan kondisi seseorang mengalami tekanan yang disebabkan oleh kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik maupun psikologis individu tersebut. Stres kerja juga diartikan sebagai keadaan tegang yang dialami pegawai, hingga menyebabkan kesenjangan antara fisik dan mental, serta mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi (Bulolo, Dakhi and Zalogo, 2021). Stres kerja dapat dialami oleh karyawan di berbagai sektor, tidak terkecuali karyawan di sektor perbankan. Salah satu contoh studi kasus, karyawan *Bank Permata Bandung* mengalami stres kerja dikarenakan menumpuknya beban kerja mental yaitu dengan adanya tuntutan kognitif yang tinggi, kompetensi, dan pencapaian profesional, serta tuntutan mencapai target bulanan dalam menarik nasabah sehingga karyawan harus mengembangkan strategi baik melalui layanan yang ditawarkan, promosi menarik, maupun pendekatan personal yang meyakinkan (Malik, Sri and Rusman, 2020).

Berdasarkan studi kasus tersebut peneliti melakukan penyebaran kuesioner *Depression Anxiety Stress Scales* (DASS 21) sebagai studi pendahuluan pada salah satu cabang perusahaan pada sektor jasa keuangan di Kabupaten Nganjuk. Hasil rata-rata pegawai mengalami tingkat stres ringan hingga sangat berat dengan responden berjumlah 22 orang. Terdapat 9% pegawai mengalami stres kerja normal, 9% pegawai mengalami stres kerja ringan, 9% pegawai mengalami stres kerja sedang, 23% pegawai mengalami stres kerja berat, dan 50% pegawai mengalami stres kerja sangat berat. Maka dapat dikatakan bahwa setengah dari jumlah responden pada studi pendahuluan mengalami stres kerja sangat berat. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan, kemudian dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai beban kerja mental dan pengawasan yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai di perusahaan jasa keuangan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode analitik dengan pendekatan kuantitatif, hal ini dikarenakan data yang diolah untuk dianalisis hubungan antar variabelnya dinyatakan dalam bentuk angka. Objek dalam penelitian ini adalah salah satu perusahaan jasa keuangan di Kabupaten Nganjuk dengan populasi sebanyak 84 pegawai. Pada penelitian ini digunakan total sampling. Hal ini dikarenakan jika populasi suatu penelitian kurang dari 100 responden, maka sampel dapat diambil seluruhnya atau 100%, namun jika populasinya lebih dari 100 responden, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari seluruh populasinya (Cintya, Keke and Sodikin, 2021).

Penelitian ini melakukan pengujian antara beban kerja mental dan pengawasan terhadap stres kerja. Dimana pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Data terkait stres kerja diambil dengan menggunakan kuesioner *Depression Anxiety Stress Scales* (DASS 21) oleh Lovibond and Lovibond (1995), data beban kerja mental diambil menggunakan kuesioner *Rating Scale Mental Effort* (RSME) oleh (Widyanti, Johnson and Waard, 2013). Kemudian, faktor pengawasan menggunakan kuesioner pengawasan yang diperoleh dari penelitian (Patmarina and Wasilawati, 2014).

Analisa data pada penelitian ini menggunakan uji *chi square* untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y). Dimana beban kerja mental sebagai variabel X<sub>1</sub>, pengawasan sebagai variabel X<sub>2</sub>, dan stres kerja sebagai variabel Y. Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat hubungan antar variabel

H<sub>1</sub> : Terdapat hubungan antar variabel

Proses pengambilan keputusan dalam penelitian ini menggunakan acuan apabila *p-value*  $\geq 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima, namun jika *p-value*  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Pengambilan Data

Berikut merupakan hasil dari pengumpulan data yang diambil dari data primer yang telah disebarakan pada pegawai perusahaan jasa keuangan di Kabupaten Nganjuk:

**Tabel 1.** Hasil Pengukuran Tingkat Stres Kerja

Stres Kerja	N	%
Normal	3	3,5
Ringan	3	3,5
Sedang	4	5
Berat	10	12
Sangat Berat	64	76

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa tingkat stres kerja sangat berat dialami oleh 76% populasi atau sebanyak 64 pegawai. Kemudian sebanyak 12% populasi atau sebanyak 10 pegawai mengalami stres kerja berat, untuk tingkat stres kerja sedang dialami oleh 5% populasi atau sebanyak 4 pegawai. Lalu, untuk tingkat stres kerja ringan dan normal masing-masing dialami oleh 3,5% populasi atau sebanyak 3 pegawai.

**Tabel 2.** Hasil Pengukuran Tingkat Beban Kerja Mental

Beban Kerja Mental	N	%
Tidak Ada Usaha	0	0
Hampir Tidak Ada Usaha	0	0
Usaha Sangat Kecil	0	0
Usaha Kecil	4	5
Usaha Agak Besar	18	21
Usaha Cukup Besar	29	35
Usaha Besar	26	31
Usaha Sangat Besar	6	7
Usaha Sangat Besar Sekali	1	1

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa tingkat beban kerja mental terdapat 6 kategori yaitu usaha sangat kecil memiliki populasi sebesar 5% atau sebanyak 4 pegawai. Kemudian sebanyak 21% populasi atau sebanyak 18 dikategorikan dalam usaha agak besar, untuk kategori usaha cukup besar memiliki populasi sebesar 35% atau sebanyak 29 orang, lalu untuk kategori usaha besar terdapat populasi sebesar 31% atau sebanyak 26 pegawai, kemudian untuk kategori usaha sangat besar terdapat populasi sebesar 7% atau sebanyak 6 pegawai. Selanjutnya untuk kategori usaha sangat besar sekali terdapat populasi 1% atau sebanyak 1 pegawai.

**Tabel 3.** Hasil Pengukuran Pengawasan

Pengawasan	N	%
Rendah	0	0
Sedang	10	12
Tinggi	74	88

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebanyak 88% atau sebanyak 74 pegawai mengalami pengawasan tinggi. Kemudian, sebanyak 12% atau 10 pegawai mengalami pengawasan sedang dan tidak ada pegawai yang mengalami pengawasan rendah.

## Hasil Uji Chi Square

Tabel 4. Hasil Uji Chi Square

Variabel Y	Variabel X	<i>p-value</i>	Keputusan
Stres Kerja	Beban Kerja Mental	0,001	Berhubungan
	Pengawasan	0,006	Berhubungan

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil uji *chi square* antara beban kerja mental ( $X_1$ ) dengan stres kerja (Y) didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,001. Dimana nilai tersebut  $\leq 0,05$  ( $p\text{-value} \leq 0,05$ ) sehingga dapat diambil keputusan  $H_0$  ditolak atau terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja. Kemudian, uji *chi square* antara faktor pengawasan ( $X_2$ ) dengan stres kerja (Y) memiliki nilai *p-value* sebesar 0,006. Dimana nilai tersebut  $\leq 0,05$  ( $p\text{-value} \leq 0,05$ ) sehingga dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak atau terdapat hubungan antara pengawasan dengan stres kerja.

Beban kerja mental yang dirasakan oleh pegawai salah satu perusahaan jasa keuangan di Kabupaten Nganjuk disebabkan oleh tuntutan untuk terus meningkatkan daya saing dan kepuasan kerja agar kinerja pegawai yang mereka berikan pada nasabah dapat meningkat. Target penjualan yang ambisius dan menjaga hubungan yang baik dengan nasabah, serta interaksi yang kompleks dengan nasabah, negosiasi, dan persaingan di pasar keuangan. Faktor pengawasan yang dialami oleh pegawai disebabkan oleh ketidakjelasan pembagian peran dan tanggungjawab, pengawasan yang terlalu ketat atau *micromanagement*, serta gaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak memberikan teladan yang baik pada pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadillah, Kurniasih and Karamina (2023) yang menjelaskan terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja yang dirasakan oleh pegawai instansi ketenagakerjaan. Kemudian, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Qastalano (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dan pengawasan dengan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan Departemen Produksi PT. XYZ. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Rahmah and Wardiani (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja mental yang terdiri dari pekerjaan yang berlebihan dan waktu pengumpulan tugas yang terdesak atau terbatas merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan swasta di Kota Samarinda. Kemudian pengawasan berupa kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai tanggungjawab, sistem pengawasan yang tidak efisien oleh supervisor, serta kurang umpan balik prestasi kerja karyawan merupakan faktor terjadinya stres kerja pada pegawai kantor notaris (Nurpratama and Yudianto, 2021).

## Rekomendasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa beban kerja mental dan pengawasan memiliki hubungan dengan stres kerja yang dialami oleh pegawai perusahaan jasa keuangan di Kabupaten Nganjuk. Berikut beberapa rekomendasi pengendalian yang dapat dilakukan untuk meminimalisir stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja mental dan pengawasan. Rekomendasi diberikan berdasarkan hirarki pengendalian bahaya sesuai dengan ISO 45001:2018 yaitu eliminasi, substitusi, rekayasa teknik, rekayasa administratif, dan APD.

### a. Eliminasi

Faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh pegawai salah satu perusahaan jasa keuangan di Nganjuk pada penelitian ini tidak dipengaruhi lingkungan kerja seperti peralatan dan/atau mesin kerja serta desain tempat kerja. Maka tahap eliminasi tidak dapat dilakukan untuk meminimalisir hingga mencegah terjadinya stres kerja.

### b. Substitusi

Faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh pegawai salah satu perusahaan jasa keuangan di Nganjuk pada penelitian ini tidak dipengaruhi lingkungan kerja seperti peralatan dan/atau mesin kerja, bahan atau material serta prosedur atau instruksi kerja. Maka tahap substitusi tidak dapat dilakukan untuk meminimalisir hingga mencegah terjadinya stres kerja.

### c. Rekayasa Teknik

Faktor yang mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh pegawai salah satu perusahaan jasa keuangan di Nganjuk pada penelitian ini tidak dipengaruhi lingkungan kerja seperti peralatan dan/atau mesin kerja, bahan atau material serta prosedur atau instruksi kerja yang memerlukan adanya rekayasa teknik. Maka tahap

rekayasa teknik tidak dapat dilakukan untuk meminimalisir hingga mencegah terjadinya stres kerja.

d. Rekayasa Administratif

i. Menerapkan *work-life balance*

Stres kerja dapat dipicu dengan adanya tekanan baik dari lingkungan maupun dari dalam diri individu. Penerapan *work-life balance* merupakan salah satu solusi dari permasalahan stres kerja yang dialami pegawai. *Work-life balance* adalah kondisi dimana individu mampu mengatur waktu dan energinya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan *work-life balance* yang baik dapat menurunkan stres kerja yang disebabkan pekerjaan, lingkungan kerja, maupun rekan sesama pegawai (Pradnyani and Rahyuda, 2022). Sehingga, semakin baik penerapan *work-life balance*, maka stres kerja yang dialami akan menurun.

Jika seluruh pegawai pada perusahaan jasa keuangan ini menerapkan *work-life balance* dengan baik, maka seluruh permasalahan atau tanggung jawab yang dimiliki masing-masing pegawai diluar pekerjaan tidak akan terbawa hingga ke tempat kerja. Sehingga ketika pegawai mengerjakan tugas sesuai jobdesk masing-masing akan dapat mengerjakan dengan maksimal. Dengan demikian diharapkan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai di tempat kerja tidak menimbulkan beban kerja mental yang tinggi.

Jika manajemen menerapkan *work-life balance*, maka permasalahan yang dialami individu tidak akan terbawa di tempat kerja. Sehingga ketika manajemen melakukan pengawasan kepada pegawai, maka pengawasan yang diberikan secara adil dan tidak terdistraksi oleh perasaan yang dialami

ii. Memberikan dukungan sosial di tempat kerja

Dukungan sosial di tempat kerja merupakan segala bentuk bantuan, perhatian, serta pengakuan oleh rekan kerja, atasan, dan organisasi kepada individu. Individu dengan dukungan sosial yang baik di dunia kerja akan dapat bertahan dari stres kerja atau stres yang ditimbulkan dari adanya beban pekerjaan yang berat (Setiawan and Darminto, 2013).

iii. Meningkatkan keterampilan kepemimpinan atasan

Peningkatan keterampilan kepemimpinan dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dasar kepemimpinan bagi atasan. Melalui program ini diharapkan pemimpin dapat menginspirasi, memotivasi, serta dapat memberikan arahan yang jelas kepada pegawai (Muktamar *et al.*, 2024). Sehingga, dalam proses melaksanakan pengawasan terhadap kinerja pegawai akan tercipta komunikasi yang efektif dan arahan yang mudah dimengerti. Hal ini bertujuan agar pengawasan oleh pimpinan dilakukan secara efektif. Pengawasan yang tidak efektif dapat menimbulkan perasaan tertekan kepada pegawai yang dapat menimbulkan stres kerja (Sulastri and Onsardi, 2020). Perbaikan atau peningkatan sistem kepemimpinan pada suatu juga perusahaan dapat meningkatkan partisipasi pegawai (Nabilah, Handoko and Karamina, 2023).

e. APD (Alat Pelindung Diri)

Penelitian ini tidak meneliti terkait peralatan dan/atau mesin kerja, bahan atau material serta prosedur atau instruksi kerja yang memerlukan APD. Maka penggunaan APD tidak dapat dilakukan untuk meminimalisir hingga mencegah terjadinya stres kerja.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data serta uji *chi square* yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa variabel beban kerja mental dan pengawasan berhubungan dengan stres kerja yang dialami oleh pegawai perusahaan jasa keuangan di Kabupaten Nganjuk. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guna meminimalisir stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja mental dan pengawasan, yaitu menerapkan *work-life balance*, memberikan dukungan sosial di tempat kerja, serta meningkatkan keterampilan kepemimpinan atasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amrianah, H. (2019) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru', *Meraja Journal*, 2(1), pp. 19–39.
- Buulolo, F., Dakhi, P. and Zalogo, E.F. (2021) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), pp. 191–202.
- Chandra, F. (2024) 'Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Burnout', *Jurnal Maneksi*, 13(1).
- Cintya, D., Keke, Y. and Sodikin, A. (2021) 'Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Upaya Zero Accident', *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik (JMBTL)*, 7(1). Available at: <https://journal.itltrisakti.ac.id/index.php/jmbtl>.
- Fadillah, A.N., Kurniasih, D. and Karamina, P.A. (2023) '7 th CONFERENCE ON SAFETY ENGINEERING AND IT'S APPLICATION Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dan Faktor Individu Terhadap Stres Kerja Pegawai Instansi Ketenagakerjaan', in *7th Conference on Safety Engineering and It's Application*. Sidoarjo.
- Ibrahim, M.A. (2023) 'Analisis Faktor Penyebab Stress Kerja Karyawan Bagian Produksi', *Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(3), pp. 72–77. Available at: <http://journal.ainarapress.org/index.php/lms>.
- Lovibond, S.H. and Lovibond, P.F. (1995) *Depression Anxiety Stress Scales (DASS)*, *Psychology Foundation of Australia*. Available at: <https://www2.psy.unsw.edu.au/groups/dass/> (Accessed: 8 February 2024).
- Malik, R.L., Sri and Rusman (2020) 'Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung', in *Prosiding Manajemen*, pp. 1144–1146. Available at: <https://doi.org/10.29313/v6i2.24660>.
- Muktamar, A. et al. (2024) 'Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas', *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2). Available at: <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>.
- Nabilah, F., Handoko, L. and Karamina, P.A. (2023) '7 th CONFERENCE ON SAFETY ENGINEERING AND IT'S APPLICATION Pengukuran Perilaku Keselamatan Kerja pada Pekerja Unit Produksi Perusahaan Pipa Baja di Surabaya', in *7th Conference on Safety Engineering and It's Applications*. Surabaya.
- Nurpratama, M. and Yudianto, A. (2021) 'Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Notaris/PPAT Maisarah Pane.,SH, Kabupaten Indramayu', *Jurnal Investasi*, 7(4).
- Patmarina, H. and Wasilawati (2014) 'Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah)', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), pp. 63–86.
- Pradnyani, N.W.S. and Rahyuda, A.G. (2022) 'Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3).
- Qastalano, R.I. (2019) *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ*. Institut Sepuluh Nopember.
- Rahmah, A.H. and Wardiani, F. (2021) 'Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19', *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2), pp. 225–236. Available at: <https://doi.org/10.15408/ess.v11i2.22756>.
- Setiawan, A.I. and Darminto, E. (2013) 'Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Karyawan', *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3).
- Sugiantari, N.K.N., Angraini, N.P.N. and Jodi, I.W.G.A.S.J. (2023) 'Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

(BPKAD) Kabupaten Gianyar', *Values*, 4(1).

Sulastri and Onsardi (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan', *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), pp. 83–98. Available at: <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>.

Widyanti, A., Johnson, A. and Waard, D. de (2013) 'Adaptation of the Rating Scale Mental Effort (RSME) for use in Indonesia', *International Journal of Industrial Ergonomics*, 43(1), pp. 70–76. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2012.11.003>.