

Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental, Stres Kerja dan Kualitas Tidur terhadap Kinerja pada Departemen Logistik di Perusahaan Plastik

Ayu Adibah Azka¹, Wiediartini* dan Haidar Natsir Amrullah³

^{1,3}Program Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

²Magister Teknik Keselamatan dan Kesehatan Resiko, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

*E-mail: wiwid@ppns.ac.id

Abstrak

Abstrak—Perusahaan plastik merupakan salah satu produsen produk flexible plastic film terbesar di Indonesia dengan pemasaran yang telah mencapai pasar domestik internasional. Film kemasan fleksibel yang diproduksi adalah BOPP (Biaxially-oriented Polypropylene) & PET (Polyethylene Terephthalate) Film Products. Penelitian ini dilakukan pada departemen Logistik. Berdasarkan hasil wawancara kepala departemen logistik bahwa terdapat kenaikan jumlah jam lembur pegawai pada tahun 2023 dengan jumlah jam lembur paling tinggi sebanyak 810 jam dikarenakan banyaknya tugas yang harus diselesaikan hingga 172 ton setiap harinya dengan jumlah pegawai yang ada, serta meningkatnya jumlah kecelakaan kerja sebanyak 5 kejadian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi logistik ordinal. Pengukuran beban kerja mental menggunakan kuesioner NASA-TLX, pengukuran stres kerja menggunakan kuesioner dari Permenaker No.5 Tahun 2018 dan pengukuran kinerja menggunakan kuesioner IWPQ, sedangkan variabel faktor individu menggunakan data sekunder instansi. Responden penelitian berjumlah 36 orang. Berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan 3 variabel yang memengaruhi kinerja yaitu beban kerja ($p\text{-value} = 0,009$), Stres kerja ($p\text{-value} = 0,001$), dan kualitas tidur ($p\text{-value} = 0,003$). Rekomendasi untuk meningkatkan kinerja akibat pengaruh beban kerja, stres kerja dan kualitas tidur adalah sesuai dengan Hierarki pengendalian

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja, Kualitas Tidur, Stres Kerja

Abstract

Abstract— The plastic company is one of Indonesia's largest producers of flexible plastic film products with marketing that has reached the international domestic market. The flexible packaging films produced are BOPP (Biaxially-oriented Polypropylene) & PET (Polyethylene Terephthalate) Film Products. This research was conducted in the Logistics department. Based on the results of the interview with the head of the logistics department, there is an increase in the number of employee overtime hours in 2023 with the highest number of overtime hours of 810 hours due to the large number of tasks that must be completed up to 172 tonnes every day with the number of existing employees, as well as an increase in the number of work accidents by 5 events. Data analysis in this study used ordinal logistic regression. Measurement of mental workload using the NASA-TLX questionnaire, measurement of work stress using a questionnaire from Permenaker No.5 of 2018, and measurement of performance using the IWPQ questionnaire, while individual factor variables use secondary data from the agency. The research respondents totaled 36 people. Based on the results of statistical analysis they obtained 3 variables that affect performance, namely workload ($p\text{-value} = 0.009$), work stress ($p\text{-value} = 0.001$), and sleep quality ($p\text{-value} = 0.003$). Recommendations to improve performance due to the influence of workload, work stress, and sleep quality are made by the hierarchy of control.

Keywords: Performance, Sleep Quality, Workload, Work Stres

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan sektor manufaktur di Indonesia saat ini berubah dari *commodity based* menjadi *manufactured based* (Suryana & Anggraeny, 2023). Kontribusi Indonesia terhadap industri manufaktur mencapai 20,27% sehingga menjadi yang terbesar di ASEAN. Perusahaan plastik ini merupakan salah satu produsen produk *flexible plastic film* terbesar di Indonesia dengan pemasaran yang telah mencapai pasar domestik internasional. Film kemasan fleksibel yang diproduksi adalah BOPP (*Biaxially-oriented Polypropylene*) & PET (*Polyethylene Terephthalate*) *Film Products* dengan target pasar kelas internasional. Jam kerja pada perusahaan plastik dimulai dari jam 08.00 WIB sampai 17.00 WIB dengan waktu istirahat dari jam 12.00-13.00 WIB. Banyaknya jumlah pengiriman setiap hari dan permintaan yang tidak menentu membuat pekerja di Departemen Logistik tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang telah ditentukan sehingga harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan data diatas dan hasil observasi lapangan melalui wawancara dengan *expert judgement* didapatkan hasil bahwa jam lembur pekerja pada Departemen Logistik setiap bulan nya pada tahun 2023 mencapai 600 jam dengan jam lembur paling tinggi sebanyak 810 jam. Hal itu disebabkan karna banyaknya tugas yang harus diselesaikan hingga 172 ton setiap harinya dengan jumlah pegawai yang ada. Selain itu, berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai terlihat bahwa terdapat penurunan kinerja dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja yang meningkat dari tahun 2022 sampai 2023 sebanyak 5 kali.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa tingkat intensitas beban fisik yang tinggi menyebabkan kemungkinan pemakaian energi yang berlebihan. Beban psikologis (mental) yang tinggi mengakibatkan kelelahan psikologis yang disertai dengan perasaan lelah, letih, lesu, dan penurunan kewaspadaan (Tri, 2018). Dampak dari banyaknya tuntutan lingkungan yang melebihi kemampuan individu untuk meresponnya, salah satunya dapat mempengaruhi kesehatan dan dapat menyebabkan stres (Wartono dan Mochtar, 2015). Muis dkk (2018) menyatakan bahwa selain stres kerja, terdapat dua faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Salah satu faktor individu yang mempengaruhi adalah kualitas tidur. Penelitian sebelumnya, Wianta dan Ketut Sutiari (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan kualitas tidur dengan kinerja

Penelitian yang akan dilakukan adalah tentang pengaruh beban kerja mental, stres kerja dan kualitas tidur terhadap kinerja berdasarkan faktor-faktor tersebut. Untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di perusahaan plastik. Jika beban kerja mental, stres kerja dan kualitas tidur yang tinggi akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja maka penulis akan memberikan rekomendasi sesuai dengan pengendalian Hierarki K3 untuk mengurangi tingkat beban kerja, stres kerja dan kualitas tidur pegawai.

2. METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian analitik. Penelitian analitik adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan identifikasi serta pengukuran variabel, peneliti juga mencari hubungan antar variabel untuk menjelaskan kejadian atau fenomena yang diamati (Amalia, 2019). Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel beban kerja mental, faktor individu dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian dan populasi dalam penelitian ini yang juga dijadikan sebagai sampel adalah total sampel penelitian ini sejumlah 35 (tiga puluh lima) yang terdiri dari 25 pegawai tetap dan 10 pegawai *outsourcing*. Menurut Sugiyono (2019) menyarankan sebanyak 30 sampel sebagai jumlah minimal sampel dalam penelitian. Maka dari itu, pada penelitian ini untuk pengambilan sampel sebanyak 35 pegawai guna memenuhi batas minimal total sampel yang dinilai dan sesuai dengan data dukung dari perusahaan plastik pada Departemen Logistik.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian berupa kuesioner. Untuk kuesioner NASA-TLX digunakan untuk menilai beban kerja mental, untuk kuesioner Permenaker No.5 tahun 2018 digunakan untuk menilai stres kerja, dan kuesioner IWPQ digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Selanjutnya, kuesioner dibagikan kepada responden.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja mental, stres kerja dan kualitas tidur sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Berikut merupakan definisi operasional dan skala pengukuran dari setiap variabel penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini

Tabel 1. Definisi Operasional Dan Skala Pengukuran Setiap Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Instrumen	Keterangan
Y	Kinerja	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Kuesioner <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ) (Koopmans, 2014)	a. $Y < 4$; Rendah b. $4 \leq Y < 6$; Cukup rendah c. $6 \leq Y < 8$; Cukup tinggi d. $Y \geq 8$; Tinggi
X1	Beban kerja	Beban kerja yang diterima oleh pegawai setelah melakukan kerja	Kuesioner NASA TLX (Hart and Staveland, 1988)	a. 0 – 9 : Rendah b. 10 – 29 : Sedang c. 30 – 49 Agak Tinggi d. 50 – 79 : Tinggi e. > 80 : Sangat Tinggi (Hart and Staveland, 1988)
X2	Stres kerja	Seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui individu tersebut, mengalami stres kerja	Kuesioner Stres kerja Permenaker No.5 tahun 2018	a. Stres Ringan ≤ 9 b. Stres Sedang 10 – 24 c. Stres Berat > 24 (Permenaker No.5 tahun 2018)
X3	Kualitas Tidur	Kualitas tidur ialah kepuasan seseorang terhadap tidurnya	Kuesioner Pittsburg Sleep Quality Index (PSQI) (Buysse dkk,1989)	a. $X \leq 5$; Baik b. $X > 5$; Buruk

Tabel 1 menjelaskan definisi operasional dan skala pengukuran variabel dengan variabel bebas (beban kerja, stres kerja, dan kualitas tidur) dan variabel terikat (kinerja). Data beban kerja, stres kerja, kualitas tidur, dan kinerja diperoleh dari pengukuran menggunakan kuesioner. Tahap pengolahan data beban kerja mental dengan metode NASA TLX mempunyai 2 tahap yaitu :

1. Tahap Pemberian bobot

Pada tahap ini terdapat 15 pasangan deskriptor kemudian akan dipilih satu deskriptor yang menurut pegawai lebih dominan dalam pekerjaannya. Data yang berupa pilihan-pilihan deskriptor kemudian diolah untuk menghasilkan bobot untuk masing masing descriptor Hart (2006). Deskriptor tersebut yaitu: *Mental demand* (MD), *Physical demand* (PD), *Temporal demand* (TD), *Performance* (P), *Effort* (E), dan *Frustration level* (FR).

2. Tahap Pemberian Peringkat

Menurut Hart (2006) tahap pemberian peringkat adalah tahap dimana masing masing deskriptor diberikan skala 1-100 yang akan dipilih oleh pekerja sesuai dengan beban kerja yang telah dialami pekerja pada saat melakukan pekerjaannya.

Untuk pengukuran stres kerja menggunakan kuesioner berdasarkan Permenaker No.5 tahun 2018 yaitu kuesioner stres kerja yang terdiri dari 30 pertanyaan. Pengisian kuesioner dilakukan pada waktu setelah bekerja dengan pemberian skor sebagai berikut :

- a. Skor 1 (satu) bila kondisi yang diuraikan tidak pernah menimbulkan stres.
- b. Skor 2 (dua) bila kondisi yang diuraikan jarang sekali menimbulkan stres.
- c. Skor 3 (tiga) bila kondisi yang diuraikan jarang menimbulkan stres.
- d. Skor 4 (empat) bila kondisi yang diuraikan kadang-kadang menimbulkan stres.
- e. Skor 5 (lima) bila kondisi yang diuraikan sering menimbulkan stres.
- f. Skor 6 (enam) bila kondisi yang diuraikan sering sekali menimbulkan stres.
- g. Skor 7 (tujuh) bila kondisi yang diuraikan selalu menimbulkan stres.

Skor yang diperoleh akan dijumlahkan dan diambil kesimpulan diagnosis tingkat stres yang dialami oleh seseorang dengan interval nilai sebagai berikut :

- 1) Stres rendah : 0 – 9
- 2) Stres sedang : 10 – 24
- 3) Stres berat : > 24

Untuk pengukuran kualitas tidur menggunakan kuesioner PSQI yang terdiri dari 7 komponen pertanyaan. Tiap domain nilainya berkisar antara 0 (tidak ada masalah) sampai 3 (masalah berat). Nilai setiap komponen kemudian dijumlahkan menjadi skor global antara 0-21. Skor ≤ 5 = baik, dan > 5 = buruk.

Dan untuk pengukuran kinerja menggunakan kuesioner Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). terdiri dari 18 pertanyaan dengan skala likert sebagai berikut:

- 1 = Jarang
- 2 = Kadang-kadang
- 3 = Sering
- 4 = Selalu

Perhitungan kriteria variabel kinerja karyawan (Y)

Nilai maksimal = 12

Nilai minimal = 0

Mean = $1/2 \times (12 + 0) = 6$

Standar deviasi = $1/6 \times (12 - 0) = 2$

Sehingga, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Rendah = $Y < 4$

Cukup rendah = $4 \leq Y < 6$

Cukup tinggi = $6 \leq Y < 8$

$$\text{Tinggi} = Y \geq 8$$

Data yang sudah terkumpul selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner NASA-TLX, PSQI, Permenaker No.5 tahun 2018, dan IWPQ untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut telah valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan uji regresi logistik ordinal dengan menggunakan SPSS. Dengan hipotesis yang akan di uji sebagai berikut :

H₀ : Beban kerja mental, stres kerja dan faktor individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

H₁ : Beban kerja mental, stres kerja dan faktor individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

H₀₁ : Tidak ada pengaruh antara beban kerja mental terhadap kinerja

H₁₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja mental terhadap kinerja

H₀₂ : Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja

H₁₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja

H₀₃ : Tidak ada pengaruh antara kualitas tidur terhadap kinerja

H₁₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara kualitas tidur terhadap kinerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang sudah terkumpul selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner NASA-TLX, PSQI, Permenaker No.5 tahun 2018, dan IWPQ. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dengan bantuan program SPSS pada variabel kinerja, beban kerja, stres kerja dan kualitas tidur semuanya valid karena didapatkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan r positif yaitu $> 0,3338$. Sedangkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja, beban kerja, stres kerja dan kualitas tidur dengan bantuan program SPSS dinyatakan reliabel karena memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,6$. Selanjutnya dilakukan uji regresi logistik ordinal yaitu dengan uji serentak dan uji individu.

Pada regresi logistik ordinal uji serentak bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (beban kerja, stres kerja, kualitas tidur, usia pegawai, masa kerja, status pernikahan, waktu kerja,) secara serentak terhadap variabel terikat (kinerja). Berikut adalah hasil dari uji serentak

Tabel 2. Hasil Uji Serentak

Model	Likelihood	Chi-Square	df	Signifikansi
Final	0,000	64,712	21	0.001

Dapat diketahui pada Tabel 2 untuk taraf signifikansi menunjukkan angka 0,001 kurang dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan variabel bebas terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selanjutnya dilakukan uji individu. Dalam uji individu pengujian dilakukan dengan menguji setiap variabel bebas (beban kerja, stres kerja, usia pegawai, masa kerja, status pernikahan, waktu kerja, dan kualitas tidur) secara individu terhadap variabel terikat (kinerja). Dimana H₀ ditolak apabila nilai *p-value* (sig) lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05. Berikut adalah hasil dari uji individu.

Tabel 3. Hasil Uji Individu

Variabel Bebas	Variabel Terikat	<i>p-value</i>	α	Hipotesis	Keputusan
Beban Kerja	Kinerja	0,009	0,05	H ₀ Ditolak	Berpengaruh
Stres Kerja	Kinerja	0,001	0,05	H ₀ Ditolak	Berpengaruh
Kualitas Tidur	Kinerja	0,003	0,05	H ₀ Ditolak	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dilihat variabel yang berhubungan maupun memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah variabel beban kerja, stres kerja, dan kualitas tidur pegawai

Beban kerja mental memiliki pengaruh terhadap kinerja, pada Departemen Logistik di industri plastik dengan nilai *p-value* 0,009 dimana hasil tersebut kurang dari 0,05. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif (2022) yang dilakukan pada 32 karyawan di PT. Arista Auto Prima Pekanbaru, diperoleh hasil terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja dimana pekerjaan dengan sistem shift menyebabkan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian ini dimana pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan target keberhasilan yang tinggi dengan waktu yang singkat dan juga melakukan pekerjaan secara

berulang setiap hari memungkinkan membuat pegawai bosan yang dapat membuat pegawai cenderung kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaannya.

Stres kerja memiliki nilai *p-value* 0,001 sehingga stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada penelitian ini. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mappangile dkk (2019) pegawai yang dituntut untuk mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan dalam berbagai kondisi dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang dirasa terlalu berat mempengaruhi kondisi mental dikarenakan adanya jam kerja tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut dapat menjadi tekanan yang bisa memicu terjadinya stres kerja. Hal ini sejalan dengan yang dialami oleh pegawai pada penelitian ini dimana mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan target rata-rata sebanyak 172 ton dengan jam lembur paling tinggi mencapai 810 jam.

Kualitas tidur pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai *p-value* 0,003. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Christiana (2022) kualitas tidur memiliki hubungan dengan kinerja karena tidur yang kurang dan kualitas tidur yang tidak memadai memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini, dimana para pegawai memulai fase awal tidur dan durasi yang dibutuhkan untuk tidur tergolong kurang dari waktu normal yang dibutuhkan orang dewasa sebanyak 8 jam dikarenakan adanya sistem shift kerja sebanyak 3 (tiga) shift dengan jumlah jam kerja per shift sebanyak 7 jam dimulai dari pukul 07.30 – 15.30 WIB pada shift 1, pukul 15.30 – 23.30 WIB pada shift 2, dan pukul 23.30 – 07.30 WIB pada shift 3, dan juga waktu lembur dengan jumlah waktu lembur rata-rata sebanyak 733 jam dalam sebulan. Kebiasaan tidur yang kurang menyebabkan para pegawai merasa mudah lelah, dan mengantuk pada saat melakukan pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Hasil uji pengaruh menggunakan regresi logistik ordinal variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah beban kerja dengan nilai *p-value* 0,090, stres kerja dengan nilai *p-value* 0,001, dan kualitas tidur dengan *p-value* 0,003.

Dari hasil yang diperoleh maka dapat diketahui bahwa beban kerja, stres kerja, dan kualitas tidur dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian berikut rekomendasi yang sesuai untuk mengurangi beban kerja, stres kerja, dan kualitas tidur terhadap kinerja yang dapat dilakukan.

1. Menyesuaikan target dan sasaran kerja berdasarkan fleksibilitas pegawai agar tetap tercapai produktivitas yang tinggi.
2. Menghitung jumlah kebutuhan pegawai optimal
3. Mengevaluasi ambiguitas peran pegawai dengan cara memberikan tanggung jawab yang pasti kepada pekerja misal untuk di setiap shift, sehingga pekerja tidak mengerjakan dua tugas atau lebih secara bersamaan yang dapat menimbulkan stres kerja.
4. Memberikan edukasi tentang pengaruh kualitas tidur terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. S. (2019). Hubungan Antara Sistem Perilaku Ketergantungan Dengan Pengasuhan Orangtua Dalam Mengelola Eating Disorder. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arif, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arista Auto Prima Pekanbaru.
- Christiana, M. (2022). Pengaruh Kualitas Tidur Perawat Shift Malam terhadap kinerja perawat dalam Asuhan Keperawatan. *Journal of Management Nursing*, 1(02), 46–51. <https://doi.org/10.53801/jmn.v1i02.19>
- Fadhila, R., & Ulfi, I. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pnm Mekaar Syariah Di Kota Depok. 12(2).
- Fauziyah T., Paul K., Chreisy M. 2018. Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Manado. Universitas Sam Ratulangi
- Hart, S. G. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

- Lubis, R. A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Umur Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Mandailing Natal.
- Mappangile, A. S., Pontoluli, Y. C., & Zefri, M. (2019). Analisis Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Adi Prima Balikpapan. *Identifikasi: Jurnal Ilmiah Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 5(2), 112–119. <https://doi.org/10.36277/identifikasi.v5i2.94>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1.
- Sari W. F., Syamsir. 2019. Pengaruh Umur dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. Universitas Negeri Padang
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Suryana, A., & Anggraeny, A. D. (2023). Pengaruh Analisis Kebangkrutan Model Altman Z-score Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia Sebelum dan Saat Pandemi Covid -19. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(3), 327–351. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.03.09> Aplikasi di Tempat Kerja . Surakarta: Harapan Press .
- Tri, A. W., 2021. Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pekerja di Unit Safety, Health, And Environment. Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). *Stres Dan Kinerja Di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif*.
- Wianta, I. G., & Ketut Sutiari, N. (2022). Hubungan Kualitas Tidur Dengan Kelelahan Subjektif Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Barat Di Masa Pandemi Covid-19.