

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sektor Kesehatan Kota Batam : Studi Kasus Rumah Sakit Abc

Sehat Hosea Siahaan¹, Dian Indiyati²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, sehatsiahaan@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Stres kerja merupakan fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja dan dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, termasuk di sektor kesehatan. Di Rumah Sakit ABC Kota Batam, berbagai tantangan seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan kompleksitas pelayanan medis memicu stres yang dapat menurunkan kualitas pelayanan. Berdasarkan data internal rumah sakit, terjadi penurunan kinerja karyawan serta meningkatnya angka ketidakhadiran dan turnover yang dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang tinggi. Kondisi ini menjadi perhatian penting karena secara langsung berdampak pada kepuasan pasien dan efektivitas operasional rumah sakit.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana stress kerja dan kinerja karyawan di Rumah Sakit ABC Kota Bata. Selain itu, penelitian ini juga digunakan untuk memahami sejauh mana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit ABC. Fokus penelitian mencakup analisis tingkat stres kerja, evaluasi kinerja karyawan, serta identifikasi hubungan antara keduanya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan *convenience sampling* yakni menyebarkan kuesioner melalui HR Rumah Sakit ABC Kota Batam. Dari penyebaran ini terkumpul sampel sebanyak 280 tenaga kerja yang bekerja di Rumah Sakit ABC Kota Batam. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur pernyataan tiap variabel dalam kuesioner yaitu uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji variabel yang diteliti yaitu menggunakan deskriptif analisis, koefisien determinasi, dan analisis regresi linear, pengujian hipotesis yang diolah menggunakan *software IBM SPSS Statistics*.

Berdasarkan hasil temuan penulis didapatkan bahwa tingkat stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit ABC Kota Batam cukup tinggi. Sedangkan variabel kinerja karyawan berada dalam kategori rendah. Uji regresi mengonfirmasi adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Korelasi negatif ini menegaskan bahwa peningkatan stres cenderung menurunkan kinerja tenaga kesehatan. Artinya stres kerja yang tinggi memiliki korelasi yang signifikan dengan penurunan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi ini juga menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor kecil yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan teoritis. Secara praktis, temuan ini penting bagi manajemen Rumah Sakit ABC dalam merancang kebijakan manajemen stres yang lebih adaptif sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dan mengoptimalkan kualitas pelayanan Kesehatan. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja di sektor layanan kesehatan, serta memperluas kajian manajemen sumber daya manusia dalam konteks rumah sakit pemerintah di wilayah perbatasan seperti Kota Batam.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

I. PENDAHULUAN

Dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat, akurat, dan efisien. Tekanan ini menjadi lebih besar di sektor kesehatan, khususnya rumah sakit, yang beroperasi selama 24 jam dengan tanggung jawab besar terhadap keselamatan dan nyawa pasien. Dalam konteks ini, stres kerja muncul sebagai salah satu tantangan utama yang memengaruhi performa tenaga kesehatan. Ketika beban kerja tinggi tidak diimbangi dengan kapasitas individu atau dukungan organisasi yang memadai, karyawan rentan mengalami stres berkepanjangan yang dapat menurunkan produktivitas.

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan kesehatan yang sangat mengedepankan akurasi, kecepatan, dan kepekaan terhadap kebutuhan pasien. Dalam konteks rumah sakit, kinerja bukan hanya berhubungan dengan efisiensi operasional, tetapi juga berhubungan langsung dengan keselamatan pasien dan kepuasan pengguna layanan. Menurut Arnaldo Gilang dan Andani Kurniati (2021), kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan

kuantitas hasil kerja yang dicapai berdasarkan tanggung jawab yang diemban serta standar operasional yang berlaku. Rumah Sakit ABC Kota Batam, sebagai salah satu rumah sakit rujukan utama di wilayah Kepulauan Riau, menghadapi tantangan yang cukup kompleks dalam menjaga dan meningkatkan kinerja tenaga kesehatannya di tengah dinamika pelayanan kesehatan lintas negara dan mobilitas pasien yang tinggi.

Berdasarkan data internal tahun 2023, Rumah Sakit ABC menunjukkan penurunan signifikan dalam berbagai indikator kinerja utama. Capaian realisasi terhadap target pelayanan kesehatan hanya mencapai 15% dari 80% yang ditetapkan, dengan capaian serupa pada indikator lainnya seperti ketepatan diagnosis (30%) dan waktu respon medis (35%). Ketidakesesuaian antara target dan realisasi tersebut berdampak langsung pada tingkat kepuasan pasien, yang turut menurun secara konsisten dalam tiga tahun terakhir. Di sisi lain, peningkatan angka turnover karyawan sebesar 15% dalam dua tahun terakhir menjadi sinyal kuat bahwa terdapat masalah struktural yang perlu ditangani, salah satunya adalah stres kerja. Survei internal menunjukkan bahwa 65% tenaga kesehatan mengalami stres dalam tingkat tinggi, dan 50% di antaranya menyebutkan beban kerja yang berlebihan sebagai pemicu utama. Selain itu, munculnya gejala kelelahan fisik dan mental, ketidakhadiran yang meningkat hingga 8%, serta kesulitan dalam mengelola beban tugas harian menunjukkan bahwa masalah ini berdampak secara nyata terhadap kinerja tenaga kesehatan di lapangan. Hal ini memberi intensi turnover dimana individu berpikiran untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat (Ferdian et al., 2020).

Stres kerja dalam konteks organisasi dijelaskan oleh Lazarus dan Folkman (1984) sebagai kondisi psikologis yang muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan eksternal dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Dalam kerangka kerja yang lebih sistemik, Karasek (1979) melalui model Demand-Control menyatakan bahwa stres mencapai puncaknya ketika beban kerja tinggi tidak dibarengi dengan kendali atau otonomi yang cukup dari individu terhadap pekerjaannya. Kondisi seperti ini sangat relevan di sektor kesehatan, di mana pekerja dihadapkan pada beban emosional, tekanan waktu, serta tuntutan tanggung jawab yang besar. Sementara itu, kinerja karyawan menurut Robbins dapat dinilai dari tiga dimensi utama: kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Ketiga dimensi ini sangat esensial di rumah sakit karena berkaitan erat dengan keselamatan dan keberhasilan pelayanan pasien.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara stres kerja dan kinerja, hasil yang diperoleh tidak selalu konsisten. Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit ABC Kota Batam. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengidentifikasi stres kerja yang dialami karyawan, mengevaluasi kinerja berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, serta menganalisis seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja tersebut. Melalui pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dan analisis regresi linear, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dalam perumusan strategi manajemen stres kerja yang efektif. Selain itu, temuan ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya dalam konteks rumah sakit pemerintah di wilayah perbatasan seperti Kota Batam.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik dalam bentuk lembaga maupun perusahaan (Supriadi et al., 2022). Secara esensial, SDM adalah individu yang bekerja di dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana guna mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, karyawan dapat dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi kemajuan perusahaan.

Dalam perkembangan terkini, karyawan dipandang tidak lagi sekadar berperan sebagai sumber daya, melainkan sebagai modal atau aset strategis bagi organisasi maupun institusi. Pandangan ini melahirkan istilah *Human Capital* (HC) sebagai alternatif dari *Human Resources* (HR). Konsep *Human Capital* menempatkan SDM sebagai aset bernilai yang dapat ditingkatkan, dikembangkan, bahkan dilipatgandakan, serupa dengan pengelolaan portofolio investasi, serta tidak diposisikan sebagai *liability* atau beban. Perspektif ini menekankan bahwa tenaga kerja merupakan bentuk investasi yang memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Konsep ini terdiri dari filsafat sejumlah teori yang diambil dari ilmu perilaku, manajemen strategis dan hubungan industrial.

Drs. Malayu S. P. Hasibuan (2005) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengartikan MSDM sebagai gabungan antara pengetahuan ilmiah dan keterampilan mengatur hubungan kerja, dengan tujuan mengoptimalkan peran tenaga kerja agar mampu bekerja secara efisien dan efektif demi tercapainya sasaran perusahaan, pegawai, serta masyarakat. Di sisi lain, Gauzali (2013) mengemukakan bahwa MSDM adalah seperangkat kegiatan yang perlu dijalankan organisasi untuk memastikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan tuntutan tugas yang harus mereka jalankan.

B. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi pada dasarnya merupakan pengkajian dan cabang ilmu yang menyelidiki beragam aspek perilaku manusia dalam konteks organisasi (Setiawan, 2022). Selanjutnya, perilaku organisasi merupakan cabang ilmu yang mengkaji dampak interaksi individu, kelompok, dan struktur bagi tindakan yang terjadi dalam organisasi, dengan tujuan memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Maulidiyah et al., 2022).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, disiplin ilmu perilaku organisasi berfokus pada analisis terhadap tindakan dan interaksi individu serta kelompok dalam konteks organisasi. Tujuan dari studi ini adalah untuk memahami, menjelaskan, dan memperkirakan bagaimana faktor-faktor psikologis, sosial, dan struktural mempengaruhi perilaku kerja (Gani, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa sikap positif seperti ketekunan dan kedisiplinan berkorelasi positif dengan kinerja individu, sementara sikap negatif seperti kemalasan dan ketidakdisiplinan dapat menurunkan produktivitas.

C. Stres Kerja

Luthans mendefinisikan stres sebagai respons adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tuntutan lingkungan atau situasi yang berlebihan. Menurut Mangkunegara (2017 : 157), pekerja sering kali mengalami kelelahan sebagai dampak dari stres kerja. Greenberg mengatakan bahwa stres kerja adalah kombinasi dari berbagai sumber stres di tempat kerja, ciri-ciri individu, dan stresor eksternal yang mempengaruhi karyawan.

Stres kerja adalah respons alami tubuh terhadap tekanan atau tuntutan yang dirasakan di tempat kerja. Jenis stres ini bisa bermacam-macam, dan masing-masing memiliki dampak yang berbeda pada individu. Menurut Berney dan Selye (Asih et al, 2018) ada empat jenis utama stres kerja.

1. *Eustress* adalah jenis stres positif yang memberikan stimulus dan gairah yang mendorong individu untuk lebih kreatif, produktif, dan antusias dalam bekerja.
2. *Distress* adalah stres negatif yang merugikan dan berakibat pada kelelahan fisik dan mental individu, serta meningkatkan risiko penyakit.
3. *Hyperstress* adalah kondisi ketika seseorang dipaksa menghadapi tekanan yang berlebihan dalam jangka waktu tertentu.
4. *Hypostress* adalah kondisi ketika seseorang mengalami kurangnya stimulasi atau tantangan dalam pekerjaannya.

Menurut Fahmi (2017:215), stres yang dialami individu dikategorikan menjadi dua jenis penyebab: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup tekanan yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti masalah pribadi atau konflik dalam keluarga, yang dapat menyebabkan perasaan tertekan. Di sisi lain, faktor eksternal berasal dari lingkungan luar, terutama terkait dengan pekerjaan. Tekanan ini bisa muncul dari interaksi dengan atasan atau rekan kerja, serta beban kerja dan target yang ditetapkan oleh manajemen. Semua ini dapat berkontribusi pada perasaan tertekan yang berujung pada stres.

Dimensi stres kerja dapat diidentifikasi melalui berbagai perspektif. Menurut Hasibuan (2014:204), indikator stres kerja meliputi beban kerja, tekanan waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas. Beban kerja mengacu pada volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam batas waktu tertentu. Riaz et al. (2016) menegaskan bahwa stres dapat timbul ketika tuntutan pekerjaan dianggap melampaui kapasitas fisik maupun mental seseorang. Beban kerja yang terlalu tinggi, waktu kerja yang melebihi batas normal, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat meningkatkan stres yang dialami oleh individu.

Dimensi kedua adalah tekanan waktu kerja, yakni keadaan di mana individu diharuskan menyelesaikan tugas dalam waktu yang sempit atau tidak realistis. Tekanan ini sering kali menyebabkan stres akut, terutama ketika waktu istirahat yang tersedia tidak mencukupi untuk pemulihan fisik dan mental. Tekanan waktu yang sering kali dialami karyawan seperti waktu yang sangat singkat atau ketika waktu istirahat tidak memadai berkontribusi terhadap stres kerja.

Dimensi ketiga adalah konflik peran, merujuk pada kondisi di mana seseorang menghadapi pertentangan antara tuntutan yang berbeda dalam pekerjaan atau antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hasibuan, 2014). Konflik peran, yang mencakup ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan kesulitan menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kehidupan pribadi, dapat memperburuk kondisi ini, menciptakan ketegangan yang berkelanjutan.

Dimensi keempat adalah ketidakjelasan otoritas, yaitu kondisi di mana pekerja tidak memahami dengan jelas, siapa yang bertanggung jawab atau tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari lingkungan kerja (Luthans, 2021). Kurangnya dukungan dari lingkungan kerja ini seringkali menimbulkan stres dan kebingungan. Ketidakjelasan otoritas ini ditandai dengan kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta adanya persaingan tidak sehat di antara karyawan, juga menjadi faktor signifikan dalam menciptakan stres.

Terakhir, dimensi komunikasi, mengacu pada efektivitas pertukaran informasi dalam organisasi. Ketidakefektifan komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman, kecemasan, dan konflik interpersonal (Waluyo, 2009). Komunikasi yang kurang baik seperti kesulitan memahami dan ketakutan dalam menyampaikan pendapat dapat menambah beban psikologis yang dialami karyawan.

Arnold (dalam Waluyo, 2009:163) mengatakan bahwa efek stres kerja dapat dilihat dalam empat cara utama: kesehatan fisik, kesehatan mental, kinerja, dan pengambilan keputusan. Stres yang berkepanjangan dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental seseorang, menyebabkan mereka menjadi kurang produktif, dan sulit untuk membuat keputusan yang tepat. Menurut Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009:163-164), stres dapat menyebabkan gejala dalam tiga kategori: psikologis, fisiologis, dan perilaku. Kecemasan dan depresi adalah contoh gejala psikologis, sedangkan denyut jantung dan gangguan tidur adalah contoh gejala fisiologis. Peningkatan produktivitas dan peningkatan penggunaan alkohol adalah contoh gejala perilaku.

Beberapa cara efektif untuk mengelola stres dalam organisasi, antara lain meningkatkan komunikasi, menerapkan sistem penilaian prestasi yang adil, serta memperkaya tugas karyawan (Rose dan Veiga, 2015:167). Menurut Cooper dan Cartwright (1994), ada tiga jenis strategi manajemen stres kerja: strategi primer, strategi sekunder, dan strategi tersier. Strategi primer berkonsentrasi pada menghindari dan mengurangi stres melalui perubahan dalam desain pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti mengurangi beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Strategi sekunder melibatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk menangani stres di tempat kerja. Strategi tersier melibatkan pengembangan keterampilan untuk menangani stres di tempat kerja.

D. Kinerja Karyawan

Theory of Performance and Development (ToP) adalah kerangka kerja yang dikembangkan untuk menjelaskan kinerja serta perbaikan kinerja. Teori yang digagas oleh Atkison dan Winston pada 1974 ini menekankan bahwa kinerja adalah proses yang melibatkan individu atau kelompok dalam menghasilkan hasil yang bernilai. Keduanya percaya prestasi seseorang di masa depan ditentukan oleh tingkat kinerja saat bekerja dan waktu yang dihabiskan di tempat kerja. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas hasil, mengurangi biaya, meningkatkan kemampuan dan kapasitas, serta memperdalam pengetahuan dan keterampilan individu (Elger, 2020). Selanjutnya ada Teori Kinerja Campbell yang dikemukakan oleh John P Campbell merupakan model komprehensif untuk memahami dan mengevaluasi kinerja individu dalam konteks pekerjaan. Menurutnya, kinerja bukan hanya hasil akhir tetapi lebih kepada perilaku yang diamati dan dikendalikan oleh individu. Campbell mengidentifikasi tiga komponen utama yang memengaruhi kinerja : pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural dan keterampilan, serta motivasi (Campbell & Wiernik, 2015).

Indiyanti (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian yang dihasilkan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan perusahaan dalam periode waktu tertentu. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2013) mendeskripsikan kinerja atau prestasi kerja sebagai perolehan hasil oleh pegawai, yang diukur dari segi kualitas maupun kuantitas, ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Selanjutnya, ada Teori Kurva U Terbalik yang menjelaskan hubungan antara tingkat stres dengan kinerja karyawan. Pada tingkat stres rendah, kinerja juga rendah karena kurangnya tantangan (understimulation). Ketika stres berada pada tingkat optimal, kinerja akan meningkat karena adanya dorongan untuk bekerja lebih baik. Namun, jika stres terlalu tinggi, kinerja akan menurun karena individu merasa kewalahan dan tidak mampu mengatasi tugas-tugasnya.

Kinerja karyawan memiliki banyak manfaat yang signifikan bagi individu dan organisasi. Penilaian kinerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam diskusi mengenai tujuan dan pencapaian mereka, yang meningkatkan motivasi dan komitmen dalam organisasi (Broadway HR, 2022). Manfaat lainnya adalah perbaikan dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan informasi yang akurat tentang kinerja karyawan, manajer dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan secara lebih efektif (Natural HR, 2022).

Menurut Robbins (2017), ada tiga dimensi kinerja karyawan yang berperan penting dalam menentukan seberapa baik karyawan menjalankan pekerjaan mereka.

1. Kualitas, mencakup tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi.
2. Kuantitas meliputi produktivitas, efisiensi, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana penyelesaian pekerjaan dilakukan sesuai jadwal atau target waktu yang telah direncanakan.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beragam aspek, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal. Menurut Diamantidis dan Chatzoglou, terdapat sejumlah faktor yang menentukan

tingkat kinerja karyawan, di antaranya budaya pelatihan, dukungan manajemen, dan iklim organisasi. Selain itu, faktor-faktor terkait individu seperti motivasi, fleksibilitas keterampilan, dan komitmen juga berkontribusi langsung terhadap kinerja (Diamantidis dkk, 2019).

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan penting bagi setiap organisasi. Salah satu strategi efektif untuk mencapai tujuan organisasi adalah memberi pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan yang efektif mampu mengembangkan kemampuan serta wawasan yang dimiliki karyawan, sehingga mereka lebih siap dalam mengatasi beragam tantangan di tempat kerja (Prasika dan Santoso, 2021:656-670). Strategi lain yang dapat dilakukan adalah penetapan tujuan yang jelas dan terukur. Menurut Gallup (2024), ketika karyawan memiliki pemahaman jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, mereka cenderung berusaha mencapai target tersebut.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan penting bagi setiap organisasi. Salah satu strategi efektif untuk mencapai tujuan organisasi adalah melakukan pelatihan dan pengembangan diri bagi karyawan. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka siap menghadapi tantangan kerja (Adhan & Prayogi, 2021). Pelatihan adalah program yang diharapkan dapat memberikan stimulus atau dorongan kepada seseorang agar dapat meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum serta pemahaman tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan (Sofyandi, 2008 dalam Santoso et al., 2021)

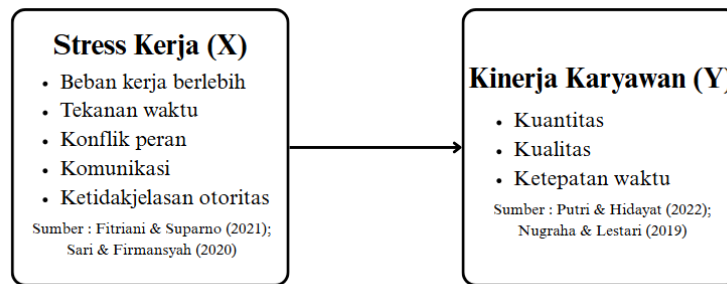
Pelatihan tidak hanya menekankan pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skill seperti komunikasi dan kepemimpinan. Komunikasi yang jelas dan terbuka mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka merasa dihargai serta termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pekerjaannya (Diamantidis dan Chatzoglou, 2019:171-193).

Strategi lain yang dapat dilakukan adalah penetapan tujuan yang jelas dan terukur. Menurut Gallup (2024), ketika karyawan memahami secara jelas harapan yang dibebankan kepada mereka, umumnya mereka akan berupaya untuk memenuhi dan mencapai target tersebut. Selanjutnya, manajer perlu memberikan umpan balik konstruktif untuk meningkatkan kinerja. Umpan balik yang teratur membantu karyawan mengenali area yang perlu diperbaiki serta mengakui pencapaian mereka (Fellow, 2024). Terakhir adalah memberikan penghargaan dan intensif bagi karyawan. EHL Insight (2024) menunjukkan bahwa penghargaan dapat meningkatkan keterikatan moral dan mendorong karyawan untuk terus berusaha dalam pekerjaan mereka.

E. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja

Kinerja kerja merupakan hasil dari pelaksanaan setiap pekerjaan yang telah diberikan, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, dan komitmen serta waktu yang diluangkan (Runtuwene et al., 2018). Beberapa elemen yang mempengaruhi tingkat kinerja ini adalah motivasi, kepuasan dalam pekerjaan, stres, keadaan fisik pekerjaan, kompensasi, faktor ekonomi, aspek teknis, serta perilaku lainnya (Usman Susanti et al., 2023). Stres yang dialami karyawan akibat kondisi lingkungan di sekitar tempat bekerja dapat berdampak pada kinerja mereka sehingga organisasi atau perusahaan perlu memperbaiki atau mengevaluasi mutu organisasi. Mengurangi tingkat stres pada pegawai dapat memberikan dampak positif terhadap kesehatan mereka sekaligus meningkatkan kualitas kinerja dan lingkungan di dalam organisasi. Stres kerja dapat memberikan dampak baik (eustress) yang berguna untuk memotivasi meningkatkan kinerja, namun seringkali hal ini lebih mendatangkan kerugian bagi pegawai ataupun perusahaan (Adam et al., 2024). Efek negatif (distress) yang disebabkan oleh stres kerja bisa berupa gejala fisik maupun psikis. Gejala fisik berkaitan dengan perubahan metabolisme, peningkatan tekanan darah, pemicu serangan jantung, dan seringnya sakit kepala, 31 sementara gejala psikologis bisa berupa kecemasan, depresi, ketegangan, kegugupan, dan perilaku agresif terhadap orang lain. Stres kerja berhubungan erat dengan kinerja di berbagai sektor industri. Tingginya Tingkat stress di lingkungan kerja berpotensi menurunkan produktivitas serta mutu kerja karyawan (Sari et al., 2021). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami stres, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya mengurangi kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh (Sagala & Ardi, 2017) mengenai Hukum Yerkes-Dodson yakni peningkatan stres dalam batas tertentu dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik, namun apabila tingkat stres melampaui kapasitas individu, hal tersebut justru akan berdampak negatif terhadap kinerjanya.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan informasi dilakukan dengan alat penelitian, analisis data menggunakan pendekatan statistik, dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2017: 8). Metode penelitian menggunakan teknik regresi linier adalah pendekatan analisis data kuantitatif yang memperkirakan nilai data yang belum diketahui dengan memanfaatkan nilai data lain yang relevan dan sudah diketahui. Analisis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.0 untuk menguji hubungan antara variabel stress kerja dan kinerja karyawan secara statistik.

Sesuai dengan tujuannya, penelitian ini termasuk dalam kategori deskriptif kasual, karena selain menggambarkan secara faktual kondisi stres kerja dan kinerja, juga menguji pengaruh langsung antara variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan. Variabel stres kerja dievaluasi melalui dimensi seperti beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan otoritas, dan kendala komunikasi. Kinerja tenaga kesehatan dinilai dari kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian ini melibatkan karyawan Rumah Sakit ABC Kota Batam sebagai responden, dengan pengumpulan data dilakukan secara *cross-sectional* pada periode tertentu. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, di mana distribusi kuesioner dibantu oleh pihak HRD. Sumber data yang diperoleh merupakan data primer yang mencakup hasil observasi dan wawancara serta sumber sekunder seperti arsip internal rumah sakit, laporan tahunan, artikel ilmiah, dan referensi pustaka yang lainnya. Data dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan tematik untuk menemukan pola, tema, dan makna yang muncul dari pengalaman tenaga kesehatan mengenai stres kerja dan kinerja mereka di Rumah Sakit ABC.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Stres Kerja di Rumah Sakit ABC Kota Batam

Stres kerja merupakan fenomena yang tidak bisa diabaikan dalam konteks dunia kerja, terutama di sektor kesehatan yang menuntut akurasi dan kecepatan dalam mengambil Keputusan. Penelitian ini menunjukkan stres kerja di kalangan karyawan Rumah Sakit ABC Kota Batam tergolong tinggi. Dimensi dengan tiga skor tertinggi adalah beban kerja, diikuti konflik peran, dan terakhir adalah ketidakjelasan otoritas.

Dimensi beban kerja yang tinggi ini sejalan teori Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa stress kerja dapat timbul ketika individu menghadapi beban tugas berlebihan dan tidak disertai dukungan yang memadai. Teori ini diperkuat oleh Greenberg yang menyatakan bahwa akumulasi tuntutan kerja secara kuantitas dan intensitas dapat mengganggu keseimbangan fisiologis dan psikologis karyawan. Dalam konteks rumah sakit, kondisi ini sangat riskan karena dapat memengaruhi kualitas layanan kesehatan.

Konflik peran juga menjadi aspek yang sering muncul dalam pengalaman kerja tenaga kesehatan. Menurut Hasibuan (2014), konflik peran terjadi ketika seseorang menghadapi dua atau lebih tuntutan yang saling bertentangan, baik dari atasan maupun dari sistem organisasi itu sendiri. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menimbulkan kebingungan, menurunkan motivasi kerja, dan menurunkan ketidakpuasan pasien.

Indikator tertinggi ketiga adalah ketidakjelasan otoritas yang berarti situasi di mana karyawan tidak mengetahui secara pasti siapa yang berwenang memberi instruksi, mengevaluasi hasil kerja, atau menangani persoalan yang muncul. Luthans (2021) menekankan bahwa salah satu penyebab utama stress organisasi adalah absennya struktur wewenang yang jelas sehingga individu merasa tidak memiliki arah atau dukungan dalam menyelesaikan tugasnya.

Indikator komunikasi dan tekanan waktu turut memberi pengaruh dalam menciptakan stress kerja di lingkungan Rumah Sakit ABC. Ketika karyawan harus bekerja dalam tekanan waktu tinggi tanpa dukungan komunikasi yang transparan dan terstruktur, maka tingkat kecemasan dan kebingungan pun meningkat.

Dalam konteks penelitian ini, kondisi ini disebut sebagai *distress*, yakni stres negatif yang timbul akibat tekanan yang melebihi kapasitas adaptasi individu, terutama ketika informasi yang dibutuhkan tidak tersedia tepat waktu. Selanjutnya, Waluyo (2009) menegaskan bahwa komunikasi yang buruk dalam organisasi dapat menciptakan ketegangan psikologis, memperbesar risiko konflik interpersonal, dan mengganggu konsentrasi kerja.

B. Analisis Kinerja Karyawan di Rumah Sakit ABC Kota Batam

Kinerja karyawan merupakan pilar utama dalam menjamin keberhasilan suatu institusi terlebih dalam lingkungan kesehatan yang berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesejahteraan pasien. Berdasarkan data yang dianalisis melalui dimensi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, kinerja karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori rendah. Karyawan mengakui adanya keterbatasan dalam mencapai target, ketelitian yang belum optimal, serta kesulitan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Pada dimensi kualitas kerja, banyak tenaga kesehatan menyampaikan kesulitan dalam mempertahankan standar layanan yang optimal. Menurut Robbins (2017), kualitas kerja mencerminkan sejauh mana hasil seorang karyawan memenuhi ekspektasi organisasi. Ketika individu bekerja dalam kondisi mental dan fisik yang tidak stabil akibat tekanan, maka memungkinkan terjadinya penurunan kualitas kerja.

Selanjutnya dalam hal kuantitas kerja, produktivitas karyawan tampak tidak merata. Beberapa unit mampu menunjukkan kinerja memadai, namun banyak juga yang kesulitan memenuhi target pelayanan harian. Hal ini selaras dengan pandangan Mangkunegara (2013) yang menegaskan bahwa kuantitas kerja mengacu pada pencapaian nyata yang dihasilkan individu saat menuntaskan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Terakhir pada dimensi ketepatan waktu, karyawan sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Ini memperkuat teori Campbell yang menyatakan bahwa kinerja bukan hanya sekedar hasil akhir tetapi juga melibatkan perilaku-perilaku kerja yang teramati seperti kecepatan, responsivitas, dan keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lebih jauh, Theory of Performance and Development (ToP) yang dikembangkan oleh Atkison dan Winston memberikan kerangka yang relevan dalam menganalisis kondisi ini. Mereka menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dilihat sebagai output sesaat, tetapi sebagai proses pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan yang menuntut peningkatan kapasitas individu. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja dapat diartikan sebagai output pekerjaan yang dicapai, mencakup aspek kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks Rumah Sakit ABC, tampak karyawan menghadapi kendala, baik dari sisi internal maupun eksternal yang menghambat aktualisasi potensi mereka. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung dan karyawan terus-menerus berada dalam tekanan, maka hasil kerja yang diharapkan sulit untuk dicapai secara maksimal.

C. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit ABC Kota Batam

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.063	2.75614
a. Predictors: (Constant), VAR00015				

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.063	2.75614
a. Predictors: (Constant), VAR00015				

Gambar 3.1 Hasil Uji Signifikansi
Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Penelitian ini menyoroti hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Analisis regresi linear mengungkapkan stres kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan tingkat stres kerja cenderung menyebabkan penurunan kinerja yang dicapai karyawan.

Hubungan negatif ini sejalan dengan teori Kurva U Terbalik (Inverted U Theory) yang menyatakan

bahwa pada tingkat stres tertentu, kinerja memang dapat meningkat karena adanya dorongan untuk menyelesaikan tugas. Namun, jika stres melewati ambang batas toleransi, maka justru akan menyebabkan penurunan kinerja yang drastis. Dalam konteks Rumah Sakit ABC, beban kerja yang tinggi dan tekanan pelayanan kesehatan yang kompleks membuat para tenaga kesehatan berada dalam kondisi *distress* atau kondisi di mana stres negatif menguras energi dan menghambat pencapaian kerja yang efektif.

Stres yang tidak tertangani dengan baik berpotensi menyebabkan kelelahan emosional dan fisik yang berkepanjangan, serta menurunkan semangat kerja secara signifikan. Temuan ini mendukung teori stres dari Luthans (2021) dan Robbins (2003), yang menjelaskan bahwa ketika stress akibat pekerjaan tidak ditangani dengan tepat mengakibatkan penurunan motivasi, kelelahan mental, dan gangguan pada fungsi kognitif. Selain itu, stress kerja juga berdampak terhadap kesehatan fisik dan mental yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Secara manajerial, kondisi stress kerja ini mengindikasikan perlunya pendekatan strategis dari segi manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2005), sumber daya manusia bukanlah alat produksi, melainkan asset penting yang harus dikelola perusahaan untuk mencapai sinergi antara tujuan organisasi dan kesejahteraan individu. Ini berarti karyawan bukan beban biaya melainkan investasi jangka panjang.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, diketahui bahwa stres kerja hanya mampu menjelaskan 6,6% variasi kinerja karyawan, sehingga masih ada 93,4% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar stres kerja. Persentase ini tergolong rendah jika dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh Handayani (2021) dan Putra (2020), yang menemukan kontribusi stres kerja terhadap kinerja karyawan di sektor kesehatan berkisar antara 15–25%.

Rendahnya kontribusi tersebut di RS ABC kemungkinan dipengaruhi oleh keberadaan program pelatihan tenaga kerja yang telah dijalankan. Walaupun pelatihan ini bertujuan membantu pengelolaan stres kerja, implementasinya dinilai belum optimal dan kurang tepat sasaran. Meski demikian, sebagian responden mengalami penurunan tingkat stres melalui program ini, sehingga pola hubungan linear antara stres kerja dan kinerja menjadi kurang terlihat.

Selain itu, kinerja tenaga kesehatan umumnya juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan yang efektif, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor tersebut kemungkinan menjadi penentu utama di RS ABC. Mengingat RS ABC berstatus sebagai rumah sakit rujukan, kinerja karyawan juga dapat terdorong atau terhambat oleh faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, jumlah dan beban pasien, ketersediaan fasilitas, serta insentif keuangan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data, dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi stress kerja dan performa karyawan di Rumah Sakit ABC Kota Batam saling berkaitan dan memberikan gambaran penting dalam manajemen perusahaan. Tingkat stress kerja karyawan tergolong tinggi, disebabkan oleh beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan otoritas, dan komunikasi yang kurang efektif. Di sisi lain, tingkat kinerja karyawan cenderung rendah, dari aspek kualitas, volume, maupun ketepatan waktu. Temuan analisis memperlihatkan bahwa stres kerja berbanding terbalik dengan kinerja, di mana peningkatan stres berdampak pada penurunan efektivitas kerja.

B. Saran

Peneliti menyusun sejumlah saran yang dapat dimanfaatkan oleh Rumah Sakit ABC serta dipertimbangkan sebagai referensi dalam pengembangan sumber daya manusianya. Pertama, rumah sakit perlu lebih proaktif dalam mengelola stress kerja karyawan dengan menyeimbangkan beban kerja, mengatur jadwal kerja yang wajar, memperjelas struktur otoritas, serta membangun komunikasi yang lebih efektif. Penyediaan dukungan psikologis dan pelatihan manajemen stress juga penting untuk bagi karyawan dalam mengelola tekanan kerja secara sehat. Di sisi lain, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan manajemen waktu, komunikasi interpersonal, dan keseimbangan hidup agar lebih adaptif terhadap tekanan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan pendekatan campuran dan mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan.

REFERENSI

- Adam, M., Yuliana, L., & Zainul, L. (2024). Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Pelayanan CV Glori Cipta Kuliner Nusantara. *Jurnal Surya Medika*, 10(1), 192–198. <https://doi.org/10.33084/jsm.v10i1.6875>
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* (Vol. 2021).
- Ardiansyah, & Kariyani. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat. *Jl*, 6(1). <https://doi.org/10.33862/citradelima.v6>
- Arnaldo Gilang, & Andani Kurniati. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

- Ayu Kade Rachmawati, I. K., Fiko Farlis, M., Fara Dina, M., Tati Sumarti Bisri, M., Farida Idayati, M., MSA Debi Eka Putri, S., Edi Harapan, M., Tegowati, Mp., dr Risci Intan Parmita Siti Nurdiah, M., Ganjar Winata Martoatmodjo, Ms., Yayah Atmajawati, Mp., Agustin Riyan Pratiwi, Ms., Erna Ningsih Mokodongan, Ms., Lustono, Ms., & Editor, M. (2024). *MANAJEMEN KONFLIK & STRES KERJA PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Budiono Aris. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Pendekatan Lingkungan Organisasi)*.
- Christya Wardhani, U., & Muharni, S. (2023). *HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES PERAWAT DI RS X KOTA BATAM* *Article Information* (Vol. 2, Issue 2).
- Creswell John. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Dafinci Oktafiana Wina, Meiliani, & Kananlua Paulus. (2021). *Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan*.
- DeFrank, R. S., & Cooper, C. L. (1987). Worksite Stress Management Interventions: Their Effectiveness and Conceptualisation. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 2, Issue 1, pp. 4–10). <https://doi.org/10.1108/eb043385>
- Eka Safitri, A., & Gilang, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi*. 4(1).
- Ferdian, A., Luturlean, B. S., Zhafira, K. D., & Izumi, N. K. (2020). The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction? *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 5(1), 31–40. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1\(3\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1(3))
- Gani, N. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Hatmanti Nety, Puspitasari Novi, Zahroh Chilyatiz, & Winoto Priyo. (2023). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Ruang IGD RSPAL Dr Ramelan Surabaya. In *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* (Vol. 8, Issue 2).
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. In *International Journal of Science and Society* (Vol. 3, Issue 1). <http://ijsoc.goacademica.com>
- Ishak, D., Yusuf Maolani, D., STAI Al-Jawami Bandung, D., & UIN Sunan Gunung Djati Bandung, D. (2017). *KONSEP KINERJA DALAM STUDI ORGANISASI PUBLIK*.
- Lalang Ceriorita Arvinda, Selly Bastian Jannes, & Christianto Heru. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.
- Lazwar Irkhani, F. (2016). *FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PENYELAM DI PT. X*.
- Maulidiyah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Amidos, J., Masrin, P., Amaliyah, G., Umar, M., Hadawiah, A. M., Maharani, A., Arifannisa, N., Irawan, B., & Trinanda, O. (2022). *PERILAKU ORGANISASI*. www.globaleksekutifteknologi.co.id
- Psychological Distress*. (n.d.).
- Riaz, M., Riaz, M., Murtaza, G., & Khan, T. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. In *International Review of Management and Business Research* (Vol. 5). www.irmbrjournal.com
- Runtuwene, K., Kolibu, F. K., & Sumampouw, O. J. (2018). HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MINAHASA SELATAN. In *Jurnal KESMAS* (Vol. 7, Issue 5).
- Sagala, E. J., & Ardi, R. P. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University*.
- Santoso, A. B., Putri, R. K., Amalia, S., & Taruna, I. (2021). Effective work training in improving employee performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(8), 1675–1681.
- Setiawan Indra Ahmad, & Darminto Eko. (2013). *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Karyawan*.
- Setiawan Roy. (2022). *Perilaku Organisasi*.
- Sipayung B Aren, Sri Handari Wahyuningsih, R., Setiawan, R., & Sofyanty Devy. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Implementasi*. <https://www.researchgate.net/publication/373556459>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. In *Psychological Management of Individual Performance* (pp. 1–25). Wiley. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Usman Susanti, Lasiatun KMT, Kesek Negawati Meike, Riatmaja Dodi Setiawan, Papia Jedithjah, & Mukhtar Ahmad. (2023). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)*.
- Vanchapo, A. R., Faathir, S., & Tangerang, H. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*.

<https://www.researchgate.net/publication/360576767>

