

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEPERIBADIAN TANGGUH TERHADAP STRES
KERJA DIMASA PANDEMI COVID-19**

***ANALYSIS OF WORKLOAD AND HARDINESS ON WORK STRESS DURING
COVID-19 PANDEMIC***

Dine Sri Rahayu¹, Acep Samsudin², R Deni Muhammad Danial³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

dinesri rahayu12@gmail.com¹

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of workload and hardiness on work stress during the Covid-19 pandemic for employees at Bank BJB Palabuhanratu Branch Office. The method used in this research is descriptive and associative research method with a quantitative approach. Using a saturated sample of 113 employees who will become respondents to fill out a questionnaire as a tool to collect data. The data analysis technique used is multiple linear regression and simultaneous effect test (F-Test) and partial effect (T-Test). The results obtained indicate that workload and hardiness simultaneously and significantly affect work stress during the Covid-19 pandemic. While partially there is a significant positive effect between workload on work stress during the Covid-19 pandemic and a significant negative effect between hardiness on work stress during the Covid-19 pandemic.

Keywords: *Workload, Tough Personality, Work Stress, Covid-19*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan kepribadian tangguh terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19 karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Palabuhanratu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menggunakan sampel jenuh kepada 113 orang karyawan yang nantinya akan menjadi responden untuk mengisi kuisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linear berganda juga uji pengaruh secara simultan (Uji-F) dan pengaruh secara parsial (Uji-T). Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa beban kerja dan kepribadian tangguh secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19. Sedangkan secara parsial adanya pengaruh yang positif signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19 dan adanya pengaruh negatif signifikan antara kepribadian tangguh dengan stres kerja dimasa pandemi Covid-19.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kepribadian Tangguh, Stres Kerja, Covid-19*

PENDAHULUAN

SARS Coronavirus 2 (SARS-COV-2) adalah sebuah virus yang menyebabkan penyakit menular Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) yang diidentifikasi di Kota Wuhan, Cina pada Desember 2019 (ILO, 2020). WHO (*World Health Organization*) atau Badan Kesehatan Dunia menyatakan bahwa wabah tersebut merupakan sebuah Darurat Kesehatan Masyarakat yang menjadi Keprihatinan Internasional per Januari 2020. Namun dua bulan kemudian WHO secara legal mengumumkan bahwa wabah virus corona (Covid-19) berubah menjadi pandemi pada tanggal 9 Maret 2020, virus ini dinyatakan sebagai pandemi karena penyebarannya yang cepat dari manusia ke manusia melewati *droplet* (tetesan cairan) dari mulut atau hidung yang keluar saat pembawa virus bersin atau batuk. Tetesan cairan yang keluar akan menyebar pada benda atau permukaan di sekitarnya, sehingga saat orang sehat menyentuh tetesan cairan tersebut kemudian tanpa sadar menyentuh daerah hidung, mulut, atau mata maka virus tersebut dapat masuk dan menyebabkan orang tersebut terjangkit Covid-19 (Covid19.go.id, 2020).

Situasi yang mulai genting tersebut menjadi perhatian berbagai negara untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 berbagai negara melakukan sistem *Lockdown*, namun dengan berbagai pertimbangan yang ada penerapan sistem *Lockdown* tersebut tidak diberlakukan di Indonesia. Kemudian pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) sebagai bentuk longgar dari sistem *Lockdown* sebagai upaya penanganan Covid-19. Pemerintah menyerukan jaga jarak (*social distancing*), kerja dari rumah, belajar dari rumah, dan ibadah dari rumah, beberapa kegiatan juga mulai dibatasi, ditunda bahkan diberhentikan.

Peraturan Menteri Kesehatan No.9/2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan Covid-19

dijelaskan bahwa terdapat beberapa kegiatan yang dibatasi selama penerapan PSBB, namun tidak semua sektor dibatasi ada juga yang mendapat pengecualian yaitu sektor keuangan dimana bank termasuk di dalamnya. Perbankan sebagai salah satu sektor jasa keuangan yang tetap menjaga kepercayaan nasabahnya dimasa pandemi Covid-19 dengan tetap melayani kebutuhan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan.

Dengan hal tersebut menjadikan perusahaan melakukan beberapa upaya agar karyawannya tetap aman dalam bekerja, seperti pengurangan jam operasional dan penerapan protokol kesehatan tinggi di lingkungan perusahaan. Namun dengan munculnya kluster Covid-19 di perkantoran salah satunya perbankan sangat memungkinkan untuk karyawan perbankan merasa cemas saat bekerja. Hal ini cukup logis dikarenakan karyawan perbankan dalam pekerjaannya dihadapkan dengan resiko tinggi penyebab virus Covid-19 (Kompas.com, 2020).

Perbankan juga menjadi salah satu lembaga yang ikut andil dalam penyaluran bantuan-bantuan sosial yang diberikan pemerintah untuk masyarakat. Bank menyalurkan bantuan dana tunai yang disediakan oleh pemerintah sebagai dukungan terhadap masyarakat yang terdampak Covid-19. Hal ini menjadi tuntutan bagi sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk tetap profesional bekerja dengan baik dalam memenuhi kepuasan dan kepercayaan nasabah meski dimasa pandemi Covid-19. Perubahan kebiasaan dalam pemberian layanan dimasa pandemi Covid-19 tidak langsung begitu saja dapat diterima oleh karyawan. Mereka harus memulai kebiasaan-kebiasaan baru yang tidak jarang membawa tantangan bahkan tekanan dalam pelaksanaannya, sehingga tidak jarang mereka mengalami ketegangan dalam pekerjaannya yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Jamal, 2017; Mike et al., 2020).

Stres kerja dapat terjadi apabila karyawan memiliki perbedaan kemampuan untuk mengelola dan menangani tuntutan tugas dalam bekerja (lisnawat. Apabila karyawan mempunyai ketidakselarasan antara pekerjaan dan kemampuannya dapat menyebabkan adanya ketegangan dan frustrasi sehingga mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Kusuma *et al.*, 2019; Sagala, 2020)

Dalam dunia perbankan kerap kali tenaga kerja harus menghadapi situasi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif (Laptamy, 2018). Tak jarang karyawan harus bekerja diluar batas normal (lembur) untuk menyelesaikan tugas yang mereka terima terutama saat bekerja dimasa pandemi Covid-19 agar dapat bersaing dengan tenaga kerja lainnya untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dengan bekerja secara cepat, tepat dan efisien (Mauraksa *et al.*, 2019). Namun terkadang karyawan merasakan hal tersebut sebagai sebuah tuntutan yang berubah menjadi beban kerja terutama saat karyawan merasa hal tersebut diluar batas kemampuannya (Setyowati & Ulfa, 2020).

Beban kerja yang tinggi dapat menjadikan karyawan merasa lelah baik fisik maupun psikis, namun beban kerja yang terlalu sedikit dapat membuat karyawan bosan karena pengulangan gerak (Sagala, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Biru *et al.* (2016) yang mengatakan bahwa stres kerja disebabkan karena tuntutan perusahaan yang besar terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Dalam penelitian Reppi *et al.* (2020) juga dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang akan dialami oleh karyawan. Sejalan dengan hal itu penelitian Maharani dan Budianto (2019) juga menyatakan bahwa beban kerja yang dialami karyawan mempunyai pengaruh terhadap stres kerja yang dimiliki karyawan.

Karena stres berasal dari persepsi individual maka untuk menanggapi stres kerja persepsi karyawan sangat berpengaruh untuk merespon *stressor* tersebut. Namun setiap karyawan tidak mempunyai kepribadian yang sama, karyawan sebagai manusia tentunya mempunyai perbedaan kepribadian satu sama lainnya sehingga dengan perbedaan tersebut menyebabkan adanya sebuah perberbedaan dalam cara mereka menanggapi stres terutama saat bekerja (Robbins & Judge, 2013). Dalam bekerja tentunya karyawan akan selalu dihadapkan dengan tekanan diluar batas kemampuannya yang dapat memicu stres kerja, namun ada yang menganggap bahwa stres kerja yang dialaminya tersebut menjadikannya tertekan namun ada pula yang menganggap stres kerja yang dialaminya merupakan sebuah tantangan karena membuatnya lebih semangat dalam bekerja. Seorang karyawan yang menganggap hal tersebut tekanan akan berpotensi mengalami stres kerja yang tinggi, karena hal tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh McCraine (dalam Dodik & Astuti, 2012) bahwa hal yang dapat mempengaruhi stres adalah kurangnya karakteristik kepribadian yang tangguh (*lack of hardiness*) karena dengan adanya kepribadian tangguh maka seseorang dapat menurunkan kadar stres yang sedang dia hadapi.

Kepribadian tangguh (kepribadian *hardiness*) merupakan salah satu faktor yang efektif untuk menghadapi kejadian - kejadian yang penuh tekanan dalam menjalani kehidupan kerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian tangguh akan menganggap tekanan tersebut menjadi pengalaman untuk menumbuhkan potensi diri sehingga akan lebih bersemangat dalam bekerja (Chiessa, 2020), terlebih dimasa pandemi Covid-19 ini dimana karyawan mempunyai banyak tantangan dan juga tekanan yang mau tidak mau harus dihapinya. Hal itu sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh maddi kobassa bahwa fungsi dari kepribadian tangguh adalah

dapat digunakan saat menghadapi kejadian penuh stress.

Sejalan dengan teori tersebut penelitian Riyanti dan Rahmandani (2019) juga Ikhsan (2018) mengatakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian tangguh terhadap stres kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya kepribadian tangguh yang tinggi maka akan menyebabkan penurunan stres kerja. Dan sebaliknya ketika kepribadian tangguh yang dimiliki rendah maka akan terjadi penambahan kadar stres kerja.

Stres kerja tentunya tak dapat dihindarkan dari seorang karyawan, semua karyawan pasti tentu pernah merasakan stres kerja, baik itu dalam kategori rendah, sedang ataupun tinggi (Arisandhi, 2017). Keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah beban kerja dan kepribadian tangguh berpengaruh terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Bank bjb Kantor Cabang Palabuhanratu beserta jaringan kantor yang dinaunginya. Menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia, yang membahas tentang perilaku organisasi khususnya beban kerja, kepribadian tangguh dan stres kerja. Untuk populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank bjb KC Palabuhanratu beserta jaringan pembantunya yang berjumlah 113 karyawan. Metode sampel yang digunakan yakni metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang kemudian diminta untuk mengisi kuisioner dengan skala *Semantic Differential*. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi, regresi linear berganda dan pengujian model

hipotesis yaitu uji secara parsial (uji-t) dan uji secara simultan (uji-f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui lemah atau kuatnya hubungan variabel independen (beban kerja dan kepribadian tangguh) dan variabel dependen (stres kerja dimasa pandemi Covid-19) maka dilakukan pengujian korelasi ganda dengan perangkat lunak SPSS 26. Adapun hasil perhitungan data adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Koefisien Korelasi

Mo del	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.603	2.98600

a. Predictors: (Constant), kepribadian tangguh, beban kerja

b. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Hasil dari korelasi (*R*) antara variabel beban kerja dan kepribadian tangguh terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19 sebesar 0.784. Berdasarkan pedoman dari Guilford dengan derajat kekeliruan sebesar 5% hasil dari analisis korelasi tersebut dinyatakan kuat. Dari tabel diatas juga dapat diketahui koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.614 maka dengan begitu pengaruh variabel beban kerja dan kepribadian tangguh terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19 yakni sebesar 61,46% dan sisanya 38,54% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis persamaan regresi linier berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen jika dua variabel independent di naik turunkan nilainya (Sugiyono, 2017).

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	27.498	6.546
Beban Kerja	.459	.103
Kepribadian Tangguh	-.146	.073

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Dari perhitungan yang telah dilakukan dapat dilihat hasil dari pengolahan data pada tabel diatas kemudian didapatkan persamaan dengan rumus (Sugiyono, 2017).

$$Y^* = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y^* = 27.498 + 0,459X_1 + (- 0,146X_2)$$

1. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa tanpa ditambahkan variabel beban kerja dan kepribadian tangguh maka stres kerja dimasa pandemi Covid-19 dapat mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 27.498.
2. Apabila beban kerja mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel kepribadian tangguh tetap maka stres akan mengalami kenaikan sebesar 0,459.
3. Apabila kepribadian tangguh mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel beban kerja tetap maka stres akan berkurang atau mengalami penurunan sebesar 0,146.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	10.396	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepribadian Tangguh, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2021

Hasil uji F pada penelitian ini adalah sebesar Fhitung 10,396 > 3,08 Ftabel, serta nilai regresi memiliki tingkatan ,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan dan signifikan atas beban kerja (X1) dan

kepribadian tangguh (X2) terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19 (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1 (Constant)	t	.000
Beban Kerja	4.462	.000
Kepribadian Tangguh	-2.014	.046

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, 2021

Berdasarkan perhitungan yang tertera dalam tabel diatas dinyatakan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai T hitung 4.462 > T tabel 1.658 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H1 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X1) dan stres kerja dimasa pandemi Covid-19 (Y). Kemudian variabel kepribadian tangguh memiliki nilai T hitung -2.014 > T tabel -1.658 dan nilai signifikan 0,046 < 0,05 yang artinya H2 terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian tangguh (X2) terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19 (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis data, maka dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19 yang berarti semakin tinggi beban kerja karyawan, maka semakin tinggi stres kerja dimasa pandemi Covid-19. Hipotesis selanjutnya juga terbukti bahwa kepribadian tangguh berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dimasa pandemi Covid-19 dimana semakin rendah kepribadian tangguh yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi stres kerja dimasa pandemi Covid-19.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti kepada Bank BJB KC Palabuhanratu adalah : (1) perusahaan

harus memperhatikan beban kerja yang dialami karyawan agar tidak menimbulkan stres kerja karyawan (2) karyawan hendaknya mempertahankan kepribadian tangguh agar tetap bertahan dalam kondisi kerja apapun (3) perusahaan dapat memikirkan strategi pemeliharaan karyawan khususnya dalam manajemen stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A Chiessa, M. H. (2020). Pengaruh Kepribadian Hardiness terhadap Turnover Intention Muhammad. *Acta Psychologica*, 2(1), 15–23. <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia> Pengaruh
- Arisandhi, R. N. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. In *Electronic Thesis UIN Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/1359>
- Biru, M., Utami, H. N., Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 50–56. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Stres Kerja Padaanggota Polri Bagian Operasional Di Polresta Yogyakarta. *INSIGHT*, 10(1), 37–48. <http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2012/06/3.-HUBUNGAN-ANTARA-KEPRIBADIAN-HARDINESS-DENGAN-STRES-KERJA-PADA-ANGGOTA-POLRI-BAGIAN-OPERASIONAL-DI-POLRESTA-YOGYAKARTA>
- Harianja, R. P. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja , dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT Telkom Regional 1 Sumatera*. Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ikhsan, M. N. (2018). *Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan*. Universitas Medan Area.
- ILO. (2020). Dalam menghadapi pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja. *Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH) Route*, 1–52. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_742959.pdf
- Jamal, Y. (2017). Coping Strategies as a Mediator of Hardiness and Stress among Rescue Workers. *Studies on Ethno-Medicine*, 11(3), 201–208. <https://doi.org/10.1080/09735070.2017.1356033>
- Kompas.com. (2020, August 7). *Menurut Satgas, Ini Penyebab Munculnya Klaster Covid-19 di Perkantoran*. <https://nasional.kompas.com/read/2020/08/07/16434761/menurut-satgas-ini-penyebab-munculnya-klaster-covid-19-di-perkantoran>
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Kusuma, A. E., SUnarya, E., & Komariah,

- K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Voluntary Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3), 1–21. <https://media.neliti.com/media/publications/112355-ID-pengaruh-struktur-aktiva-ukuran-perusaha.pdf%0A>[scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Funcionalidad+Familiar+en+Alumnos+de+1º+y+2º+grado+de+secundaria+de+la+institución+educativa+parroquial+“Peq](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Funcionalidad+Familiar+en+Alumnos+de+1º+y+2º+grado+de+secundaria+de+la+institución+educativa+parroquial+“Peq)
- Laptamy, L. (2018). *Analisis Hubungan Faktor Individu, Faktor Psikososial Dan Strategi Coping Terhadap Gejala Stres Kerja Pada Karyawan Harian Tribun Sumsel Palembang Tahun 2018*. Universitas Sriwijaya.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mauraksa, A., Danial, R. D. M., & Norisanti, N. (2019). Analisis Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(1), 21–27.
- Mike, K., Mulia Z, F., & Muhammad Danial, D. (2020). Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kujang Marinas Utama Sukabumi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 4, 301–305.
- Prijayanti, I. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Karyawan PT. X*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 33–39.
- Riyanti, F. E., & Rahmandani, A. (2019). Hubungan Antara Hardiness Dengan Stres Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. *Jurnal Empati*, 8(Nomor 3), 15–24.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sagala, A. P. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sangidah. (2006). *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Tenaga Kesehatan Upt Puskesmas Gandrungmangu 1 Kabupaten Cilacap*. 2006.
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo*, 6(2), 169–178.
- Shahrash, I. (2016). *Pengaruh Insentif, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung)* [repository.unpas.ac.id]. <http://repository.unpas.ac.id/4060/>
- Sondang P, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Bumi Aksara.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(1), 78–88.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Udriyah, Riyadi, & Utamingtias, R. R. B. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnins*, 18(3), 163–182.
- Yulhaida. (2018). *Hubungan Antara Hardiness Personality Dan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit*

[Universitas Islam Indonesia].
<https://www-jstor-org.libproxy.boisestate.edu/stable/25176555?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=%28Choosing&searchText=the&searchText=best&searchText=research&searchText=design&searchText=for&searchText=each&searchText=question.%29&searchText=AND>