

ANALISIS STRES KERJA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) DKI JAKARTA

Seifal Rezaldin¹

Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

seifalrezaldin@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the causes, impacts, and solutions related to work stress among employees at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of DKI Jakarta. Work stress is an important concern as it can decrease productivity, affect employees' physical and mental conditions, and disrupt their social relationships. This research uses a qualitative approach with a descriptive method through in-depth interviews with four selected informants and direct field observations. The results indicate that employees' work stress is mainly triggered by high workloads that often arise suddenly outside the daily work plan, tight deadlines, and work relationships that do not fully support clear communication. The impacts are reflected in decreased concentration, health problems such as headaches and sleep disturbances, feelings of anxiety, and strained relationships with colleagues and family. To cope with this, employees apply personal strategies such as arranging work schedules more effectively, setting task priorities, taking short breaks, and maintaining informal communication with colleagues and family. This study is expected to serve as input for BAPPEDA DKI Jakarta's management to create a work environment that supports employees' mental well-being through more proportional task distribution, clear task instructions, and adequate supporting facilities

Keywords: Work Stress, Workload, Employees, BAPPEDA DKI Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab, dampak, dan solusi stres kerja pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) DKI Jakarta. Stres kerja menjadi perhatian penting karena dapat menurunkan produktivitas, memengaruhi kondisi fisik dan mental, serta berdampak pada hubungan sosial pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui wawancara mendalam dengan empat informan terpilih dan observasi langsung di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada pegawai dipicu oleh beban kerja yang sering datang mendadak di luar rencana kerja harian, tenggat waktu yang ketat, dan hubungan kerja yang belum mendukung komunikasi yang jelas. Dampaknya terlihat dari penurunan konsentrasi kerja, munculnya gangguan kesehatan seperti sakit kepala dan gangguan tidur, rasa cemas, serta terganggunya hubungan dengan rekan kerja dan keluarga. Untuk mengatasinya, pegawai melakukan strategi mandiri seperti pengaturan jadwal kerja, menetapkan prioritas, memanfaatkan waktu istirahat, hingga menjalin komunikasi santai dengan rekan kerja dan keluarga. Penelitian

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musyari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen BAPPEDA DKI Jakarta agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental pegawai melalui kebijakan pembagian kerja yang lebih proporsional, pengarahannya tugas yang jelas, serta fasilitas penunjang yang memadai.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Pegawai, BAPPEDA DKI Jakarta

A. Pendahuluan

Pegawai merupakan aset yang sangat penting sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tanpa peran aktif mereka, tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud. Pegawai diharapkan untuk selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui peran mereka sebagai pelaksana, perencana, dan pengendali (Husain 2019). Tidak sedikit perusahaan belum memperhatikan kondisi karyawannya yang dalam keadaan stres.

Pentingnya untuk memahami bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, semakin rendah produktivitas yang dihasilkan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti hilangnya fokus, penurunan kesehatan fisik dan mental, serta meningkatnya kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan (Ni Komang Ayu Juliantari, I Made Sudiartana 2021) Stres yang berkepanjangan dapat membuat karyawan merasa tertekan dan frustrasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada efisiensi kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk mengatasi stres kerja, seperti menawarkan pelatihan manajemen stres dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya dapat menjaga kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Stres kerja memiliki korelasi yang kuat dengan produktivitas karyawan, di mana tingkat stres yang tinggi biasanya mengakibatkan penurunan produktivitas. Stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui sejumlah gejala, seperti berkurangnya konsentrasi, kelelahan baik fisik maupun mental, serta meningkatnya tingkat ketidakhadiran.

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (Nababan 2021). Menurut penelitian terdahulu (Maha and Herawati 2022) Stres kerja adalah sebuah kemampuan seseorang yang berbeda-beda untuk menyelesaikan masalah mengatasi intensitas dalam dirinya. Artinya bukan sesuatu yang aneh karena hal itu juga berhubungan pada keadaan orang yang normal dan stres tidak semua bersifat negatif, stres yang dihadapi oleh karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang dialami akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut pernyataan Marlioni (2015) menyatakan bahwa stres didefinisikan sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan hidup seseorang dan tidak dapat mengatasinya. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi setiap individu untuk mencapai tujuan hidup namun terkendala karena tidak mampu mengontrol emosi dikarenakan stres (Panggabean 2022).

Stres kerja di BAPPEDA DKI Jakarta dapat muncul akibat berbagai faktor yang memengaruhi performa karyawan. Salah satunya disebabkan volume pekerjaan yang berlebihan. Staf BAPPEDA kerap menghadapi tanggung jawab rumit yang membutuhkan ketelitian dalam tenggat waktu sempit. Tuntutan menyelesaikan proyek perencanaan dan pembangunan yang bersifat mendesak dapat menimbulkan tekanan berlebih, mengakibatkan

kelelahan baik secara fisik maupun psikis. Beban kerja yang tidak proporsional ini tidak hanya mengganggu keseimbangan hidup-pekerjaan, tetapi juga menurunkan efisiensi kerja.

B. Tinjauan Pustaka

Pengertian Stres

Istilah stres sendiri sesungguhnya berasal dari istilah latin dari kata "stringere" yang berarti ketegangan, dan tekanan. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Naharini, Rahman, and Azis 2023). Stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan yang muncul sebab tingginya tuntutan lingkungan pada seseorang. Di mana harmoni keseimbangan antara kekuatan dan kemampuan terganggu

Pengertian Kerja

Menurut (Wiltshire 2016) mendefinisikan kerja/pekerjaan sebagai konsep yang diamis dengan berbagai sinonim dan definisi. Pekerjaan mengacu pada aktifitas, waktu, dan tenaga yang dihabiskan, serta imbalan yang diperoleh. Pekerjaan merupakan satu rangkaian keterampilan dan komprehensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu. Pekerjaan ialah sebuah cara untuk mempertahankan kedudukan daripada sekedar mencari nafkah. Pekerjaan adalah kegiatan sosial dimana individu atau kelompok menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, kadang - kadang dengan mengharapkan penghargaan moneter (atau dalam bentuk lain) atau tanpa mengharapkan imbalan, tetapi dengan rasa kewajiban kepada orang lain.

Pengertian Pegawai

Pegawai adalah individu yang melaksanakan pekerjaan di sebuah organisasi atau perusahaan dengan menjalankan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya, memperoleh kompensasi, serta berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pegawai perlu memiliki kemampuan dan kedisiplinan agar pekerjaan berjalan lancar dan efektif. Pegawai merupakan ruang mesin dari sebuah organisasi (Mauli and Mukaram 2022).

Pengertian Stres Kerja

Pegawai adalah individu yang melaksanakan pekerjaan di sebuah organisasi atau perusahaan dengan menjalankan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya, memperoleh kompensasi, serta berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pegawai perlu memiliki kemampuan dan kedisiplinan agar pekerjaan berjalan lancar dan efektif. Pegawai merupakan ruang mesin dari sebuah organisasi (Mauli and Mukaram 2022).

Penyebab Stres Kerja

Faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja terdapat menjadi 3 faktor menurut Cooper dan Payne yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Penyebab dari faktor lingkungan ini adalah pengaruh lingkungan baik dari keluarga maupun masyarakat dan tidak mendukung terbentuknya kepribadian berbasis aturan (rule-based personality). Selain itu, faktor organisasi meliputi persyaratan pekerjaan, persyaratan peran interpersonal, dan struktur organisasi yang mempengaruhi proses kegiatan perusahaan dan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan itu sendiri. Faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap individu terhadap pekerjaan, usia dalam bekerja, dan jenis kelamin.

Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja merujuk pada segala bentuk konsekuensi atau pengaruh negatif yang timbul sebagai hasil dari kondisi stres yang dialami individu dalam lingkungan kerja. Dampak ini dapat bersifat psikologis, fisik, perilaku, maupun organisasional, yang tidak hanya

memengaruhi karyawan secara individu tetapi juga memengaruhi efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2017).

Solusi Menghadapi Stres Kerja

Solusi stres kerja merupakan upaya sistematis yang dilakukan baik oleh individu maupun organisasi untuk mengurangi, mengelola, atau mencegah dampak negatif dari tekanan kerja yang dialami karyawan. Tujuan utama dari solusi ini adalah menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, serta menjaga kesehatan mental, fisik, dan sosial tenaga kerja.

C. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai Stres Kerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Jakarta. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa deskripsi yang disajikan dalam bentuk paragraf, gambar, dan bukan berupa data numerik. Sumber data dalam penelitian kualitatif ini meliputi manusia, aktivitas, lokasi, objek, serta dokumen terkait. (Rosdiana 2023)

Lokasi Penelitian

Peneliti melaksanakan observasi pada salah satu instansi yaitu Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Jakarta yang berlokasi di Jakarta Pusat Gedung Balaikota 2nd & 13th Floor, Jl. Merdeka Selatan, No. 8-9 Blok G, RT.11/RW.2, Gambir, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10110. Selama penelitian melakukan Observasi, Peneliti mengambil judul Analisis Stres Kerja Pada Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Jakarta

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan jenis data primer sebagai sumber data. Sumber data primer adalah sumber segala informasi, fakta dan realitas yang terkait atau relevan dengan penelitian, dimana kaitan atau relevansinya sangat jelas, bahkan secara langsung. Disebut sebagai data utama (primer), karena data tersebut menjadi penentuan utama berhasil atau tidaknya sebuah proses penelitian. (Kurniawati 2024)

Pada penelitian ini Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari pegawai Bappeda Jakarta melalui wawancara, observasi, atau penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan pengalaman serta pandangan mereka terhadap stres kerja. Dengan memperoleh data langsung dari sumber utamanya, diharapkan informasi yang didapatkan benar-benar mencerminkan kondisi aktual di lapangan dan memberikan gambaran yang faktual mengenai tingkat serta faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BAPPEDA Jakarta.

Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi pengamatan kualitatif adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti secara langsung mengamati lingkungan alami untuk memahami fenomena sosial dan perilaku individu atau kelompok. Menurut (Hasibuan et al. 2023) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

b. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang paling umum digunakan dalam penelitian kualitatif. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memahami perspektif, pengalaman, perasaan, atau opini responden secara lebih rinci. Wawancara sering digunakan apabila peneliti membutuhkan data yang lebih subjektif dan detail (Romdona 2025). Teknik wawancara yang peneliti terapkan kali ini adalah wawancara terstruktur, wawancara

terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang

Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data yang diperoleh tidak hanya berupa angka, tetapi juga berupa deskripsi hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang kemudian divalidasi melalui triangulasi. Agar informasi yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan, keabsahan data tersebut harus diuji secara teliti untuk memastikan kebenaran dan keandalannya sesuai dengan kondisi di lapangan. Triangulasi adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas temuan melalui pengumpulan dan analisis data dari berbagai perspektif (Arianto 2024)

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengorganisasian data agar dapat diinterpretasikan dengan baik. Interpretasi atau penafsiran ini melibatkan pemberian makna pada hasil analisis dan menjelaskan pola atau kategori yang muncul. Teknik yang digunakan dalam analisis data mencakup:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan langkah di mana data yang diperoleh di lapangan dicatat oleh peneliti dalam bentuk deskripsi atau laporan yang mendetail. Data yang telah mengalami proses reduksi ini memberikan gambaran yang lebih terperinci tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mengakses informasi tersebut saat diperlukan.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses mengatur informasi secara terstruktur agar dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan berupa kalimat dan kata-kata yang relevan dengan fokus penelitian, sehingga penyajian data menjadi kumpulan informasi yang tersusun dengan rapi dan memudahkan dalam proses penarikan kesimpulan.

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Setelah melakukan analisis data yang berkelanjutan, baik saat pengumpulan data di lapangan maupun setelahnya, langkah berikutnya adalah merumuskan kesimpulan. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data yang mencakup catatan lapangan, pengamatan, serta dokumentasi yang berkaitan dengan analisis kesejahteraan karyawan di bidang sumber daya manusia.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BAPPEDA DKI Jakarta

Tekanan pekerjaan yang mendadak, volume pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang sempit, dan hubungan kerja yang tidak mendukung kelancaran pelaksanaan tugas adalah beberapa penyebab stres kerja. Penelitian yang dilakukan di kantor BAPPEDA DKI Jakarta menunjukkan beban kerja yang tinggi, tumpukan berkas di meja kerja, dan suasana kerja yang dinamis dengan banyak dokumen yang bergerak. Selain itu, peneliti menemukan bahwa karyawan sering terlihat sibuk bekerja sama dan berbicara satu sama lain untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang harus diselesaikan sesuai jadwal

2. Dampak Stres Kerja pada Pegawai BAPPEDA DKI Jakarta

Stres kerja tidak hanya memengaruhi pelaksanaan tugas, tetapi juga berdampak pada kondisi fisik, mental, dan hubungan sosial pegawai di tempat kerja maupun di rumah. Tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, menyebabkan kelelahan, dan

memengaruhi interaksi mereka dengan rekan kerja. Penelitian yang dilakukan di kantor BAPPEDA DKI Jakarta menunjukkan bahwa beberapa karyawan tampak bekerja dalam suasana yang tergesa-gesa; mereka terus hadir di meja kerja bahkan setelah jam kerja selesai dan sering berbicara sambil menyelesaikan tugas. Hasil wawancara mendalam dengan keempat informan mendukung temuan lapangan

3. Solusi Menghadapi Stres Kerja pada Pegawai BAPPEDA DKI Jakarta

Selain mendalami penyebab dan dampak stres kerja, peneliti juga menelusuri bagaimana pegawai BAPPEDA DKI Jakarta berupaya mengatasi tekanan kerja yang mereka alami. Solusi untuk mengurangi stres kerja, strategi mandiri yang didukung oleh kebijakan kantor yang lebih mendukung digunakan. Penelitian yang dilakukan di kantor BAPPEDA DKI Jakarta menunjukkan bahwa beberapa karyawan memanfaatkan waktu istirahat untuk bersantai, berbicara dengan rekan kerja, atau meminta istirahat untuk meringankan beban kerja.

E. Hasil Pembahasan

1. Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BAPPEDA DKI Jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada pegawai BAPPEDA DKI Jakarta memiliki beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan hubungan kerja yang tidak mendukung. Faktor-faktor ini saling terkait dan menempatkan pegawai di bawah tekanan emosional. Hal ini sejalan dengan pendapat Ningrat (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja umumnya muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan individu dalam mengelola beban tugas.

Berdasarkan wawancara, para informan mengungkapkan bahwa beban kerja sering datang di luar jadwal kerja rutin, membuat karyawan harus menyesuaikan kembali rencana kerja mereka. Selain itu, perubahan target kerja atau revisi laporan yang mendadak membuat karyawan harus menyelesaikan banyak tugas sekaligus. Situasi ini menjadi lebih buruk karena proses birokrasi yang panjang, yang sering menyebabkan penyelesaian tugas tertunda.

2. Dampak Stres Kerja pada Pegawai BAPPEDA DKI Jakarta

Stres kerja yang dialami pegawai BAPPEDA DKI Jakarta berdampak pada aspek fisik, mental, dan sosial pegawai. Para informan menjelaskan bahwa Mereka sering mengalami gangguan kesehatan seperti gangguan tidur, sakit kepala, dan cepat lelah karena tekanan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai juga mengungkapkan bahwa Stres kerja sering menimbulkan rasa cemas berlebihan, membuat suasana hati mudah berubah, dan memengaruhi emosi sehingga hubungan dengan orang di sekitar terganggu. Beberapa informan menyatakan bahwa tekanan kerja yang dialami di kantor sering dibawa ke rumah, mengakibatkan komunikasi yang kurang hangat dengan keluarga dan sulit untuk mengendalikan suasana hati.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat bahwa beberapa pegawai tetap bekerja, memeriksa dokumen berulang kali, dan berbicara di lorong kantor setelah jam kerja selesai. Beberapa lainnya menunjukkan tanda-tanda kelelahan saat bekerja sambil menghela napas panjang atau memegang kepala.

3. Solusi Menghadapi Stres Kerja pada Pegawai BAPPEDA DKI Jakarta

Selain mendalami penyebab dan dampak stres kerja, peneliti juga membahas solusi yang dilakukan pegawai untuk mengurangi stres kerja yang mereka alami. Untuk menghindari dampak negatif pada kinerja, pegawai harus menggunakan strategi penanganan stres ini sendiri untuk mengimbangi beban kerja dengan kesehatan mental mereka.

Berdasarkan wawancara, informan mengungkapkan bahwa strategi yang dilakukan meliputi pengaturan jadwal kerja yang lebih terencana, menetapkan prioritas tugas,

beristirahat sejenak di sela-sela pekerjaan, mendengarkan musik, atau berbincang santai dengan rekan kerja. Beberapa pegawai juga memilih menghabiskan waktu bersama keluarga sepulang kerja agar pikiran kembali tenang.

Berdasarkan hasil observasi di kantor BAPPEDA DKI Jakarta, terlihat bahwa beberapa pegawai memanfaatkan area istirahat untuk berbincang santai atau sekadar melepaskan penat sebelum kembali melanjutkan pekerjaan. Pegawai juga terlihat saling membantu dan berdiskusi ringan di ruang kerja bersama untuk meringankan beban tugas.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan pembahasan teoritis, dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) DKI Jakarta timbul karena beberapa faktor yang saling berkaitan.

1. Penyebab stres kerja pada pegawai BAPPEDA DKI Jakarta dominan dipicu oleh beban kerja yang besar, yang sering muncul secara mendadak. Tenggat waktu yang ketat dan sering berubah membuat pekerja merasa lebih stres. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja yang tidak mendukung, seperti komunikasi instruksi yang tidak jelas atau pembagian tugas yang tidak merata. Selain itu, masalah birokrasi yang panjang dan tuntutan laporan yang sering berubah menjadi penghalang untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Dampak stres kerja bagi pegawai tidak hanya dirasakan dalam konteks penurunan produktivitas, tetapi juga berpengaruh langsung pada kesehatan mental, fisik, dan sosial karyawan. Pegawai mengatakan bahwa stres kerja sering membuat mereka kehilangan konsentrasi, lelah, sakit kepala, gangguan tidur, dan cemas yang sulit dikendalikan. Tekanan kerja juga dibawa ke rumah, menyebabkan komunikasi dengan keluarga menjadi kurang hangat dan suasana hati tidak stabil, dan hubungan dengan rekan kerja juga dapat terganggu.
3. Solusi untuk menghadapi stres kerja di BAPPEDA DKI Jakarta dilakukan dengan menggabungkan strategi pribadi dan harapan dukungan dari organisasi. Pegawai mengelola stres secara mandiri dengan mengatur jadwal kerja yang lebih terorganisir, menetapkan prioritas tugas, memanfaatkan waktu istirahat, mendengarkan musik, berbincang santai dengan rekan kerja, dan menjaga keseimbangan dengan aktivitas keluarga di luar pekerjaan. Sebaliknya, karyawan berharap manajemen dapat menawarkan bantuan nyata, seperti pembagian tugas yang lebih adil, arahan yang lebih jelas, dan ruang istirahat yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Husain, Herdianti. 2019. Usaha Negara Makassar Oleh Herdianti Husain Jurusan Manajemen.
- [2] Ni Komang Ayu Juliantari, I Made Sudiartana, Ni Luh Gde Mahayu Dicriyani. 2021. "Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan, Kewajiban Moral, Sanksi Pajak, Dan Sosialisasi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Kendaraan Bermotor

Di Kantor Samsat Gianyar.” Jurnal Kharisma 3(1): 128-39.

[3] Nababan, Silfana Indri Monika BR. 2021. “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo.” Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen: 8-39.

[4] Maha, Anfal Kabal Kirana, and Jajuk Herawati. 2022. “Non Probality Sampling .” Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta 16(1): 1-11.

[5] Panggabean, Nadhirotul Husnah. 2022. “Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (Hpi) Tesis Oleh : Nadhirotul Husnah Panggabean Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (Hpi) Te.” : 1-65.

[6] Wiltshire, Anne Hilda. 2016. “The Meanings of Work in a Public Work Scheme in South Africa.” International Journal of Sociology and Social Policy 36(1/2): 2-17. doi:10.1108/IJSSP-02-2015-0014.

[7] Mauli, Afiyanisa, and Mukaram Mukaram. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Jurnal Riset Bisnis dan Investasi 2(2): 15. doi:10.35697/jrbi.v2i2.71.

[8] Rosdiana. 2023. “PERENCANAAN DAKWAH DAN KOMUNIKASI KELOMPOK KERJA PENYULUH (POKJALUH) DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER NARAPIDANA DI LEMBAGA PERMASYARAKATAN KELAS IIB BARRU.” AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam VIII(I): 1-19.

[9] Kurniawati, Devy. 2024. “TERHADAP BANK SYARIAH Oleh : Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1445 H / 2024 M.”

[10] Hasibuan, Panarengan, Rezki Azmi, Dimas Bagus Arjuna, and Sri Ulfa Rahayu. 2023. “Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis of Air Temperature Measurements Using the Observational Method.” ABDIMAS:Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat 1(1): 8-15.

[11] Romdona, Siti. 2025. “Teknik Pengumpulan Data.” 3(1): 39-47.

[12] Arianto, Bambang. 2024. Triangulasi Metoda Penelitian Kualitatif.

[13] A. Hasibuan, U. Islam, and S. Utara, “BUKU ETIKA PROFESI-PROFESIONALISME KERJA,” no. December, 2023.