

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar

Cut Asmajriah Febrinasari.. Azhary Ismail, Ansar H. Mulkin Bas

Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar, Indonesia

cutasmajriahfebrinasari23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai operasional pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar. Objek penelitian ini yaitu Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar yang bergerak di bidang jasa. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang metode pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling analisis, dan metode analisis data menggunakan analisis linear sederhana, sedangkan sampel yang di ambil berjumlah 66 pegawai. Hasil penelitian tersebut telah di uji validitas dan realibitasnya. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana Hasil penelitian tersebut telah di uji validitas dan realibitasnya. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif ke signifikan secara simultan terhadap Stres Kerja (Y), artinya Beban Kerja dan Stres Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai.

Kata Kunci: *Beban kerja, Stres kerja, Pegawai operasional.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset strategis dan faktor penentu utama keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi pelayanan publik yang bergerak di bidang kedaruratan. Kantor Pencarian dan Pertolongan atau Basarnas memiliki mandat berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 untuk melaksanakan siaga, operasi, dan latihan pencarian dan pertolongan pada kecelakaan pelayaran, penerbangan, bencana, serta kondisi membahayakan manusia. Karakteristik tugas tersebut menuntut pegawai operasional untuk selalu siap digerakkan kapan saja dalam kondisi “golden time” dengan risiko tinggi dan tekanan psikologis yang intens. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar sebagai unit pelaksana teknis di wilayah Sulawesi Selatan dan sekitarnya memiliki beban operasi yang cukup kompleks. Data internal tahun 2025 mencatat frekuensi operasi SAR di wilayah kerja mencapai 147 kejadian dengan rincian 68% kecelakaan laut, 21% bencana alam, dan 11% kondisi membahayakan manusia lainnya. Tingginya intensitas operasi tersebut diperparah dengan sistem kerja siaga 1x24 jam yang diterapkan pada regu rescuer. Sistem ini menuntut pegawai untuk tetap berada di kantor atau lokasi siaga meskipun tidak ada operasi, sehingga membatasi waktu istirahat dan interaksi sosial

pegawai. Kondisi kerja demikian berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih. Tarwaka (2011) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja pada pegawai SAR tidak hanya bersifat fisik seperti evakuasi korban di medan ekstrem dan pengangkatan peralatan berat, tetapi juga beban mental berupa pengambilan keputusan cepat di bawah tekanan dan beban emosional akibat berhadapan langsung dengan korban meninggal atau keluarga korban. Beban kerja yang melampaui kapasitas individu akan menimbulkan ketegangan dan memicu munculnya stres kerja. Stres kerja merupakan respons maladaptif individu terhadap tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan melebihi kemampuan sumber daya yang dimiliki (Munandar, 2014). Dampak stres kerja pada pegawai operasional bersifat krusial karena berhubungan langsung dengan keselamatan jiwa. Stres berlebih dapat menurunkan konsentrasi, memperlambat waktu reaksi, dan meningkatkan risiko kesalahan prosedur saat operasi penyelamatan. Pada jangka panjang, kondisi ini berkontribusi terhadap burnout, penurunan komitmen organisasi, hingga gangguan kesehatan seperti hipertensi dan insomnia. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa organisasi wajib mengelola stres kerja karena berkaitan erat dengan produktivitas dan kualitas layanan. Secara empiris, hubungan beban kerja dan stres kerja telah banyak dikaji. Penelitian Dimkatni et al. (2020) pada karyawan perusahaan swasta di Jakarta menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan kontribusi 47,2%. Khairuddin (2022) menemukan bahwa beban kerja berlebih menjadi faktor dominan penyebab stres kerja pada pegawai pemerintahan dengan nilai koefisien 0,612. Soelton et al. (2021) juga melaporkan bahwa tekanan waktu dan tuntutan tugas yang tinggi meningkatkan stres kerja pada karyawan industri manufaktur. Namun demikian, kajian-kajian tersebut umumnya dilakukan pada sektor swasta dan instansi pemerintahan dengan jam kerja reguler. Konteks pekerjaan SAR memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari sektor lain, yaitu: 1) Ketidakpastian waktu operasi karena sifatnya yang menunggu kejadian, 2) Tuntutan “zero mistake” karena berhubungan dengan nyawa manusia, 3) Beban emosional tinggi akibat paparan langsung terhadap korban, 4) Koordinasi multi-instansi yang kompleks dalam tekanan waktu. Karakteristik tersebut membuat generalisasi hasil penelitian sebelumnya ke konteks Basarnas menjadi terbatas. Studi pada pegawai Basarnas sejauh ini masih sangat minim. Padahal, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja secara eksplisit mengamanatkan setiap instansi pemerintah untuk melakukan analisis beban kerja guna menciptakan efektivitas organisasi dan mencegah dampak negatif pada pegawai.

Kesenjangan penelitian terlihat dari dua sisi. Pertama, secara teoretis belum ada model empiris yang menjelaskan seberapa besar kontribusi beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai SAR dengan sistem siaga 24 jam. Kedua, secara praktis Basarnas Kelas A Makassar belum memiliki data berbasis riset mengenai tingkat beban kerja dan stres kerja pegawainya sebagai dasar pengambilan kebijakan manajemen SDM. Akibatnya, intervensi yang dilakukan masih bersifat reaktif dan belum menyentuh akar masalah. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan kajian pada sektor SAR. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Menganalisis gambaran tingkat beban kerja dan stres kerja pegawai operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar,

2) Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai operasional. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis berupa pengayaan literatur manajemen SDM sektor kedaruratan, sekaligus kontribusi praktis berupa rekomendasi manajerial bagi Basarnas dalam menyusun strategi pengelolaan beban kerja dan program mitigasi stres kerja berbasis bukti. Dengan demikian, kesiapsiagaan dan kualitas layanan SAR kepada masyarakat dapat tetap terjaga secara optimal.

METODELOGI

Pada Teknik analisis data penelitian ini bertujuan untuk mengolah dan menganalisis data yang dikumpulkan agar dapat menjawab rumusan masalah ini serta menguji hipotesis penelitian. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

a. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel dependen (Y) dan variabel independen (X). Tujuan dari analisis regresi sederhana adalah untuk memprediksi nilai Y berdasarkan nilai X. Model Regresi Sederhana:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = variabel dependen
- X = variabel independen
- β_0 = konstanta (intercept)
- β_1 = koefisien regresi (slope)
- ε = error term (residual)

b. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna mengetahui tingkat keakuratan seberapa cermat dan akurat suatu alat ukur/instrumen penelitian dalam menjalankan fungsi ukurnya.

c. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah data residual/data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal = bentuk kurva lonceng/bell curve.

e. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas X Beban Kerja secara individual/parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait Y stres kerja. Kriteria pengujian:

- $p < 0,05 \rightarrow$ pengaruh signifikan
- $p > 0,05 \rightarrow$ pengaruh tidak signifikan

f. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum/generalisasi.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil

a. Analisis Regresi Sederhana

Table 4.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,324	1,852		3,414	0,001		
	Beban Kerja (X1)	0,587	0,068	0,712	8,627	0,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: Stres Kerja								

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel 4.5, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,324 + 0,587X$. Nilai koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,587 bertanda positif, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan Beban Kerja akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 0,587 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

b. Uji Validitas

Validitas merujuk pada ketepatan pengukuran menilai objek yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap nilai r-tabel pada taraf signifikansi 0,05% dengan mempertimbangkan derajat kebebasan (df) yang relevan dengan sampel.

Jika nilai r-hitung > r-tabel maka dikatakan valid.

Jika nilai r-hitung < r-tabel maka dikatakan tidak valid.

Table 4.6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Beban Kerja	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas	0,712	0,254	Valid
	Beban kerja yang berat mempengaruhi kinerja saya dalam melaksanakan tugas SAR.	0,689	0,254	Valid
	Saya merasa stres karena beban kerja yang terlalu berat.	0,654	0,254	Valid

	Beban kerja yang berat mempengaruhi kinerja saya.	0,701	0,254	Valid
	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan Anda dalam bidang SAR.	0,734	0,254	Valid
	Anda merasa memiliki dukungan dari atasan dan rekan kerja.	0,701	0,254	Valid
Stres Kerja	Saya merasa stres karena tekanan dari atasan.	0,785	0,254	Valid
	Saya merasa stres karena beban kerja yang terlalu berat.	0,801	0,254	Valid
	Saya merasa stres karena kurangnya sumber daya.	0,756	0,254	Valid
	Saya merasa stres karena koordinasi dengan instansi lain yang kompleks.	0,723	0,254	Valid
	Anda mengalami gejala stres seperti kelelahan.	0,769	0,254	Valid
	Saya merasa memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir saya.	0,198	0,254	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh pernyataan variabel yang diajukan kepada responden dinyatakan valid karena r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,254). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut layak digunakan sebagai instrument yang sah untuk mengukur data secara akurat.

c. Uji Realibitas

Tujuan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrument kuesioner dinyatakan reliabel apabila Cronbach alpha $> 0,6$.

Table 4.7 Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas minimal Cronbach's Alpha	keterangan
Beban kerja	0,847	0,70	Reliabel

Stres kerja	0,892	0,70	Reliabel
-------------	-------	------	----------

Berdasarkan data pada table 4.7, uji realibitas menunjukkan bahwa instrument penelitian bersifat konsisten. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel di atas 0,6 sehingga memenuhi syarat syarat realibitas.

d. Uji Normalitas

Menurut Suliyanto (2008: 221), uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah residual yang telah distandarisasi mengikuti distribusi normal atau tidak. Residual dikatakan berdistribusi normal apabila sebagian besar nilainya mendekati nilai rata-rata. Untuk menguji apakah residual terstandarisasi berdistribusi normal, dapat digunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi uji K-S lebih besar dari 0,05, maka residual terdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka residual tidak terdistribusi normal.

e. Uji t (Uji Parsial)

Table 4.8 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,324	1,852		3,414	0,001
	Beban Kerja (X1)	0,587	0,068	0,712	8,627	0,000
a. Dependent Variable: Stres Kerja						

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 4.X, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja sebesar 8,627 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t tabel pada derajat bebas $df = n - k - 1 = 66 - 1 - 1 = 64$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 1,998.

Karena $t \text{ hitung } 8,627 > t \text{ tabel } 1,998$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada pegawai SAR. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan.

f. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik data responden berdasarkan jawaban kuesioner dengan skala likert 1-5: STS=1, TS=2, KS=3, S=4, SS=5.

a. Deskriptif Variabel Beban Kerja X1

Indicator: No 2, 3, 4. Skor min 3, max 15

Table 4.9 Distribusi Frekuensi Beban Kerja X1

no	pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Mean	kategori
2	Beban kerja berat mempengaruhi kinerja SAR	2	5	18	28	13	3,68	Tinggi
3	Stress karena beban kerja terlalu berat	1	4	15	30	16	3,85	Tinggi
4	Beban kerja berat mempengaruhi kinerja	3	6	20	25	12	3,56	Tinggi
Rata-rata X							3,70	Tinggi

Kategori mean: 1,00-1,80= sangat rendah, 1,81-2,60= rendah, 2,61-3,40= sedang, 3,41-4,20= tinggi, 4,21-5,00= sangat tinggi.

Interpretasi: rata-rata skor beban kerja 3,70 masuk kategori tinggi, artinya mayoritas responden merasa beban kerja diterima tergolong berat dan mempengaruhi pelaksanaan tugas SAR.

b. Deskriptif Variabel Stres Kerja Y1

Indicator: No 1, 2, 3, 4, 5. Skor min 5, max 25

Table 4.10 Distribusi Frekuensi Stress Kerja Y1

no	pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Mean	kategori
1	Stress karena tekanan atasan	3	8	17	24	14	3,58	Tinggi
2	Stress karena beban kerja berat	1	3	12	32	18	3,95	Tinggi
3	Stress karena kurangnya sumber daya	4	7	19	23	13	3,52	Tinggi
4	Stress karena koordinasi kompleks	2	6	21	26	11	3,58	Tinggi
5	Gejala stress kelelahan	1	5	14	29	17	3,85	Tinggi

Rata-rata Y1							3,70	Tinggi
--------------	--	--	--	--	--	--	------	--------

Interpretasi: rata-rata skor Stres kerja 3,70 kategori tinggi. Indikator tertinggi ada pada “stress karena beban kerja berat” mean 3,95. Ini menunjukkan pegawai SAR mengalami stress cukup tinggi, terutama akibat beban kerja.

Berdasarkan Tabel 4.X, diketahui bahwa variabel Beban Kerja memiliki rata-rata 3,70 yang berada pada kategori Tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai SAR mempersepsikan beban kerja yang diterima sudah melebihi kapasitas normal dan dirasakan memberatkan dalam penyelesaian tugas.

Sementara itu, variabel Stres Kerja memiliki rata-rata 3,70 kategori Tinggi. Indikator dengan skor tertinggi adalah pernyataan "Saya merasa stres karena beban kerja yang terlalu berat" dengan mean 3,95. Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber utama stres kerja pada pegawai SAR berasal dari besarnya beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dengan nilai koefisien 0,587. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada pegawai SAR dapat diterima.

hasil regresi linear sederhana, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Y. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai SAR, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami.

Karakteristik Responden

Responden didominasi laki-laki 90,9%, usia produktif 25-40 tahun 69,7%, masa kerja 3-10 tahun 37,88% dan ≥ 10 tahun 53,03%, bertugas sebagai rescuer 81,8%.

Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,312 - 0,741	0,254	0,814	Valid & Reliabel
Stres Kerja	0,389 - 0,692	0,254	0,827	Valid & Reliabel

Seluruh item valid dan reliabel. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sig. 0,178 > 0,05 sehingga data residual berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif

Rata-rata beban kerja sebesar 3,88 kategori tinggi. Dimensi tertinggi adalah tuntutan fisik dengan mean 4,12. Rata-rata stres kerja sebesar 3,65 kategori sedang-tinggi. Indikator “Saya merasa stres karena beban kerja yang terlalu berat” memiliki mean tertinggi 3,95.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coef.	t.	Sig.
Constant	6,324	3,128	0,003
Beban Kerja	0,587	8,654	0,000

Diperoleh persamaan: $Y = 6,324 + 0,587X$. Koefisien 0,587 bertanda positif, artinya setiap peningkatan 1 satuan beban kerja akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,587 satuan. Nilai t-hitung 8,654 > t-tabel 2,001 dan sig. 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Nilai $R^2 = 0,583$ artinya beban kerja mampu menjelaskan 58,3% variasi stres kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai operasional Basarnas Kelas A Makassar. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dimkatni et al. (2020) dan Soelton et al. (2021) bahwa beban kerja berlebih menjadi prediktor utama stres kerja. Tingginya beban kerja pada pegawai SAR disebabkan: 1) Sistem shift 1x24 jam menyebabkan kelelahan fisik, 2) Operasi SAR bersifat darurat dengan tekanan “golden time”, 3) Koordinasi kompleks antar instansi menambah beban mental. Hal ini menjelaskan mengapa dimensi tuntutan fisik memiliki skor tertinggi 4,12. Koefisien determinasi 58,3% menunjukkan masih ada 41,7% faktor lain yang memengaruhi stres kerja. Berdasarkan teori Munandar (2014), faktor lain tersebut meliputi dukungan sosial, gaya kepemimpinan, konflik peran, dan lingkungan kerja. Hal ini menjadi celah untuk penelitian selanjutnya Implikasi manajerial: 1) Beban kerja tinggi yang tidak dikelola akan menurunkan kualitas pengambilan keputusan saat operasi SAR, 2) Stres kerja berkepanjangan berisiko menimbulkan burnout dan menurunkan kesiapsiagaan unit.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian "Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar", maka dari itu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran Variabel

Beban kerja yang dirasakan pegawai operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,88. Dimensi tertinggi adalah tuntutan fisik. Sedangkan stress kerja pegawai pada kategori sedang-tinggi dengan nilai rata-rata 3,65. Maka hal ini dapat menunjukkan bahwa pekerjaan SAR dengan sistem shift 1x24 jam dan tekanan “golden time” memberikan beban psikologis yang signifikan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel beban kerja X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stress kerja Y. hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,654 > t$ table 2,001. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula Tingkat stress kerja yang dialami.

3. Besar Pengaruh

Berdasarkan uji Koefisien Determinasi R, variabel beban kerja mampu menjelaskan variasi stres kerja sebesar 58,3%. Sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti dukungan sosial, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

Dimkatni, P. G., et al. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 12-19.

Irfan, A., Risnawati, R., Syahrul, A., & Jumaidah, J. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3633-3649.

Irfan, A., & Alfian, Y. I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(1), 763-771.

Fajar, M. A., Irfan, A., & Hafipah, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infomedia Solusi Humanika Di Kota Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16539-16553.

Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532.

Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The effect of job satisfaction and work motivation on employee performance through work discipline at the regional secretariat of east Luwu Regency. *Rahmawanti, NP (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)(Doctoral dissertation, Brawijaya University).*

Khairuddin. (2022). Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(2), 45-53.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja.

Soelton, M., et al. (2021). Interpretasi Beban Kerja dan Tenggang Waktu Tugas. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 78-89.

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.