



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6672-6684

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Rangka Atas UPT Balai Yasa Yogyakarta

Laura Septicia Indriyani¹, Fereshti Nurdiana Dihan²
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
laurasepticia23@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Rangka Atas UPT Balai Yasa Yogyakarta. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten, namun tekanan kerja dapat menurunkan kepuasan karyawan. Observasi dan wawancara menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, termasuk tugas tak terjadwal dan permintaan lintas divisi, memicu stres dan kelelahan fisik serta mental. Keterbatasan sumber daya manusia dan pengulangan pekerjaan akibat kesalahan teknis memperparah kondisi ini, sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) dan faktor hygiene Herzberg. Lingkungan kerja yang tidak ideal, seperti keterbatasan suku cadang, peralatan kerja yang usang, tata ruang kantor yang sempit, dan kebisingan, juga berkontribusi pada stres kerja dan ketidakpuasan. Selain itu, kompensasi lembur yang tidak sebanding dengan usaha dan proses klaim manual yang rumit menciptakan ketegangan psikologis, sesuai dengan Equity Theory Adams. Ketidakmampuan sistem informasi internal (Raileo) untuk memfasilitasi klaim lembur menambah technostress. Kesimpulan menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang tidak adil adalah pemicu utama stres kerja, yang secara signifikan menurunkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

1. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola sumber daya, terutama sumber daya manusia. Memiliki karyawan yang kompeten dan terlatih adalah kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Organisasi yang memprioritaskan pengembangan karyawan cenderung memiliki tingkat kreativitas dan produktivitas yang lebih tinggi, karena mereka dapat memberikan wawasan tentang kinerja, tren pengembangan, dan kebutuhan pelatihan. Analisis sumber daya manusia membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang lebih baik, sehingga tingkat retensi karyawan lebih tinggi di organisasi yang mengutamakan kesejahteraan dan dukungan emosional (Harahap et al., 2023). Strategi pengembangan karyawan meliputi program pelatihan, pendampingan, dan inisiatif pembelajaran berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang menekankan pelatihan, gaji, kinerja, dan kondisi lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Adwishanty, 2021). Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pekerja, yang pada akhirnya membantu perusahaan berkinerja lebih baik.

Holistic Organizational Effectiveness (HOE) adalah metode baru untuk mengevaluasi efektivitas organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan. HOE dipengaruhi oleh sebelas indikator, termasuk kepemimpinan, visi dan misi, budaya organisasi, evaluasi kinerja, dan insentif (Rahmawati & Laily, 2020). Karyawan merasa dihargai dan terinspirasi untuk bekerja sebaik mungkin dalam budaya perusahaan yang mendorong kreativitas dan kerja sama tim (Daryanto et al., 2023). Kepemimpinan yang efektif juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana pemimpin harus mendengarkan, memahami kebutuhan, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama (Hayatunnisa et al., 2024). Kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam kesuksesan organisasi, sering dikaitkan dengan kinerja dan produktivitas. Sikap positif atau negatif karyawan, seperti kepuasan atau ketidakpuasan, dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tugas, peralatan, dan lingkungan kerja (Runa, 2020). Kebahagiaan dan cinta terhadap pekerjaan adalah sikap emosional yang ideal dimiliki individu (Perdana & Sari, 2024). Faktor ekstrinsik, seperti hubungan interpersonal dan gaji, serta faktor intrinsik, seperti prestasi dan tanggung jawab, semuanya berdampak pada kepuasan kerja (Yulia, 2020).

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, fisik, sosial, dan finansial (Widiasih & Suarmanayasa, 2021).

Stres kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Stres kerja adalah kondisi di mana ketegangan menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, berdampak pada emosi dan kesehatan karyawan (Malau & Ratnawati, 2024). Stres di tempat kerja dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan emosi negatif (Lestari & Darka, 2023). Berbagai faktor, seperti beban kerja berlebihan dan kurangnya dukungan sosial, dapat memicu stres kerja, yang berdampak negatif pada hubungan interpersonal dan kesehatan (Pramono, 2024). Stres kerja dapat dibedakan menjadi eustress, yang positif dan memotivasi, dan distress, yang berbahaya dan dapat menyebabkan gejala fisik dan mental (Shafira & Nasution, 2022). Industri lokomotif, sebagai fondasi transportasi darat, terus berinovasi untuk memastikan efisiensi. Balai Yasa Pengok Yogyakarta menjadi model dalam efektivitas perawatan dan inovasi lokomotif, dengan sertifikasi ISO 9001:2008 dan kerjasama dengan General Electric (Qothrunnada, 2023). Namun, tekanan untuk mempertahankan kinerja yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, terutama teknisi yang bertanggung jawab atas standar produksi.

Selama magang di UPT Balai Yasa Yogyakarta, penulis mengamati bahwa teknisi di Divisi Rangka Atas menghadapi beban kerja yang meningkat, terutama saat tugas mendesak muncul. Keterbatasan waktu dan staf mempersulit keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Lingkungan kerja yang berat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental teknisi, yang berujung pada ketidakpuasan kerja. Kompensasi lembur yang tidak sebanding dengan beban kerja juga menjadi faktor ketidakpuasan, ditambah dengan proses klaim yang rumit dan kurangnya dukungan manajemen. Ketidakpuasan yang terus-menerus dapat menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa stres kerja yang tidak dikelola dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan dinamika tim. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Rangka Atas. Diharapkan, perusahaan dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai pengelolaan stres kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, dan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja organisasi dalam jangka panjang.

2. Metode Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena secara langsung, dengan peneliti sebagai instrumen kunci dalam proses pengumpulan data (B et al., 2023). Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan aspek lainnya yang mempengaruhi kondisi secara keseluruhan. Pendekatan kualitatif disajikan dalam bentuk deskripsi menggunakan bahasa dan kata-kata dalam konteks yang alamiah (Nasution, 2023). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja di UPT Balai Yasa Yogyakarta. Pendekatan ini membantu penulis untuk mengeksplorasi berbagai aspek yang mempengaruhi stres kerja berdasarkan pengalaman langsung dari para pekerja. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara yang diajukan kepada pihak UPT Balai Yasa Yogyakarta.

Data dikumpulkan bertujuan untuk memberikan gambaran aktual mengenai kondisi di lapangan. Selain itu, observasi langsung juga dilakukan selama masa magang untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Sumber data sekunder dapat berupa dokumen, literatur, laporan penelitian, atau data yang dikumpulkan oleh institusi maupun pihak lain yang relevan dengan penelitian (Sulung & Muspawi, 2024). Populasi yang digunakan juga memenuhi kriteria spesifik yang telah ditetapkan oleh peneliti, sehingga data yang diperoleh dapat merepresentasikan fenomena yang sedang dikaji. Dalam penelitian ini, populasi mencakup karyawan di Divisi Rangka Atas UPT Balai Yasa Yogyakarta yang berjumlah 60 orang. Pemilihan sampel yang mewakili seluruh populasi pada Divisi Rangka Atas memudahkan peneliti dalam memperoleh informasi yang relevan dan mendalam mengenai topik penelitian. Untuk memperoleh informasi sampel yang dipilih meliputi:

- a. Pejabat Divisi Rangka Atas yang terdiri dari supervisor dan team leader, berjumlah dua orang.
- b. Pelaksana Divisi Rangka Atas yang terdiri dari karyawan yang sudah berpengalaman, berjumlah dua orang.

3. Hasil dan Diskusi

1. Pengaruh Beban Kerja sebagai Pencetus Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap teknisi di Divisi Rangka Atas UPT Balai Yasa Yogyakarta menunjukkan bahwa beban kerja menjadi faktor yang dominan dalam memicu stres di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Mayoritas informan secara konsisten menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan bersifat fisik, menuntut ketelitian tinggi, dan memegang peranan penting dalam menjamin keselamatan operasional kereta api. Seperti yang dikemukakan oleh Özsungur (2021), beban kerja kualitatif terjadi ketika individu merasa tidak memiliki kecakapan, kompetensi, atau kapasitas yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan, atau ketika ekspektasi kinerja yang diberikan melebihi kemampuan aktual individu. Pernyataan tersebut sejalan dengan kondisi di lapangan, di mana teknisi dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas seperti pembongkaran dan pemasangan komponen pada rangka atas secara teliti dan cepat tanpa mengabaikan faktor keselamatan dan mutu kerja. Responden 3 dan 4 menambahkan bahwa pekerjaan pada divisi ini merupakan yang paling berat secara fisik dibandingkan dengan divisi lain, karena teknisi harus menangani detail teknis serta tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan kerja selama proses perbaikan. Tugas ini juga memiliki peran yang penting dalam keseluruhan proses perawatan kereta, karena menjadi tahap awal dan akhir dari pemeliharaan. Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh informan, teknisi Divisi Rangka Atas memiliki tanggung jawab tidak hanya berat secara fisik, tetapi juga kompleks secara teknis. Hal ini tercermin dalam struktur pekerjaan mereka yang memiliki jadwal rutin seperti P24 (pemeliharaan dua tahunan) dan P48 (pemeliharaan empat tahunan). Pekerjaan pemeliharaan lokomotif terbagi menjadi dua semester, di mana semester pertama berlangsung dari Januari hingga Juli, dan semester kedua dari Agustus hingga Desember. Namun, pada praktiknya, realisasi pekerjaan seringkali melebihi jumlah yang direncanakan. Misalnya pada semester pertama tahun 2024, pada bulan Februari tercatat 40 unit P24 dan 42 unit P48 telah diselesaikan, padahal target awal hanya 20 unit P24 dan 32 unit P48. Meskipun menurut responden 1 dan 2 hal tersebut sudah menjadi pekerjaan rutin, karena sistem kerja sudah memiliki pembagian pada target harian, mingguan dan bulanan. Kondisi ini mengindikasikan adanya work overload, yaitu volume pekerjaan melampaui kapasitas normal yang direncanakan merupakan indikasi dari jumlah beban kerja yang berlebih (Gibson, 2021 dalam Hisbih et al., 2023).

Keterangan:

P = Program Kerja

R = Realisasi

B = Beban Kerja

Tabel 1 Beban Kerja Pegawai Divisi Rangka Atas

No.	Bulan	Sifat Pekerjaan	P	R	B	Keterangan
1.	Januari	P24	10	5	0	Tidak ada
		P48	32	37	5	Ada
2.	Februari	P24	20	40	20	Ada
		P48	32	42	10	Ada
3.	Maret	P24	70	62	0	Tidak ada
		P48	30	55	25	Ada
4.	April	P24	35	70	35	Ada
		P48	30	7	0	Tidak ada
5.	Mei	P24	36	42	6	Ada
		P48	22	20	0	Tidak ada
6.	Juni	P24	65	55	0	Tidak ada
		P48	21	25	4	Ada
7.	Juli	P24	70	73	3	Ada
		P48	10	14	4	Ada
8.	Agustus	P24	67	90	23	Ada
		P48	20	5	0	Tidak ada
9.	September	P24	70	68	0	Tidak ada
		P48	15	22	7	Ada
10.	Oktober	P24	50	40	0	Tidak ada
		P48	67	70	3	Ada
11.	November	P24	60	58	0	Tidak ada
		P48	8	25	17	Ada
12.	Desember	P24	60	40	0	Tidak ada
		P48	5	10	5	Ada

Sumber: Data Sekunder, 2024

Tantangan yang sebenarnya itu muncul pada saat pekerjaan *unscheduled* (tidak terjadwal) yang mendadak masuk ke Balai Yasa. Permintaan perbaikan yang tidak terjadwal sering masuk tanpa adanya koordinasi yang jelas dan tidak termasuk dalam rencana kerja utama. Hal ini membuat teknisi mengalami kelelahan fisik dan psikis akibat penambahan beban kerja yang signifikan, karena terbatasnya sumber daya manusia yang tersedia. Sebagaimana informasi dari responden 1 dan 2, juga menyatakan bahwa beban kerja menjadi bertambah ketika karyawan harus mengerjakan lokomotif tambahan, yang menjadi tantangan tersendiri ketika di dalam satu regu hanya terdiri dari 3-4 orang. Jika ada perintah mendadak untuk menangani unit lain, maka jumlah anggota regu harus dibagi, yang berdampak pada kecepatan dan kualitas pekerjaan. Kondisi ini selaras dengan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model oleh Bakker & Demerouti (2017) menjelaskan bahwa tekanan kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (job demands) yang tinggi tidak dibarengi dengan ketersediaan sumber daya yang memadai. Dalam hal ini, jumlah ketersediaan tenaga teknisi, rotasi kerja, serta dukungan manajerial yang minim dapat memicu terjadinya peningkatan risiko stres kerja dan penurunan kepuasan kerja. Subroto *et al.* (2024), juga menegaskan bahwa stres kerja akibat beban kerja yang tidak terkelola dengan baik akan menyebabkan produktivitas dan semangat kerja menurun secara signifikan.

Selain pekerjaan *unscheduled*, tekanan juga datang dari permintaan lintas divisi. Meskipun Divisi Rangka Atas memiliki prioritas pekerjaan sendiri, tugas dari divisi ini juga untuk menyuplai atau memperbaiki komponen bagi divisi lain. Seperti yang diungkapkan oleh responden 1 dan 2, kebingungan kadang terjadi ketika karyawan harus menentukan prioritas kerja karena permintaan dari divisi lain yang tiba-tiba. Jika permintaan itu berasal dari atasan maka permintaan sering kali diterima meskipun menjadi terbebani. Akhirnya beban tersebut menambah tekanan psikologis bagi teknisi yang fokus pada pencapaian target pekerjaan. Tekanan lain datang dari pengulangan pekerjaan yang disebabkan oleh kesalahan teknis atau karena tidak lolos inspeksi juga menjadi beban mental tambahan. Seperti yang pernyataan dari responden 1 dan 4 bahwa pada saat pengecekan gerbong kemudian terdeteksi adanya gangguan maka harus dicek kembali mulai dari awal, kejadian tersebut bisa terjadi dua sampai tiga kali. Jika berlangsung dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berpotensi menimbulkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), salah satu indikator utama dari burnout, sebagaimana yang dijelaskan oleh (Ford & Jin, 2015).

Menurut Budiasa (2021) padatnya jadwal kerja, minimnya fleksibilitas waktu, serta kurangnya waktu untuk istirahat dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Hal ini juga dialami oleh teknisi Divisi Rangka Atas, teknisi seringkali mengorbankan waktu istirahat untuk mengejar target yang sudah ditetapkan. Bahkan dalam beberapa kasus, karyawan diminta untuk tidak cuti agar kelangsungan proses produksi tetap terjaga. Secara keseluruhan, tekanan yang ditimbulkan oleh volume pekerjaan, kurangnya tenaga kerja, ketidakteraturan alur kerja, serta ketidakjelasan koordinasi lintas divisi membentuk sistem kerja yang sarat tekanan. Hal ini pada akhirnya memicu stres yang berdampak langsung pada kepuasan kerja. Penurunan kepuasan kerja yang berasal dari beban kerja yang berat juga dapat dijelaskan melalui teori Herzberg (1959) tentang faktor hygiene. Dalam konteks ini, tekanan kerja yang tinggi, kondisi kerja yang tidak fleksibel, serta repetisi pekerjaan akibat kurangnya kualitas kerja awal menjadi faktor hygiene yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja pada karyawan. Temuan ini kemudian didukung oleh pernyataan oleh para responden dalam wawancara pada bab temuan penelitian yang secara konsisten menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak langsung pada penurunan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja sebagai Pencetus Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di Divisi Rangka Atas UPT Balai Yasa Yogyakarta, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja dinilai telah mengalami sejumlah perubahan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Salah satu perubahan yang paling signifikan adalah penggunaan alat elektrik untuk menggantikan metode kerja manual. Hal ini dijelaskan oleh responden 3 yang merasa bahwa penggunaan alat elektrik membuat pekerjaan menjadi lebih ringan dan mengurangi kelelahan. Hasil penelitian mendukung hal tersebut, di mana penggunaan peralatan elektrik mempercepat dan meningkatkan efisiensi proses kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang memadai termasuk dalam kategori faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

Namun, meskipun terdapat peningkatan efisiensi kerja melalui peralatan elektrik, peneliti juga menemukan bahwa ada tantangan teknis lain yang menjadi pemicu stres, terutama terkait keterbatasan suku cadang yang tersedia. Berdasarkan keterangan responden 2 dan 4 bahwa para teknisi sering mengeluhkan karena keterbatasan sarana dan suku cadang yang tersedia yang diperlukan pada proses perawatan. Tantangan terjadi ketika proses pengerjaan unit lokomotif, yaitu sering terjadi kekosongan stok suku cadang minor seperti *sealant* kaca, baut pengikat bodi, dan cover pelindung bodi. Masalah ini muncul saat melakukan perbaikan atau perawatan pada kaca depan, pintu kabin, dan cover bodi samping. Misalnya, ketika unit mengalami kerusakan akibat korosi atau benturan, pekerja sering mengalami kesulitan karena *sealant* atau pelapis anti air yang diperlukan tidak tersedia di gudang.

Kondisi ini diperparah oleh letak gudang penyimpanan yang berada cukup jauh dari lokasi kerja, sehingga teknisi harus menunggu atau mencari logistik secara manual. Di sisi lain, banyak suku cadang pada Divisi Rangka Atas yang tidak tersedia dalam bentuk standar pabrikan, sehingga barang perlu dipesan secara khusus (custom) untuk sesuai dengan tipe, ukuran bodi, dan desain model lokomotif yang sedang dikerjakan. Proses pengadaan yang memerlukan waktu tambahan mengharuskan teknisi untuk menyesuaikan pemasangan secara manual di lapangan, yang pada akhirnya menambah tingkat stres teknisi karena jadwal overhaul yang terganggu. Berdasarkan dokumen internal di Balai Yasa, seharusnya fungsi distribusi suku cadang berada di bawah tanggung jawab Junior Supervisor Gudang. Berikut merupakan gambar dokumen jobdesk Junior Supervisor Gudang.

Junior Supervisor Gudang Bahan Baku, yang bertanggung jawab melaksanakan :

- penerimaan bahan baku untuk disimpan di gudang yang bersumber dari berita acara (mitra kerja) untuk dibuat bentuk A14/SAB;
- penerimaan bahan baku berdasarkan A15A/SAB untuk disimpan di gudang yang bersumber dari pengalihan dari UPT lain untuk dibuat bentuk A14/SAB;
- penempatan bahan baku yang diterima untuk disimpan di gudang sesuai dengan jenis dan kelompoknya;
- pelaksanaan Administrasi bahan baku untuk persediaan dalam bentuk I3C/SAB;
- pendistribusian secara administrasi dan fisik barang sediaan (A15A/SAB dan A15B/SAB).

Gambar 1 Dokumen Jobdesk Divisi Pergudangan

Dari uraian tugas tersebut, terlihat jelas bahwa pendistribusian suku cadang merupakan bagian dari Divisi Pergudangan. Namun, dalam praktiknya terdapat ketidaksesuaian, hal ini menunjukkan lemahnya koordinasi internal antarbagian. Hal ini berdampak pada meningkatkan beban kerja teknis dan berkontribusi pada peningkatan stres ditempat kerja. Permasalahan lain yang muncul diakibatkan karena kondisi peralatan kerja secara rutin belum diperbarui, sehingga efisiensi pekerjaan teknis menjadi terganggu, terutama ketika harus mengandalkan alat yang kinerjanya sudah menurun. Beberapa alat seperti bor tangan dan gerinda terlihat sudah aus atau menurun fungsinya, namun tetap dipakai karena belum ada pengganti. Responden 2 dan 4 juga menyebut bahwa karyawan sering merasa lelah lebih cepat akibat harus memaksimalkan alat yang sudah tidak optimal. Misalnya, bor yang sudah tumpul membuat pekerjaan menjadi lebih lambat dan membutuhkan tenaga ekstra. Tekanan kerja ini seringkali memang tidak terlihat secara langsung, tetapi akan memberikan dampak yang cukup signifikan pada teknisi saat bertugas di lapangan. Sejalan dengan itu, Amri et al. (2022) menyatakan bahwa keterbatasan fasilitas kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memicu stres. Ini karena ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia. Studi Khamisa et al. (2015) juga menegaskan bahwa kurangnya sumber daya penting seperti peralatan menimbulkan perasaan tidak aman dan menurunkan moral staf yang pada gilirannya menyebabkan perasaan depresionalisasi (kelelahan) dan stres kerja, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Dari sisi tata ruang kantor, ditemukan bahwa ruang kerja pada Divisi Rangka Atas tidak hanya digunakan sebagai ruang administrasi tetapi juga untuk penyimpanan alat berat, suku cadang, serta tumpukan berkas arsip. Kondisi seperti ini membuat ruang kerja menjadi sempit, pengap, dan tidak tertata, akhirnya menciptakan suasana yang tidak nyaman di tempat kerja. Bahkan responden 1 menyatakan bahwa ruang kerja tersebut lebih menyerupai gudang dibandingkan ruang kerja karena penempatan barang dan alat tidak sesuai fungsinya sehingga menghilangkan kesan sebagai area kerja administratif. Kondisi ini sejalan temuan Maryani et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan fisik yang tidak tertata dengan baik dapat menyebabkan ketidaknyamanan

dan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Menurut American Psychological Association (2018), tata letak ruang kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap moral karyawan dan kondisi emosional dan tingkat produktivitas seseorang.

Aspek lain seperti kebisingan di area kerja lapangan juga menjadi perhatian utama. Selama proses kerja berlangsung, setiap harinya karyawan akan terpapar suara mesin yang keras, berdiri dalam waktu lama, serta terkena percikan api dari proses las. Untuk mengurangi kemungkinan gangguan pendengaran, karyawan diwajibkan menggunakan perlengkapan K3 salah satunya yaitu alat pelindung telinga (earplug). Namun terjadi tekanan mental yang disebabkan oleh penggunaan earplug karena dalam proses kerja menghambat komunikasi antar teknisi, terutama saat bekerja sama di lapangan. Akhirnya kebanyakan dari karyawan bekerja dengan tidak sesuai SOP yang diterapkan. Responden 4 menyampaikan bahwa efek dari paparan yang terjadi setiap hari menyebabkan karyawan menjadi kurang produktif dalam pekerjaannya, sering pulang lebih awal, atau datang terlambat karena kebisingan dan kelelahan. Menurut International Labour Organization (ILO, 2021) paparan kebisingan termasuk salah satu dari 19 faktor risiko kerja yang menyebabkan 1,9 juta kematian terkait pekerjaan. Kebisingan tidak hanya menyebabkan gangguan pendengaran, tetapi juga dapat meningkatkan risiko penyakit kardiovaskular dan stres psikologis.

Selain itu, karena pekerjaan yang bersifat faktor fisik dilakukan selama bertahun-tahun, beberapa teknisi mengalami keluhan kesehatan jangka panjang seperti perapuhan tulang kaki dan gangguan pendengaran dini. Asmarany et al. (2024) menyatakan bahwa stres akut yang terus-menerus dapat berkembang menjadi stres kronis, yang berdampak negatif pada kesehatan, kualitas tidur, dan bahkan niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Selain itu, Zurnizam et al. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat meningkatkan risiko cedera dan menurunkan kesejahteraan. Temuan ini diperkuat oleh data kehadiran karyawan di Divisi Rangka Atas selama tahun 2024 yang menunjukkan peningkatan jumlah keterlambatan khususnya pada bulan Februari, Maret, dan April. Faktor utama yang menyebabkan keterlambatan adalah kelelahan kerja, yang sebagian besar berasal dari Divisi Rangka Atas. Responden 4 membenarkan bahwa mengalami kelelahan fisik dan mental yang tinggi. Ketika ada karyawan yang tidak hadir, beban kerja akan menjadi lebih besar karena tanggung jawab diberikan kepada rekan karyawan lainnya. Pada kondisi kerja seperti ini menciptakan lingkaran stres yang terus berulang.

Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja pada Divisi Rangka Atas yang tidak ideal, seperti kebisingan, peralatan yang terbatas, dan tata ruang yang tidak mendukung secara tidak langsung telah memicu munculnya stres kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Pramono (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau kompetensi seseorang. Kondisi ini termasuk dalam faktor hygiene, menurut teori Dua Faktor Herzberg (1959) ketika ada ketidaksesuaian kondisi pada lingkungan kerja akan menjadi penyebab utama timbulnya ketidakpuasan kerja. Hal ini semakin diperkuat oleh informasi dari responden pada bab temuan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam pekerjaannya hanya menyebabkan kelelahan, dan perasaan tidak nyaman dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi sebagai Pencetus Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Divisi Rangka Atas UPT Balai Yasa Yogyakarta, ditemukan bahwa kompensasi, khususnya dalam bentuk insentif lembur, menjadi salah satu faktor penyebab munculnya stres kerja yang berdampak pada kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, terutama mengingat karakteristik pekerjaan teknis di Divisi Rangka Atas UPT Balai Yasa Yogyakarta selalu penuh dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, termasuk yang harus diselesaikan pada hari libur atau weekend. Karena jam kerja normal tidak mencukupi untuk menyelesaikan target program yang sudah direncanakan, karyawan sering mengalami overtime (lembur). Fakta bahwa beberapa teknisi masih tetap bekerja setelah jam kantor berakhir juga mendukung temuan penelitian. Sebagian besar informan juga menyatakan bahwa lembur merupakan hal yang sering terjadi, terutama ketika beban kerja meningkat. Namun, masalahnya adalah bahwa kompensasi lembur tidak sebanding dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan merasa bahwa tambahan waktu dan tenaga yang diberikan tidak dihargai secara layak oleh perusahaan.

Hal ini didukung oleh pendapat responden 1 dan 4, yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan meningkat setiap tahun. Namun, pembayaran teknisi di Divisi Rangka Atas masih belum jelas. Menurut beberapa teknisi, kompensasi lembur yang diberikan menggunakan sistem berbasis output, dimana kompensasi lembur dihitung berdasarkan jumlah barang yang dikerjakan, membuat karyawan merasa tidak adil. Hal ini karena, jika teknisi

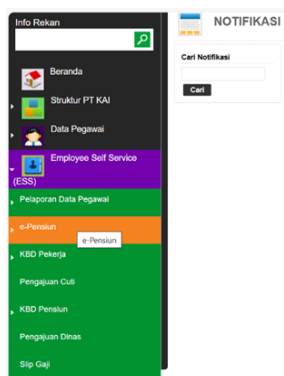
hanya menghasilkan dua jenis barang, maka hasil insentifnya akan sama, meskipun barang yang dihasilkan itu memiliki variasi, tingkat kesulitan, dan waktu yang dibutuhkan juga berbeda. Namun, ketika nominal tetap sama meskipun beban pekerjaannya berbeda. Ini membuat karyawan merasa tidak adil karena karyawan bekerja lebih banyak daripada yang seharusnya, tetapi tidak mendapatkan kompensasi yang layak untuk tenaga yang dikeluarkan. Menurut responden 2, pada saat teknisi mengerjakan pemasangan ulang di bagian atas rangka kereta, seperti atap atau dinding samping, bisa mendapatkan kompensasi lembur yang sama dengan teknisi lain yang melakukan perbaikan pada bagian penting, seperti sistem penyangga atau pemasangan komponen yang berada di bagian atas rangka. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan realitas. Menurut Omotosho et al (2025), ketika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan usaha dan kondisi kerja karyawan akan menimbulkan stres, kemungkinan terburuknya bisa menjadi burnout yang akhirnya menurunkan kepuasan kerja karyawan. Teori Keadilan (Equity Theory) yang dikembangkan oleh Adams (1965) menyatakan bahwa ketika seorang karyawan merasa rasio input individu (waktu, tenaga dan kontribusi) tidak sebanding dengan output yang di terima (kompensasi) karyawan akan mengalami ketegangan psikologis, yang pada gilirannya menyebabkan stres dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Selain dari segi nominal, mekanisme pengajuan kompensasi lembur masih dilakukan secara manual berkontribusi dalam memicu stres, responden 3 mengatakan bahwa untuk mengajukan klaim lembur, karyawan harus datang langsung ke bagian keuangan dan mengisi sejumlah administrasi.

Divisi keuangan kemudian akan melakukan pengecekan apakah lembur benar-benar terjadi, durasi jam sesuai, dan masuk dalam kategori lembur. Setelah itu, diserahkan pada atasan, yang kemudian diteruskan kembali kepada divisi keuangan. Setelah itu, klaim baru dapat diproses. Terkadang pembayaran tidak langsung diterima tetapi membutuhkan waktu beberapa hari, yang membuat karyawan lebih lelah dengan proses yang kompleks. Situasi ini mencerminkan baik dari segi nominal maupun mekanisme pengajuannya, menjadi sumber tekanan yang signifikan bagi karyawan.



Gambar 5.7 Alur Manual Pengajuan Klaim Lembur

Menurut para informan, sistem pengajuan kompensasi lembur akan jauh lebih efektif jika perusahaan mampu mengoptimalkan sistem informasi internal yang telah dimiliki, salah satunya yaitu dengan pemanfaatan platform Raileo. Saat ini, seluruh pegawai telah memiliki akun Raileo masing-masing yang berfungsi sebagai sistem data kepegawaian dan manajemen kinerja. Namun berdasarkan pada saat peneliti mendapatkan akses untuk melihat platform tersebut diketahui bahwa fitur yang tersedia di dalam Raileo hingga saat ini hanya mencakup beberapa aspek administratif seperti pengecekan struktur perusahaan, data pegawai, employee self service, sistem manajemen kinerja, asesmen pekerja, SPPD online, dan manajemen waktu. Pada tab Employee Self Service sendiri, hanya terdapat fitur untuk pelaporan data pegawai, pengajuan cuti, e-pensiun, KBD pekerja, pengajuan dinas, dan slip gaji. Responden 3 menyatakan bahwa yang baru ditambahkan pada platform hanya klaim mengenai kesehatan, namun untuk klaim lembur belum tersedia. Hal ini menyulitkan teknisi yang sudah lelah secara fisik untuk melakukan proses pengajuan klaim secara manual. Responden 2 menyatakan bahwa sistem klaim yang berlaku kompleks dan rumit menyebabkan perasaan yang tidak dihargai. Menurut Rabindra (2015), ketika teknologi digital yang seharusnya mempermudah pekerjaan justru tidak memberikan dukungan yang efektif, hal tersebut memicu terjadinya technostress, yaitu tekanan psikologis yang berasal dari kegagalan sistem dalam mendukung efisiensi pekerjaan.



Gambar 2 Platform Raileo Kepegawaian

Gabungan antara tekanan karena proses administratif yang rumit dan sistem kompensasi yang tidak adil menciptakan beban psikologis bagi teknisi. Locke (1976) menegaskan bahwa semakin besar terjadi kesenjangan antara harapan dengan kenyataan dalam menerima hasil kerja, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini tercermin dalam pernyataan dari para responden pada bab temuan penelitian, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa lelah secara fisik dan mental, namun apresiasi yang didapatkan tidak sepadan. Secara keseluruhan, hasil dari wawancara dan observasi mengungkapkan bahwa ketegangan psikologis yang berasal dari sistem kompensasi maupun prosedur pengajuannya, telah berdampak negatif terhadap semangat dan kepuasan kerja teknisi Divisi Rangka Atas.

4. Kesimpulan

Beban kerja yang dihadapi oleh teknisi Divisi Rangka Atas terbukti menjadi faktor penyebab utama dari stres kerja. Tekanan muncul bukan hanya dari tingginya volume pekerjaan, tetapi juga dari sifat tugas yang fisik dan membutuhkan ketelitian tinggi. Pekerjaan dilakukan tidak hanya dalam jam kerja normal, tetapi juga pada akhir pekan, bahkan hari libur untuk mengejar target perbaikan dan perawatan. Ketika semua itu dilakukan terus-menerus tanpa istirahat dan apresiasi yang cukup, menimbulkan perasaan lelah yang tidak sekadar fisik, tetapi juga emosional. Pada akhirnya kondisi ini akan menurunkan kepuasan kerja karena teknisi merasa antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi tidak seimbang. Di Divisi Rangka Atas, lingkungan kerja saat ini belum memenuhi standar kenyamanan yang seharusnya mendukung pekerjaan teknisi secara optimal. Ketidaknyamanan ini berasal dari ruang kerja yang tidak tertata, peralatan kerja yang sudah aus, hingga kebisingan akibat dari suara mesin yang tidak bisa dihindari, mengakibatkan stres muncul tanpa disadari. Dalam kondisi seperti ini, teknisi mulai kehilangan semangat dalam melakukan pekerjaannya karena stres yang dirasakan. Stres yang terjadi dalam waktu yang lama berdampak buruk terhadap tingkat kepuasan kerja karena teknisi merasa tempat kerja bukan lagi tempat berkembang, melainkan bertahan. Sistem kompensasi lembur yang tidak adil juga menjadi salah satu faktor pemicu stres. Ketika teknisi sering melakukan lembur, tetapi insentif yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding, muncul perasaan tidak dihargai. Ketidakjelasan dari sistem perhitungan lembur dan mekanisme klaim yang kompleks membuat pekerja merasa dipersulit. Keadaan ini kemudian memunculkan ketegangan psikologis, apalagi ketika teknologi informasi yang tersedia seperti Raileo belum dimanfaatkan dengan baik untuk mempermudah proses tersebut. Permasalahan ini akhirnya menyebabkan ketidakpuasan kerja karena teknisi merasa usaha yang dilakukan selama ini untuk pekerjaan tidak dipandang sebagai sesuatu yang layak untuk diapresiasi.

Referensi

1. Abdussamad, Z. (2021). Teknik analisis data. In P. Rpanna (Ed.), *Metode penelitian kualitatif* (1st ed., pp. 190–191). CV. Syakir Media Press.
2. Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 267–299). Academic Press.
3. Adeoye, A. O. (2019). Compensation management and employees' motivation in the insurance sector: Evidence from Nigeria. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*, 16(1), 31–47. <https://doi.org/10.22190/FUEO1901031A>
4. Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh pelatihan kompensasi promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Permai Jakarta. *Ilmu Dan Budaya*, 42(2), 189–223.

5. Al-omari, K.; & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance : A case study of engineering company in Jordan. *Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 155544–155550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223
6. American Psychological Association. (2018). What are the psychological impacts of office design on workplace safety management systems, and how can organizations improve both morale and safety through layout changes? Include references to studies on environmental psychology and office ergonomics fr. Psico-Smart. https://blogs.psico-smart.com/blog-what-are-the-psychological-impacts-of-office-design-on-workplace-safet-190711?utm_source=
7. Amri, S.; Hafizin, H.; Fariantin, E.; Satriawan, S.; Nursanty, I. A.; Syakbani, B.; Endrawati, B. F.; Viana, P. A.; Tabun, M. A.' & Wulandari, R. (2022). Lingkungan kerja. In A. Bairizki (Ed.), *Pengantar ilmu manajemen* (1st ed., pp. 173–174). Seval Literindo Kreasi. https://books.google.co.id/booksid=X_hjEAAAQBAJ
8. Anastia, D.; Adriani, Z.; & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77–84. <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/17146>
9. Asih, G. Y.; Widhiastuti, H.; & Dewi, R. (2018). *Stress kerja*. Semarang University Press.
10. Asmarany, A. I.; Arif, M.; Yuminah, Y.; Aripin, Z.; Arini, D. U.; Marjukah, A.; Putra, C.; Naryanti, I.; Hamka, R. A.; & Syamsulbahri, S. (2024). Teori stres dan jenis-jenis stres. In I. P. Kusuma (Ed.), *Manajemen stress* (pp. 23–31). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=phrxEAAAQBAJ>
11. Aswaruddin; Mulyani, S.; Bancin, N. Z.; Yontino, M.; Lubis, L.; farhana putri; & Darain, S. A. A. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.62017/jppi.v1i1.98>
12. AVR, M.; & Rao, B. S. (2016). A study of work stress and its impact on employees' performance and job satisfaction. *International Journal of Education and Science Research Review*, 10(4), 119–125. <https://www.researchgate.net/p ublication/383863470>
13. B, A. U.; Jannati, P.; Malahati, F.; Qathrunnada; & Shaleh. (2023). Kualitatif: Memahami karakteristik penelitian sebagai metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 341–348. <https://doi.org/10.46368/jpd.v11i2.902>
14. Bakker, A. B.; & Demerouti, E. (2017). Job demands – resources theory : Taking stock and looking forward. *Journal Of Occupational Health Psychology* at 20, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
15. Baksh, A. (2023). The impact of compensation and work stress on the employee turnover intentions through job satisfaction as an intervening variable: A review. *IRJMSH*, 14(12), 50–68. <https://doi.org/doi.org/10.32804/IRJMSH>
16. Benita, K.; & Masman, R. R. (2022). Pengaruh kompensasi, mutasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Danamon Cabang Abdul Muis di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1088–1095. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20573>
17. Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja. In N. K. Suryani (Ed.), *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (1st ed., pp. 33–34). CV. PENA PERSADA. https://www.academia.edu/50836146/Beban_Kerja_dan_Kinerja_Sumber_Daya_Manusia
18. Daryanto, F.; John, J.; & Sia Niha, S. (2023). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 217–225. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i2.348>
19. Ford, M. T.; & Jin, J. (2015). Incongruence between workload and occupational norms for time pressure predicts depressive symptoms. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(1), 88–100. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.858701>
20. Gaol, N. T. L. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
21. Grailey, K.; Leon-Villapalos, C.; Murray, E.; & Brett, S. J. (2021). The psychological impact of the workplace environment in critical care a qualitative exploration. *Human Factors in Healthcare*, 1, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.hfh.2021.100001>
22. Hadiyanti, N. (2022). Burnout dan stres biasa dalam pekerjaan, apa sih bedanya?. *Gooddoctor.Co.Id*. <https://www.gooddoctor.co.id/hidup-sehat/mental/burnout-dan-stres-biasa-dalam-pekerjaan-apa-sih-bedanya/>
23. Harahap, A.; Hutagalung, D. V.; Safitri, F.; Fitriyani, R.; & Riofita, H. (2023). Dampak manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja organisasi: Kemajuan dan prospek. *JENIUS: Jurnal*

- Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(December), 1–14.
<https://www.researchgate.net/publication/376523264>
24. Harahap, F. A.; & Nasution, A. E. (2023). Studi kinerja karyawan: budaya organisasi dan stres kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2614–3259. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
25. Harahap, N. A.; & Susilawati. (2023). Manajemen stress kerja pada karyawan perusahaan. *Zahra: Journal Of Health And Medical Research*, 3(2), 266–272. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/18035>
26. Hayatunnisa; Khoriroh, F.; Fauzi, A.; & Zohriyah, A. (2024). Peran pemimpin visioner pada Lembaga Pendidikan MI Mutaalimin Cigudang. *Indonesian Research Journal on Education Web*., 4(2), 337–344. <https://irje.org/irje/article/view/579>
27. Hisbih, T. A.; Fitriani, L. K.; & Supriatna, O. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap turnover intention karyawan dengan workplace wellbeing sebagai variabel mediasi. *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 109–125. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i0.3.5701>
28. Holid, A.; Djibu, F. C. R.; Sukmawati, H.; Suacana, I. W. G.; Seneru, W.; Sondeng, S.; Yansen, A.; & Anwar, H. M. (2024). Pemahaman kepemimpinan transformasional dalam manajemen SDM. CV Rey Media Grafika. <https://books.google.co.id/books?id=k8sMEQAAQBAJ>
29. ILO. (2021). WHO/ILO: Almost 2 million people die from work-related causes each year. WHO. https://www.who.int/news/item/17-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year?utm_source
30. Kanyanta, M. M.; Makukula, M. K.; & Wahila, R. (2025). Influences of the work environment on nurses ' psychological wellbeing at selected teaching Hospitals in Lusaka , Zambia : A focus on secondary traumatic stress and burnout. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(02), 1314–1322. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v13i02.mp01>
31. Khamisa, N.; Oldenburg, B.; Peltzer, K.; & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
32. Kim, L.; Maijan, P.; & Yeo, S. F. (2024). Developing customer service quality: Influences of job stress and management process alignment in banking industry. *Sustainable Futures*, 8, 100311. <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2024.100311>
33. Kumar, C. A.; & Rajendran, K. K. (2021). Job satisfaction of secondary and higher secondary education teachers in relation to their mental health and professional competencies. Horizon Books (A Division of Ignited Minds Edutech P Ltd). <https://books.google.co.id/books?id=g2wjEAAAQBAJ>
34. Kurniawan, B.; Chasanah, U.; & Manajemen, P. M. (2021). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di seksi kurikulum dan peningkatan mutu sekolah dasar pada bidang pendidikan dasar dinas pendidikan kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 1(2), 386–400. <https://doi.org/0.32477/jrabi.v1i2.379>
35. Lestari, T.; & Darka. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian telemarketing pada PT Axa Mandiri Jakarta. *Jurnal.Pertiwi.Ac.Id*, 14(2), 1–18. <https://jurnal.pertiwi.ac.id/index.php/economicus/article/view/143>
36. Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jd m.v6i2.22307>
37. Malau, R. H. D.; & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan K3 sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan PT. Ara Shoes Indonesia. *Diponegoro Journal Of Management*, 13(3), 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/47740>
38. Martono, N. (2015). Metode penelitian sosial (1st ed.). Rajawali Pers.
39. Maryani, A.; Darmanto, R. F.; Ariyanti, A.; & Sunarso, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap stres kerja karyawan Pt Citra Abadi Sejati. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 101–108. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.433>
40. Munir, M. (2023). Hubungan antara keadilan organisasi, profesionalisme dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39–48. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.96>
41. Munir, M.; Issalillah, F.; Darmawan, D.; Sinambela, E. A.; & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan kepuasan kerja karyawan yang ditinjau dari kebijakan kompensasi dan sistem pengembangan karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 716–723. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.641>

42. Muzakki; & Arum, F. F. (2022). Workload, work stress, and work environment are essential predictors of teacher wellbeing: Empirical study. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 4. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2276>
43. Nastiti, A. S.; & Maisara, P. (2023). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Hanil Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Dinamika Bisnis (JMDB)*, 2(2), 57–68.
44. Nasution, A. F. (2023). Metode Penelitian Kualitatif. In M. Albina (Ed.), *Metode penelitian kualitatif* (1st ed., p. 34). Harfa Creative.
45. Nursaimatussaddiya. (2021). Kompensasi Dalam Meningkatkan kinerja karyawan. PT Inovasi Pratama Internasional. <https://books.google.co.id/books?id=5-aWEAAAQBAJ>
46. Oemar, U.; & Gangga, L. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan, keuangan dan aset daerah kabupaten musi manyuasin. *Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 22–34. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
47. Omotosho, T. F.; Alex Omotosho, T. O.; & Bass, P. (2025). Work-related stress and its associated factors among nurses in public hospitals in the Greater Banjul Area, The Gambia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 22. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2025.100842>
48. Özsungur, F. (2021). Handbook of research on policies, protocols, and practices for social work in the digital world. IGI Global. <https://books.google.co.id/books?id=xZUvEAAAQBAJ>
49. Paramita, N. K. S.; & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of Job Stress , Work Conflict , and Workload on Employees ' Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 125–128. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1508N>
50. Perdana, F. F. H.; & Sari, P. A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention di mediasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Gen Z di PT. Softex Indonesia Plant Karawang. *Jurnal Ilmiah MEA (JIMEA)*, 8(3), 1086–1103. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4681>
51. Permatasari, W. T.; Alfira, N.; Trisnawati, V.; Aprilia, J.; & Supriyadi, T. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada lembaga kepolisian. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11), 363–367. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12548459>
52. Pramono, G. P. (2024). Stres kerja: Pengertian dan dampaknya. In M. T. Manurung (Ed.), *Pengelolaan stres kerja : Integrasi alam bawah sadar dan teknik hypno self dalam lingkungan kerja yang sehat* (1st ed., pp. 5–10). WeHa Press. <https://weha-press.lppm.uwhs.ac.id/wp-content/uploads/2024/06/Buku-Pengelolaan-Stres-Kerja-update.pdf>
53. Prasetyo, A. P.; Luturlean, B. S.; & Agathanisa, C. (2019). Examining employee's compensation satisfaction and work stress in a retail company and its effect to increase employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239–265. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
54. Pratama, S.; Fadlan, A.; & Lestari, M. (2024). Pengertian lingkungan kerja. In N. Ali (Ed.), *Transformasi sdm melalui budaya kaizen: Menciptakan lingkungan kerja yang efisien* (1st ed., pp. 31–33). Serasi Media Teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=X78yEQAAQBAJ>
55. Qothrunnada, K. (2023). Sejarah Balai Yasa pengok Yogyakarta, bengkel kereta api terbesar RI. Detik.Com. <https://www.detik.com/>
56. Rabindra, J. (2015). Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academicians. *Computers in Human Behavior*, 51, 1116–1123. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.020>
57. Rahmawati, F.; & Laily, N. (2020). Analisis efektivitas organisasi dengan metode holistic organizational effectiveness pada Perguruan Tinggi X di Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 7(11), 1–14. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1995>
58. Rahmawati, I.; Sa'adah, L.; & Chabib, M. N. (2020). Lingkungan kerja. In Zulfikar (Ed.), *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan* (1st ed., pp. 6–7). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. <https://books.google.co.id/books?id=uRc7EAAAQBAJ>
59. Razali, G.; Syamil, A.; Hurit, R.; Asman, A.; Lestariningsih; Radjawane, L.; Bagenda, C.; Falasifah, N.; Putra, A. P.; Tingga, C.; Saloom, G., S, S.; Gultom, N.; Fadhilatunisa, D.; & Fakhri, M. M. (2023). Instrumen dan teknik pengumpulan data penelitian kualitatif. In S. Bahri (Ed.), *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi* (1st ed., pp. 137–146). Media Sains Indonesia.
60. Riaz, M.; Murtaza, G.; Khan, T.; & Firdous, H. (2016). Impact of job stress on employee job satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370–1382. www.irnbrjournal.com

61. Ruki, M. N. (2024). Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Deepublish Digital.
62. Runa, R. (2020). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Motivasi, gaya kepemimpinan (sebuah literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Terapa (JIMT)*, 2(1), 202–222. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.504>
63. Rusdiana, H. A. (2022). Kepuasan kerja pegawai. In E. A. Wahab (Ed.), *Manajemen sumberdaya manusia: Untuk meraih keunggulan kompetitif* (2nd ed., p. 168). ARSAD PRESS. <https://books.google.co.id/books?id=QwxYEAQAQBAJ>
64. Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
65. Sandrin, É.; Gillet, N.; Fernet, C.; & Leloup, M. (2019). Effects of motivation and workload on firefighters' perceived health, stress, and performance. *WILEY*, 35(4), 1–10. <https://doi.org/10.1002/smi.2873>
66. Sanjaya, B. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan sumber dukungan sosial sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895. <https://doi.org/10.37303/a.v2i2i1.153>
67. Sartika, D. (2023). Konsep stres kerja karyawan. In A. T. Putranto (Ed.), *Stres kerja* (1st ed., pp. 27–28). Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/560437>
68. Septiani, S.; Senoaji, F.; Maghfirah, N.; Martha, D.; Agustina, A.; Solihat, I.; Chandra, F.; Musdalifah, S. R. A. R.; Gusnafitri; Awa; Baqi, M. P. A.; Meliana; Sugina; Lailla, N.; Nurrokhim, I.; Soleh, O.; & Solihin, I. (2024). Prinsip-prinsip dasar manajemen kompensasi. In Muhamad Rizal Kurnia (Ed.), *Manajemen kompensasi* (pp. 2–3). Sada Kurnia Pustaka. <https://books.google.co.id/booksid=RQPsEAAAQBAJ>
69. Shafir, H.; & Troy, B. (2023). Eustress Vs. Distress: Positive & negative types of stress. *Choosingtherapy.Com*. <https://www.choosingtherapy.com/>
70. Shafira, N.; & Nasution, F. Z. (2022). Peran stres kerja positif (eustress) terhadap stres kerja pada karyawan. *Psikologi Prima*, 5(2), 60–67. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v5i2.3129>
71. Shammout, M. (2022). Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Internasional Modernisasi Dalam Teknologi Dan Sains Rekayasa*, 3(11), 78–101. <https://www.researchgate.net/publication/357836304/>
72. Sirat, N. M.; & Agung, A. A. G. (2023). *Buku Ajar Ilmu Kesehatan Masyarakat* (1st ed.). Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=iDe4EAAAQBAJ>
73. Siswadi, S. R. N.; Muis, M.; Thamrin, Y.; & Syamsiar, S. (2024). The effects of work stress and workload on job satisfaction with its impact on employee performance at PT Industri Kapal Indonesia (Persero). *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), 1–13. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.3023>
74. Soni, L. N.; & Pawar, R. S. (2023). *Job satisfaction and performance appraisal*. Lulu Publication. <https://books.google.co.id/books?id=DU21EAAAQBAJ>
75. Spector, P. . (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Pblication. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
76. Subroto, S.; Endrawati, T.; & Nawiyah, N. (2024). The Effect of Workplace Facilities, Workload Management, and Job Flexibility on Employee Job Satisfaction in Insurance Companies in Indonesia. *West Science Interdisciplinary Studies*, 02(09), 1833–1841. <https://doi.org/10.58812/wsis.v2i09.1303>
77. Sulung, U.; & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: primer, sekunder, dan tersier. *Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(3), 110–116. <https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238>
78. Suriani, N.; Risnita; & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
79. Talumingan, G.; Dotulong, L.; & Lumintang, G. (2021). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisais terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 9(2), 222–231. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.34661>
80. Ulya, N.; & Novendy, N. (2023). Hubungan antara beban kerja, besaran upah dengan stres kerja pada karyawan Pt. X. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 6652–6658. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.22737>

81. Wahyuni, S. (2022). Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. In F. R. Fiantika, M. Wasil, S. Jumiyati, L. Honesti, S. Wahyuni, E. Mouw, J. Jonata, I. Mashudi, N. Hasanah, A. Maharani, K. Ambarwati, R. Noflidaputri, N. Nuryamin, & L. Waris (Eds.), *Metode penelitian kualitatif* (1st ed., p. 61). PT. Global Eksekutif Teknologi.
82. Wang, Q.; Gao, Y.; & Wang, X. (2024). The relationships between burnout, job satisfaction, and emotion regulation among foreign language teachers: A meta-analytic review. *Acta Psychologica*, 250, 2–8. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104545>
83. Wardani, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah (ALIANSI)*, 4(1), 91–105. <https://doi.org/10.54712/aliansi.v3i1.174>
84. Wasiman. (2023). MSDM: Teori dan Aplikasi. In A. Rozi (Ed.), *MSDM: Teori dan Aplikasi* (1st ed.). Desanta Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=zP7gEAAAQBAJ>
85. Widhayanti, A.; & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh beban kerja , kompensasi , dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. *Akuntansi & Manajemen (AKMENIKA)*, 20(1), 686–690. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11495>
86. Widiasih, L. H.; & Suarmanayasa, I. N. (2021). Faktor penentu kepuasan kerja karyawan outsourcing di perbankan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), 178–185. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i3.2490>
87. Xie, Y.; Tian, J.; Jiao, Y.; Liu, Y.; Yu, H.; & Shi, L. (2021). The impact of work stress on job satisfaction and sleep quality for couriers in China: The role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730147>
88. Yulia, R. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. *Jurnal Human Care*, 5(4), 1050–1059. <https://scholar.unand.ac.id/10097>
89. Zurnizam, N. A.; Ishak, M. F.; Saidon, J.; Omar, S. A. S.; & Mashahadi, F. (2024). The effect of work stress and work environment on job performance in manufacturing industry: A pls-sem approach. *Information Management and Business Review*, 16(3s), 263–271. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S\(1\)a.4132](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S(1)a.4132)