

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA

Sri Kubillawati^{1*}, Carwadi², Najah Putri Nafa³

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, STIKes Mitra RIA Husada, Jakarta

Email : kubillawatisri@gmail.com*

ABSTRAK

Stres kerja merupakan hazard psikososial yang berasal dari berbagai sumber seperti, organisasi kerja, desain kerja, kondisi kerja dan hubungan rekan kerja. Hal ini akan menjadi risiko dalam kesehatan dan keselamatan kerja serta salah satu permasalahan yang sering dialami di berbagai belahan dunia. Saat ini stres kerja menjadi isu global yang sangat berpengaruh pada seluruh profesi baik di negara maju maupun berkembang. Stres kerja adalah faktor yang menyebabkan pekerja tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan.¹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja terhadap komitmen organisasi, beban kerja dan iklim organisasi pada pekerja di PT. Ikhtiar Mulia Konstruksi tahun 2021. Penelitian ini bersifat kuantitatif, menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan memberikan kuesioner. Sampel yang akan dijadikan sebagai objek penelitian adalah seluruh pekerja di PT. Ikhtiar Mulia Konstruksi tahun 2021 sebanyak 60 pekerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa adaperbedaan yang bermakna beban kerja, terhadap stres kerja dan tidak terdapat perbedaan yang bermakna komitmen organisasi, iklim organisasi terhadap stres kerja di PT. Ikhtiar Mulia Konstruksi tahun 2021. Untuk mengurangi jumlah pekerja yang mengalami stres kerja terhadap beban kerja, perusahaan disarankan agar ditambahkan jumlah pekerja atau mengubah sistem kerja menjadi shift.

DIFFERENCES IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORKLOAD, AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON WORK STRESS

ABSTRACT

Job stress is a psychosocial hazard that comes from various sources, such as work organization, work design, working conditions and co-worker relationships. This will be a risk in occupational health and safety as well as one of the problems that are often experienced in various parts of the world. Currently, work stress has become a global issue that greatly affects all professions, both in developed and developing countries. Job stress is a factor that causes employees to be depressed, bored, and feel uncomfortable conditions in working at the company¹ This study aims to determine differences in work stress on organizational commitment, workload and organizational climate among workers at PT. Ikhtiar Mulia Construction in 2021. This research is quantitative in nature, using analytical descriptive method with a cross-sectional approach. This study uses primary data by providing a questionnaire. The sample that will be used as the object of research is all workers at PT. Ikhtiar Mulia Konstruksi in 2021 as many as 60 workers. The results of the study stated that there was a significant difference in work stress based on workload, and there was no significant difference in organizational commitment, organizational climate based on work stress at PT. Ikhtiar Mulia Konstruksi in 2021. To reduce the number of workers who experience work stress on the workload, the company is advised to increase the number of workers to reduce the workload and the work can be completed on time.

Keywords: Work Stress, Organizational Commitment, Workload, Organizational Climate

1. PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan hazard psikososial yang berasal dari berbagai sumber seperti, organisasi kerja, desain kerja, kondisi kerja dan hubungan rekan kerja. Hal ini akan menjadi risiko dalam kesehatan dan keselamatan kerja serta salah satu permasalahan yang sering dialami di berbagai belahan dunia. Saat ini stres kerja menjadi isu global yang sangat berpengaruh pada seluruh profesi baik di negara maju maupun berkembang. Stres kerja adalah faktor yang menyebabkan pekerja tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan.¹

Lingkungan kerja konstruksi memiliki risiko terjadinya stres yang cukup tinggi dikarenakan pekerjaan di konstruksi yang dilakukan seperti bekerja di ketinggian, bekerja bersamaan dengan alat-alat berat, bekerja di lapangan terbuka, dan bekerja berdampingan dengan arus mobilisasi kendaraan roda empat atau lebih yang sudah beroperasi. Biasanya pekerja yang terkena stres cenderung tidak menyadari terhadap apa yang sedang dialaminya. Kebanyakan setiap pekerja merasakan bahwa stres sudah menjadi masalah yang sangat umum²

Kesenjangan stres kerja merupakan keseriusan menimpa setiap pekerja di tempat kerjanya. stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara keinginan seseorang dengan kenyataannya. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah.³

Banyaknya pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada pekerja , menuntut untuk harus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan tentu akan memicu stres kerja pada pekerja.¹ Terjadinya *stres* kerja dapat dipicu oleh lamanya waktu kerja atau masa kerja karena semakin lama pekerja melakukan aktivitas pekerjaan yang sama (monoton) dapat menimbulkan kebosanan atau rasa jenuh sehingga berakibat pada pekerjaan⁴

Stres akibat kerja ditandai dengan adanya keluhan yang dapat dibedakan menjadi tiga yaitu: fisiologis, psikologis dan perilaku. Keluhan secara fisiologis berupa: sakit kepala/pusing, gangguan pencernaan, sakit punggung, gangguan seksual, asma/sesak nafas, gugup, nafsu makan menghilang, badan terasa lemah, letih/lesu. Sedangkan keluhan psikologis seperti

mudah tersinggung, marah, perasaan tertekan, merasa cemas/gelisah, mudah putus asa ².

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja dapat dikelompokkan menjadi lima kategori, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal dalam pekerjaan serta struktur dan iklim organisasi. Faktor intrinsik dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan stres yaitu berupa tuntutan tugas yang meliputi beban kerja, shift kerja,

jam kerja dan rutinitas, sedangkan menurut Patton yaitu kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan; ciri kepribadian seperti *introvert* atau *ekstrovert*, tingkat emosional; serta dukungan kognitif seperti dukungan sosial, hubungan sosial dengan lingkungan sekitarnya.⁵ Komitmen organisasi juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *stres* kerja ⁶

Berdasarkan data *The American Institute of Stress*, sebuah organisasi yang menyediakan berbagai informasi tentang semua subjek yang terkait stres, mengungkapkan bahwa 61% masyarakat di beberapa negara bagian di Amerika mendapatkan sumber stres yang berasal dari pekerjaan pada tahun 2017⁷. Di Indonesia tercatat sekitar 10 % dari total penduduk Indonesia mengalami stres kerja pada tahun 2015⁸. Kementerian Kesehatan RI diperoleh hasil bahwa proporsi stres akibat kerja berat 60% pada tahun 2016 .⁹ Berdasarkan penelitian Anisa Sailendra Putri, dan Putri Winda Lestari di PT. Xerindo Teknologi Jakarta pada tahun 2020 terdapat 74,4% pekerja mengalami stres sedang.¹⁰

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor penyebab stres kerja , Dwi mita sari melakukan penelitian tahun 2019 pada pekerja di proyek jembatan teluk Kendari Sulawesi Tenggara ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dan ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja ¹¹. Dari penelitian yang dilakukan Angelica Christy Caesarani dan Gede Riana pada tahun 2016 ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.⁶ Kevin Capril Simanjuntak melakukan penelitian pada tahun 2019 penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin rendah stres kerja pekerja atau sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi stres kerja pekerja.¹²

Adapun dari survei awal mengenai stres kerja yang dilakukan di PT. Ikhtiar Mulia Konstruksi di daerah cileungsi pada bulan Februari tahun 2021 dengan menggunakan kuesioner didapatkan adanya masalah stres akibat kerja yang dialami para pekerja dengan persentase sebesar 75%.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan studi analitik. Pendekatan yang digunakan adalah metode *cross sectionol*. Penelitian ini dilakukan di PT. Ikhtiar Mulia Konstruksi di Kampung Tengah Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Populasi yang digunakan adalah seluruh pekerja yang bekerja di bagian lapangan sebanyak 60 orang, pemilihan jumlah sampel dengan menggunakan *total sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa lembar kuesioner dengan menggunakan Skala likert dan Skor rating. Variabel stres kerja menggunakan kuesioner PSS (*Perceived stress scale*), komitmen organisasi menggunakan kuesioner OQC (*Organization Commitment Questionnaires*), beban kerja menggunakan kuesioner NASA-TLX, iklim organisasi menggunakan kuesioner.

3. HASIL

Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk menghasilkan nilai minimal, maksimal, rata-rata, standar deviasi dan distribusi frekuensi dari setiap variabel.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi, Beban Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Variabel Dependen		
Stres Kerja		
Rendah	23	38,3
Tinggi	37	61,7
Variabel Independen		
Komitmen Organisasi		
Rendah	32	53,3
Tinggi	28	46,7
Beban Kerja		
Rendah	10	16,7
Tinggi	50	83,3
Iklim Organisasi		
Tidak Kondusif	25	41,7
Kondusif	35	58,3

(Sumber : Data primer, 2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 60 responden, sebanyak 23 pekerja (38,3%) mengalami stres kerja rendah dan stres kerja tinggi sebanyak 37 pekerja (61,7%). Pekerja dengan komitmen organisasi yang rendah sebanyak 32 pekerja (53,3%) dan yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 28 pekerja (46,7%). Pekerja dengan beban kerja rendah sebanyak 10 pekerja (16,7%) dan beban kerja tinggi sebanyak 50 pekerja (83,3%). Pekerja dengan iklim organisasi tidak kondusif sebanyak 25 pekerja (41,7%) dan iklim

organisasi kondusif sebanyak 35 pekerja (58,3%)

Bivariat

Tabel 2. Perbedaan Komitmen Organisasi, Beban Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja

Variabel	Stres kerja				Total		OR (95% CI)	pValue
	Ringan		Berat		N	%		
	N	%	N	%				
Komitmen organisasi								
Rendah	12	37,5	20	62,5	32	100	0,927 (0,327- 2,631)	1,000
Tinggi	11	39,3	17	60,7	28	100		
Beban kerja								
Ringan	7	70,0	3	30,0	10	100	4,958 (1,132- 21,722)	0,035
Berat	16	32,0	34	68,0	50	100		
Iklim organisasi								
Tidak kondusif	13	52,0	12	48,0	25	100	2,708 (0,925- 7,927)	0,116
Kondusif	10	28,6	25	71,4	35	100		

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis perbedaan faktor komitmen organisasi terhadap stres kerja diketahui bahwa data yang diperoleh belum dapat membuktikan adanya perbedaan komitmen organisasi yang bermakna terhadap stres kerja atau tidak adanya perbedaan yang bermakna.

Hasil analisis perbedaan faktor beban kerja terhadap stres kerja di atas diketahui pada pekerja yang mengalami beban kerja berat terdapat 68% yang mengalami stres kerja berat, sedangkan pada pekerja yang mengalami beban kerja ringan terdapat 30%. Hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan *pValue* = 0,035 ($p < 0,05$), artinya ada perbedaan yang bermakna antara beban kerja terhadap stres kerja. Dengan nilai OR sebesar 4,958 yang artinya pekerja yang beban kerjanya berat berpotensi untuk mengalami stres kerja 5 kali lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang beban kerjanya ringan.

Hasil analisis perbedaan faktor iklim organisasi terhadap stres kerja di atas diketahui bahwa data yang diperoleh belum dapat membuktikan adanya perbedaan iklim organisasi yang bermakna terhadap stres kerja atau tidak adanya perbedaan yang bermakna.

4. PEMBAHASAN

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan

organisasi, dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas pekerja pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.¹⁵

Berdasarkan pengamatan peneliti melalui pernyataan dalam kuesioner sebagian besar pekerja memiliki komitmen organisasi yang rendah, hal ini dibuktikan dari banyaknya pekerja yang menyatakan tidak terlalu merugikan bagi mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Perbedaan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar pekerja yang mengalami stres kerja juga mengalami beban kerja, pekerja dengan beban kerja berat (83,3%) dan pekerja yang memiliki beban kerja rendah (16,7%) dengan $pValue = 0,035$ yang artinya adanya perbedaan bermakna antara beban kerja dengan stres kerja.

Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan seseorang untuk memenuhi 'tujuan' dari pekerjaan tersebut, beban kerja didefinisikan sebagai kapasitas terbatas seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja yang dialami manusia dapat digolongkan menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental.¹⁶

Beban kerja merupakan hal yang tidak bisa dihindari oleh pekerja di tengah perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Jika seorang pekerja mengalami stress karena pekerjaannya, maka hal tersebut menandakan bahwa ada yang tidak sejalan antara keinginan karyawan dengan tujuan dan tuntutan perusahaan. Stres kerja merupakan respon yang dialami pekerja ketika permintaan dan beban kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja.³¹

Berdasarkan pengamatan peneliti melalui pernyataan dalam kuesioner bahwa semakin berat beban kerja yang dialami pekerja sebagian besar karena kerasnya usaha yang dilakukan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, baik secara mental dan fisik, demi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau sesuai target.

Perbedaan Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar pekerja yang mengalami stres kerja mengalami iklim organisasi kondusif, pekerja dengan iklim organisasi kondusif (58,3%) dan pekerja yang memiliki iklim organisasi tidak kondusif (41,7%) dengan $pValue = 0.116$ yang artinya tidak ada perbedaan bermakna antara iklim organisasi terhadap stres kerja.

Iklim organisasi merupakan serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang

berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁷

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan didalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri, atau sifat organisasinya.³²

Berdasarkan pengamatan peneliti melalui pernyataan dalam kuesioner bahwa tingginya iklim organisasi yang kondusif karena lingkungan di tempat bekerja baik, hal ini dibuktikan dari sebagian besar pekerja yang menyatakan hubungan antar sesama rekan kerja yang baik, dan tersedianya fasilitas yang dibutuhkan pekerja.

5. KESIMPULAN

Sebagian besar pekerja mengalami stres kerja. Komitmen organisasi terbanyak adalah pekerja yang memiliki komitmen organisasi rendah, beban kerja terbanyak adalah pekerja yang memiliki beban kerja berat, iklim organisasi terbanyak adalah iklim kerja yang kondusif. Hasil analisis bivariat didapatkan dari 3 variabel yang diteliti terdapat dua variabel (komitmen organisasi, iklim organisasi) tidak memiliki perbedaan yang bermakna terhadap stres kerja. Sedangkan satu variabel lainnya (beban kerja) mempunyai perbedaan yang bermakna terhadap stres kerja.

Diharapkan perusahaan menambah jumlah pekerja untuk mengurangi beban kerja. Bila penambahan jumlah pekerja dianggap terlalu berat bagi perusahaan, maka bisa dilakukan perubahan pada sistem kerja seperti menerapkan shift kerja untuk mengurangi beban kerja.

6. DAFTAR REFERENSI

1. Biru M, Utami HN, Mayowan Y. (Studi Pada karyawan Tetap PG . Kebon Agung Kabupaten Malang). *Fak Ilmu Adm Univ Brawijaya Malang*. 2016;39(2):50–6.
2. Samura MD, Sitompul F. Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada karyawan. *J Inov Kesehat Masy*. 2020;1(2):52–9.
3. Fahmi S. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *J Ekon Mod*. 2017;12(3):107.
4. JATI LOWS. hubungan beban kerja dan masa kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja bagian weaving PT. kosoema nanda putra. 2018;
5. Masyarakat JK. Hubungan Antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental,

- Pengembangan Karir Dan Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Guru Di Slb Negeri Semarang. *J Kesehat Masy.* 2017;5(5):amaliabeki@gmail.com.
6. Caesarani AC, Riana G. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION PADA SARI SEGARA RESORT VILLA & SPA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ket. 2016;5(9):5722–53.
 7. Zulkifli H. GAMBARAN STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA DI RS. X PALEMBANG Karina, Hilda Zulkifli, Novrikasari Universitas Sriwijaya. 2021;7(1):7–14.
 8. Nurdiawati E, Atiatunnisa N. Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Stres Kerja Psikologis dan Stres Kerja Perilaku Dengan Kinerja karyawan. *Falethan Heal J.* 2018;5(3):117–22.
 9. Germas MKRI (2018). 8_Agustus_09. 2018.
 10. Putri AS, Lestari PW. Pada Pekerja Tower Bts Di Proyek Huawei Pt . Xerindo Teknologi Jakarta the Relationship Between Fatigues and Work Stress in Bts Tower in the Huawei Project of Pt . Xerindo Teknologi Jakarta. 2020;2(April):217–20.
 11. Sari dwi mita. Abstrak, Kesimpulan ada hubungan antara status perkawinan dengan stres kerja, ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja, dan ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. 2019;2019.
 12. Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. 2019;
 13. tarwaka, PGDip.Sc. ME. ergonomi dasar, dasar dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja. 2nd ed. 2015.
 14. Tobias Kollmanna. I can't get no sleep—The differential impact of entrepreneurial stressors on work-home interference and insomnia among experienced versus novice entrepreneurs. *J Bus Ventur [Internet].* 2019;34(4):692–708.
 15. Ii BAB, Organisasi AK. bab 2 komitmen organisasi. 2016;13–48.
 16. Arasyandi M, Bakhtiar A. Analisa Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa Tlx Pada Operator Kargo Di Pt. Dharma Bandar Mandala (Pt. DBM). *Ind Eng Online J.* 2016;5(4):1–6.
 17. Ii BAB, Pustaka K. *Iklm Kom I.* 2017;(1968):11–21.
 18. Naoum SG, Herrero C, Egbu C, Fong D. Integrated model for the stressors, stress, stress-coping behaviour of construction project managers in the UK. *Int J Manag Proj*

- Bus. 2018;11(3):761–82.
19. Dewi KS. Buku ajar kesehatan mental [Internet]. UPT UNDIP Press Semarang. 2012. 143 p.
 20. Rian Rosihan Ansori. Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *Indones J Public Heal*. 2017;12(1):75.
 21. Rinaldi Perdana. Analisis Dampak Work From Home Terhadap Gejala Stress dan Keluhan Otot Rangka. 2020;
 22. Keperawatan JA. Kata kunci : Stres Kerja. 2020;(2014):82–98.
 23. Sataloff RT, Johns MM, Kost KM. stress kerja. 2018.
 24. Keselamatan B, Masyarakat FK. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Bekisting PT Kongsruksi X Di Kota Semarang. *J Kesehat Masy*. 2019;7(4):331–5.
 25. Erick MCJ, Miranda G, Sandra D, Argueta E, Wachter NH, Silva M, et al. gambaran faktor prokososial ditempat kerja pada pekerja tekstil PT. sandratex ciputat Tahun 2016. *Rev CENIC Ciencias Biológicas* [Internet]. 2016;152(3):28.
 26. Desi Rusmiati SSMK. Modul Metodologi Penelitian dan Biostatistik. 2015.
 27. Yusup F. Uji Validitas dan Reliabilitas. *J Tarb J Ilm Kependidikan* [Internet]. 2018;7(1):17–23.
 28. Dr. Sandu Siyoto, SKM., M.Kes & M. Ali Sodik M. DASAR METODOLOGI PENELITIAN. 2015. 1–124 p.
 29. Christama D. Analisis Pengaruh Stres Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Caddy Pt Golf Graha Famili Surabaya Skripsi. 2011;
 30. Sari Dwi Mita. Hubungan Status Perkawinan, Kelelahan Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Di Proyek Jembatan Teluk Kendari Sulawesi Tenggara Tahun 2019. 2019;(June):1–7.
 31. Budhiartini, Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Agrapersada Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Polgan)* Vol. 4 No. 2 (2021)
 32. Praguyo Prataman, Sjahril Effendi Pasaribu. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.3no.2. (2020)

HALAMAN INI DIKOSONGKAN