
KINERJA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH DALAM PENANGGULANGAN BENCANA TANAH LONGSOR DI KOTA BALIKPAPAN

**Nur Sakinah Ardani¹; Iwan Zulfikar²; Nur Falah Setyawati³; Impol Siboro⁴,
Iin Pratamasari⁵**

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Program Diploma IV, Universitas Balikpapan, Jl. Pupuk Raya,
Gn. Bahagia Balikpapan 76114 Telp. (0542) 764205
Email: ardanisakinah@gmail.com¹, iwanzulfikar@uniba-bpn.ac.id²
nurfalahsetyawati@uniba-bpn.ac.id³, impol@uniba-bpn.ac.id⁴,
iin.pratamasari@uniba-bpn.ac.id⁵

ABSTRAK

Sebagai negara berkembang Indonesia yang memasuki era negara industri baru dimana persaingan semakin tinggi dan karyawan dituntut mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kemajuan atau perkembangan sebuah perusahaan bukan saja hanya berdasarkan teknologi yang canggih tetapi juga dilihat dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk pencapaian tujuan secara efektif, dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek berpengaruh atas keberhasilan perusahaan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, usaha, kreatifitas, serta keahlian guna mengelola organisasi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 46 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di dapatkan nilai $p - value = 0,615$ sehingga nilai $p - value = 0,615 < 0,05$ dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja di dapatkan nilai $p - value = 0,001$ sehingga nilai $p - value = 0,001 < 0,05$ dan dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja.

ABSTRACT

As a developing country, Indonesia is entering the era of a new industrial country where competition is increasingly high and employees are required to do their jobs well. The progress or development of a company is not only based on sophisticated technology but is also seen from the human resources available in the company. Human resources are needed in companies to

achieve goals effectively and efficiently. Human resources are one of the influential aspects of a company's success as people who provide energy, effort, creativity and expertise to manage the organization. The aim of this research is to determine the effect of workload and work stress on employee performance at PT. Indonesian Harbor (Persero) Regional 4 Balikpapan. This research uses quantitative methods with a total research sample of 46 respondents. The data collection techniques used in this research were observation and questionnaires. The workload variable does not have a significant effect on employee performance. The work stress variable has a significant effect on employee performance. Based on the results of research conducted by researchers, the influence of workload on employee performance was obtained by p - value = 0.615 so that p - value = 0.615 < 0.05 and it was stated that there was no significant influence. And the effect of work stress on performance is obtained by p - value = 0.001 so that p - value = 0.001 < 0.05 and it is stated that there is a significant influence.

Keywords: Workload, Employee Performance, Work Stress.

PENDAHULUAN

International Labour Organization (ILO) menyatakan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atau Occupational Safety and Health merupakan peningkatan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

Sebagai negara berkembang Indonesia yang memasuki era negara industri baru dimana persaingan semakin tinggi dan karyawan dituntut mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kemajuan atau perkembangan sebuah perusahaan bukan saja hanya berdasarkan teknologi yang canggih tetapi juga dilihat dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk pencapaian tujuan secara efektif, dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek berpengaruh atas keberhasilan perusahaan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, usaha, kreatifitas, serta keahlian guna mengelola organisasi.

Sedarmayanti (2009), kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas merupakan indikator saat menentukan bagaimana usaha dalam mencapai tingkat produktivitas tinggi pada suatu organisasi. Maka dilakukan upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal yang penting. kinerja dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan begitu juga sebaliknya, apabila kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Astianto (2014), menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja pekerja dapat terjadi dalam tiga kondisi pertama, beban kerja sesuai standar, kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Apabila beban kerja terlalu tinggi maka kesalahan akan muncul dari ketidakmampuan karyawan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Dalam suatu pekerjaan setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda- beda. Pekerjaan yang diberikan

dapat menimbulkan resiko dan dampak bagi karyawan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Hal tersebut sering menjadi beban tersendiri bagi karyawan karena menjadi beban mental, sosial, dan fisik. Jika beban kerja yang diberikan tidak terlalu berat akan berdampak pada kurangnya motivasi dan mengakibatkan kebosanan dalam melakukan pekerjaan. Saat beban kerja yang dirasakan melebihi kemampuan dan keterbatasan karyawan maka akan menyebabkan stres akibat kerja (Mappangile et al., 2019).

Survey oleh Health and Safety Executive (HSE) mengenai stres dan depresi terkait pekerjaan terdapat sebanyak 595.000 kasus pada tahun 2018 dengan tingkat prevalensi 1.800 kasus per 100.000 pekerja. Stres dan depresimenegenai pekerjaan juga menyumbangkan 44% dari semua kasus gangguan kesehatan terkait pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit. Menurut data dari Biro Statistik Ketenagakerjaan tahun 2018 menunjukkan bahwa 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan dengan masalah stres. Perkiraan ini berdasarkan oleh kenyataan bahwa 60%-90% kunjungan pada dokter disebabkan oleh masalah yang berkaitan dengan stress.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja menyertakan aspek psikologi, dalam hal initerkait dengan kesehatan mental karyawan di tempat kerja. Beberapa kasus ditemukan di perusahaan bahwa stress kerja dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, misalkan dalam keadaan emosi yang tidak stabil dapat menurunkan kemampuan berkonsentrasi ketika produksi, tingginya tingkat absensi, dan penurunan produktifitas kinerja hingga kecenderungan bunuh diri. Stres adalah salah satu perhatian utama dalam organisasi dan dapat dianggap sebagai suatu akibat dari berbagai permasalahan yang dihadapi manusia yang ada di dalam organisasi. Sehingga stres terwujud ketika orangberhadapan dengan begitu banyak

tekanan yang menyebabkan pola perilaku normal mereka menjadi terpengaruh.

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat terlihat dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sukamenyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami stres kerja apabila stres yang dialami melibatkan lingkungan sekitar atau bahkan organisasi dimana individu tersebut berada. Stres dapat terjadi pada setiap waktu dan setiap individu tidak dapat dihindari dari kehidupan manusia.

Ketidakkampuan dan keterbatasan pekerja untuk menyesuaikan antara keinginan dan kenyataan inilah yang akan menimbulkan rasa gelisah dan frustrasi. Stres kerja yang dialami oleh karyawan saat mempengaruhi organisasi karena kinerja yang dihasilkan akan menurun dan tentunya akan mengalami kerugian. Hal ini pulayang akan membuat karyawan menjadi sering stres, depresi, dan kurang produktif dalam melakukan pekerjaan. Dan pada akhirnya ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang pelayanan kapal (*ship service*), pelayanan jasa lain (*other service*), pelayanan barang dan peti kemas (*goods and container services*). Tuntutan-tuntutan pekerjaan yang berlebih membuat karyawan merasakan beban kerja yang diberikan perusahaan tinggi dengan batas waktu yang diberikan tidak mencukupi dan melebihi kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan terkadang pekerjaan yang diberikan diluar jobdesk mereka.

Hal ini menimbulkan beban baru bagi para karyawan sehingga mengakibatkan fokus mereka terpecah. tekanan pekerjaan masing-masing karyawan yang dituntut untuk terus mencapai targetnya sering menjadi alasan timbulnya stres kerja karena

karyawan harus menyelesaikan pekerjaan hingga lembur berkerja, membawa pulang pekerjaan hingga ke rumah dan masuk pada hari libur. Permasalahan tersebut membuat karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka sehingga memicu terjadinya stres kerja yang tentunya mempengaruhi kinerja para karyawan yang menjadi kurang optimal.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja dan stres kerja pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Metode penelitian ini disebut kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti bertempat di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan yang beralamat di jalan Yos Sudarso No 30 Balikpapan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 Agustus sampai dengan tanggal 29 September 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 46 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling atau sampling jenuh adalah peneliti yang menggunakan semua populasi sebagai sampel. Dan jumlah sampel yang di dapat dalam penelitian ini sebanyak 46 responden yaitu 12 orang divisi operasi, 14 orang divisi pendukung perencanaan, 20 orang divisi perencanaan dan pengendalian operasi.

Data merupakan bahan keterangan tentang suatu objek penelitian, oleh karena itu data yang dikumpulkan harus akurat. Penelitian ini menggunakan Data Primer dan

Data Sekunder, yaitu Data primer yaitu observasi untuk mengetahui secara langsung. Dilakukan observasi dengan cara pengamatan, pengumpulan data dan melihat langsung ke lapangan, terhadap objek yang akan di teliti. Serta melakukan teknik Kuesioner Dilakukan dengan membagikan lembar kuesioner menggunakan kuesioner NASA-TLX untuk mengetahui beban kerja, kuesioner Permenaker No 5 Tahun 2018 untuk mengetahui stres kerja dan kuesioner (Safitri Legista, 2022) sebagai referensi untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan. Melalui teknik dokumentasi ini peneliti melakukan dengan proses pengambilan gambar kegiatan yang berkaitan dengan penelitian. Dan Data sekunder yaitu studi kepustakaan dilakukan dengan membaca buku-buku dan mempelajari serta memahami referensi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Analisis data dimulai dengan tiga analisis yaitu Analisis Univariate dilakukan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik tiap variabel. Dari analisis ini akan menghasilkan distribusi frekuensi dan presentasi dari tiap variabel, Analisis bivariat dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen. Uji statistik bivariat dengan *Chi Square* untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan dan Analisis Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terdapat variabel dependen, dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Balikpapan” diperoleh data mengenai frekuensi responden sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Variabel	n	Presentasi (%)
Rendah	0	0
Sedang	18	39,1%
Tinggi	28	60,9%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa frekuensi responden berdasarkan stres kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan dengan kategori beban kerja sedang sebanyak 18 orang (39,1%) dan kategori beban kerja tinggi sebanyak 28 orang (60,9%).

2. Stress kerja

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stress Kerja

Variabel	n	Presentasi (%)
Rendah	0	0
Sedang	19	41,3%
Tinggi	27	58,7%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa frekuensi responden berdasarkan beban kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 19 orang (41,3%) dan kategori stress kerja tinggi sebanyak 27 orang (58,7%).

3. Kinerja Karyawan

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan

Variabel	n	Presentasi (%)
Rendah	26	56,5%
Tinggi	20	43,5%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa frekuensi responden berdasarkan

kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan dengan kategori kinerja rendah sebanyak 26 orang (56,5%) dan kategori kinerja tinggi sebanyak 20 orang (43,5%).

Analisis Brivariat

Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Pengaruh Variabel Antara Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (n=46)

Beban kerja	Kinerja Karyawan				Total		p
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	
Sedang	11	61,1%	7	38,9%	21	100%	0,615
Tinggi	15	53,6%	13	46,4%	25	100%	0,615
Total	26	56,5%	20	43,5%	46	100%	0,615

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan analisis brivariat pada tabel 4 Hasil uji chi square antara stres kerja dan kinerja dengan kategori beban kerja sedang sebanyak 11 orang (61,1%) dan kategori beban kerja tinggi sebanyak 7 orang (38,9%). Sedangkan kategori kinerja rendah sebanyak 15 orang (53,6%) dan kategori kinerja tinggi sebanyak 25 orang (46,4%). Hasil uji *chi square test* didapatkan $p = 0,615 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak artinya tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Balikpapan.

Tabel 5. Hasil Pengaruh Variabel Antara Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (n=46)

Stres kerja	Kinerja Karyawan				Total		p
	Rendah		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	

Sedang	16	84,2%	3	15,8%	19	100%	0,001
Tinggi	10	37%	17	63%	27	100%	0,001
Total	26	41,3%	20	58,7%	46	100%	0,001

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan analisis bivariat pada tabel 5 Hasil uji chi square antara beban kerja dan kinerja dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 16 orang (84,2%) dan kategori stres kerja tinggi sebanyak 3 orang (15,8%). Sedangkan kategori kinerja rendah sebanyak 10 orang (37%) dan kategori kinerja tinggi sebanyak 17 orang (63%). Hasil uji *chi square test* didapatkan $p = 0,001 < \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima artinya ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Balikpapan.

Analisis Regresi Liner Berganda

Tabel 6. Hasil Pengaruh Variabel Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (n=46)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.782	.275		2.847	.007
	Beban Kerja	-.087	.144	-.086	-.606	.548
	Stres Kerja	.500	.143	.496	3.501	.001

Sumber: Data Primer, 2023

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) berdasarkan output yang diperoleh di dapatkan nilai $p - value = 0,548$ sehingga nilai $p - value = 0,548 > 0,05$. Hal ini berarti variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Perusahaan menambahkan

beban kerja untuk merangsang karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja, pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) regional 4 Balikpapan sendiri juga melakukan pendekatan dengan bawahannya, selain itu juga pimpinan dalam mengambil keputusan juga melibatkan bawahannya. Kondisi ini dimaksudkan agar para karyawan merasa dirinya berguna diperusahaan.

Beban kerja tidak dapat diukur dengan tinggi rendahnya beban kerja yang dimiliki karyawan karena beban kerja dapat diatasi dan dikendalikan tergantung dari karyawan masing-masing. Meskipun lingkungan kerja tidak nyaman, tuntutan pekerjaan yang banyak, dan kemampuan karyawan terbatas namun apabila karyawan dapat fokus dengan pekerjaan yang dimiliki maka beban kerja tidak akan sampai menjadi gangguan dan mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) berdasarkan output yang diperoleh di dapatkan nilai $p - value = 0,001$ sehingga nilai $p - value = 0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan Stres kerja yang dialami karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Regional) 4 Balikpapan. Pada divisi operasi dan divisi pendukung perencanaan mengalami stres kerja karena beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan waktu kerja yang terlalu berlebihan.

Dan pada divisi perencanaan dan pengendalian operasi mengalami stres karena tugas yang diberikan terlalu banyak sehingga karyawan harus lembur untuk dapat menyelesaikan semua tugasnya serta komunikasi karyawan satu dengan lainnya kurang baik, dari permasalahan tersebut membuat karyawan merasa cemas, lelah dan tertekan sehingga mengakibatkan stres kerja.

Stres yang dialami secara terus menerus dan tidak segera dikendalikan dapat menyebabkan terjadinya adanya kombinasi antara kelelahan fisik, psikis dan emosi yang mengakibatkan munculnya perilaku berbahaya. Perilaku berbahaya ini muncul karena adanya dorongan dari dalam diri dan perasaan tidak aman yang dirasakan dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila karyawan telah bertindak tidak aman saat bekerja maka mereka tidak akan dapat berkonsentrasi dengan baik sehingga karyawan kurang memperhatikan keselamatannya dan berpengaruh pada menurunnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan judul Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia(Persero) Regional 4 Balikpapan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X1) beban kerja terhadap variabel (Y) kinerja, berdasarkan output yang diperoleh di dapatkan nilai $p - value = 0,615$ sehingga nilai $p - value = 0,615 < 0,05$ dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X2) stres kerja terhadap variabel (Y) kinerja, berdasarkan output yang diperoleh di dapatkan nilai $p - value = 0,001$ sehingga nilai $p - value = 0,001 < 0,05$ dan dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Saran dan ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Universitas Balikpapan yang telah mendukung penelitian dan penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Caniago, A. R. H., Rusba, K., Noeryanto, N., Mulya, W., & Pratamasari, I. (2023). Efektivitas Pengawasan Pengelolaan Limbah Cair Industri Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan. *Identifikasi*, 9(2), 788-796.
- Fathoni, N., Zulfikar, I., Noeryanto, N., & Liku, J. E. A. (2023). Implementasi Sistem Manajemen Mutu Iso 9001: 2015 Dalam Meningkatkan Pemahaman Dokumentasi Di Fakultas Vokasi Universitas Balikpapan. *Identifikasi*, 9(2), 837-851.
- Firdaus, I. R., Siboro, I., Noeryanto, N., & Fuadi, Y. (2023). Pengendalian Bahaya Dan Penilaian Risiko Pada Area Bengkel Di PT. Mandau Berlian Sejati Zainal Arifin Balikpapan. *Identifikasi*, 9(2), 811-820.
- Mangkunegara, A.A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mappangile, A. S., Pontoluli, Y. C., & Zefri, M. (2019). Analisis Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Balikpapan. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lindungi Lingkungan*, 5 No 2, 112–119.
- Ningrum, W. P., Siboro, I., Zainul, L. M., & Saputra, D. (2023). Penggunaan Full Body Harness Pada Pekerja Perancah Di PT Graha Mandala Sakti Balikpapan. *Identifikasi*, 9(2), 858-863.
- Safitri, L. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus PT Ancol Terang Metal Printing Industri)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Yuliani, I., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Avessina, M. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 407-415.
- Zulkifly, Z., Siboro, I., Zainul, L. M., & Purwanti, S. (2023). Analisis Risiko Dan Pengendalian Bahaya Pekerjaan Perbaikan Drainase Pada PT. Rayy Empat Pilar. *Identifikasi*, 9(2), 864-870.