



Analisis Beban Kerja Mental Dosen Fakultas XYZ Menggunakan Metode Nasa TLX

Grita Supriyanto Dewi^{1✉}, Cici Finansia², Alfirna Rizqi Lahitani³

Prodi Teknik Industri Fakultas Teknik dan Teknologi Informasi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta^(1,2)

Prodi Teknologi Informasi Fakultas Teknik dan Teknologi Informasi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta⁽³⁾

DOI: 10.31004/jutin.v7i2.25973

✉ Corresponding author:
[grita1202@gmail.com]

Article Info

Abstrak

Kata kunci:
kinerja;
beban kerja;
stres kerja;
worklife balance;
dosen;

Kinerja pada pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu stres kerja. Stres yang tidak teratasi berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Fakultas XYZ merupakan salah satu fakultas yang berada di salah satu Universitas Swasta yang berada di daerah Yogyakarta. Berdasarkan data kepegawaian didapatkan rata-rata BKD 2023 untuk dosen Fakultas XYZ sebesar 18,65. Hal tersebut menimbulkan beban yang berlebih pada dosen. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur indeks beban kerja mental pada dosen fakultas XYZ dan disusun rekomendasi perbaikan untuk menyeimbangan beban kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Nasa TLX. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja yang dialami oleh dosen Fakultas XYZ berada pada status beban kerja tinggi sebesar 59% dan sangat tinggi sebesar 41%. Untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan penyesuaian beban kerja melalui penambahan jumlah Sumber Daya Manusia serta membuat sistem administrasi yang lebih ramping agar kegiatan administratif tidak mengganggu kegiatan tridharma dosen.

Abstract

Keywords:
performance;
workload;
work stress;
worklife balance;
lecturer;

Employee performance is influenced by several things, one of which is work stress. Unresolved stress results in a person's inability to interact positively with their environment. XYZ Faculty is one of the faculties in a private university in the Yogyakarta area. Based on personnel data, the average 2023 BKD for XYZ Faculty lecturers is 18.65. This creates an excessive burden on lecturers. This research aims to measure the mental workload index of XYZ faculty lecturers and develop recommendations for improvement to balance the workload. The method used in this research is the Nasa TLX method. The results of the research show that the workload experienced by lecturers at Faculty so that administrative activities do not interfere with lecturers' tri dharma activities.

1. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan tujuan serta visi misi dari sebuah organisasi yang optimal (Azenil & Wahyuni, 2017). Dalam mewujudkan hal tersebut, maka sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi. Manusia adalah salah satu sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang sulit digantikan oleh teknologi. Sebab, fasilitas kerja lengkap tidak menjamin keberhasilan jika tidak terdapat manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memelihara didalamnya (Robbin, 1996). Untuk mengoptimalkan tujuan dan visi misi sebuah organisasi maka harus dimulai dari kinerja yang optimal pada setiap pegawai (Ariani et al., 2017). Kinerja merupakan kemampuan seorang pegawai ketika menerima dan melaksanakan tujuan pekerjaan pada tingkat pencapaian tujuan yang telah diusahakan (Nawawi, 2006). Kinerja seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi. Hal tersebut dapat menentukan kinerja dari organisasi. Keberhasilan organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja pada pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi pekerja yang mengalami ketegangan dan berpengaruh terhadap emosi, cara pikir dan juga kondisi fisik pada diri seseorang (Schneiderman et al., 2005). Stres kerja yang tidak teratasi dengan baik, berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik pada lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Muhdar, 2012). Semakin tinggi tingkat stres, akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Stres yang berlebihan akan menyebabkan pegawai frustrasi dan membuat kinerjanya menurun, namun stres yang terlalu rendah akan menyebabkan pegawai tidak termotivasi untuk berprestasi (Ariani et al., 2017). Stres kerja yang dialami oleh pegawai biasanya dipicu oleh beban kerja yang berlebihan. Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan pada unit organisasi tertentu serta dianalisis terkait waktu yang perlukan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan (Irawati & Carollina, 2017). Beban kerja berupa tuntutan pekerjaan yang ditandai dengan kebutuhan kerja yang cepat, dapat merespon cepat serta dapat melakukan banyak tugas dan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang bersamaan (Ingusci et al., 2021). Jika kemampuan pekerjaan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan maka akan timbul perasaan jenuh. Akan tetapi jika tuntutan pekerjaan lebih tinggi dan tidak sebanding dengan kemampuan maka akan menimbulkan kelelahan yang berlebih dan berdampak pada sebuah pekerjaan (Hendrawan et al., 2013). Beban kerja yang berlebihan memiliki dampak serius terhadap kesehatan dan produktivitas kerja.

Fakultas XYZ merupakan salah satu fakultas yang berada di Salah satu Universitas Swasta yang berada di daerah Yogyakarta. Berdasarkan Pasal 72 UU Guru dan Dosen mengenai pengaturan Beban Kinerja Dosen (BKD) mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian dan melakukan tugas tambahan serta melakukan pengabdian kepada masyarakat. BKD sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 Satuan Kredit Semester (SKS) dan sebanyak-banyaknya 16 SKS. Berdasarkan data kepegawaian didapatkan rata-rata BKD 2023 untuk dosen Fakultas XYZ sebesar 18,65 sehingga hal tersebut menimbulkan beban yang berlebih pada dosen. Beban yang berlebih mengakibatkan kinerja dosen menurun. Jumlah dosen yang relatif sedikit diharuskan mengajar berbagai mata kuliah yang relatif banyak sehingga tiap dosen memiliki beban mengajar lebih dari satu mata kuliah. Hal tersebut berdampak pada ketidakfokusan dosen, karena harus memahami beberapa mata kuliah sekaligus untuk diajarkan kepada mahasiswa dengan tetap memperhatikan kualitas dari materi yang diberikan (Purwaningsih & Sigiyanto, 2007). Selain mengajar, dosen juga memiliki beberapa tugas lain seperti kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat, penelitian dan kegiatan lain seperti anggota dalam kepanitiaan tertentu. Beban berlebih yang dialami dosen akan berdampak pada penurunan kinerja dosen. Apabila kinerja dosen mengalami penurunan, maka kinerja dari fakultas juga mengalami penurunan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diperlukan suatu pengukuran untuk mengetahui besar beban kerja mental yang dialami oleh dosen Fakultas XYZ untuk menentukan tindakan perbaikan agar kinerja dosen lebih optimal dan dapat mencapai *worklife balance*. Metode yang digunakan untuk mengukur beban kerja mental yaitu dengan metode NASA-TLX. Metode NASA-TLX merupakan prosedur rating multidimensional yang membagi beban kerja berdasarkan rata-rata pembebanan

6 subskala yaitu : *Mental demand* (MD), *Physical demand* (PD), *Temporal Demand* (TD), *Performance* (P), *Effort* (E), *Frustration Level*. (FR) (Mahmud, 2022).

2. METODE PENELITIAN

Prosedur penelitian ini dilakukan dengan metode NASA-TLX. Adapun tahap penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

A. Tahap Persiapan

Pada tahap ini dilakukan identifikasi masalah, studi literatur, penentuan sampel penelitian, dan perancangan kuisoner NASA-TLX.

B. Tahap Pengumpulan Data

Pada tahap ini dilakukan penyebaran kuesioner NASA-TLX kepada dosen Fakultas XYZ. Terdapat enam dimensi yang ditanyakan yaitu *Mental Demand* (MD), *Physical Demand* (PD), *Temporal Demand* (TD), *Performance* (P), *Effort* (EF)/ Tingkat Usaha Fisik dan Mental, dan *Frustration Level* (FR). Teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik *convenience sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan peneliti, sampel yang dipilih merupakan sampel yang dipandang cocok, serta bersedia menjadi sumber data dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Sampel ini banyak digunakan oleh para peneliti karena paling cepat dan mudah dilakukan sebab peneliti dapat memiliki kebebasan dalam memilih sampel yang akan ditemui (Widya, 2018). Pada kuesioner NASA TLX responden diminta untuk mengisi kuesioner tiga tahap. Yang pertama mengisi identitas, jenis kelamin, lama bekerja, status pernikahan dan jabatan struktural. Pada tahap kedua responden diminta untuk memilih beban kerja yang dirasakan paling dominan. Hal tersebut digunakan untuk menentukan besar bobot pada masing-masing indikator beban kerja.

Tabel. 1 Penjabaran Dimensi Pengukuran Beban Kerja Mental

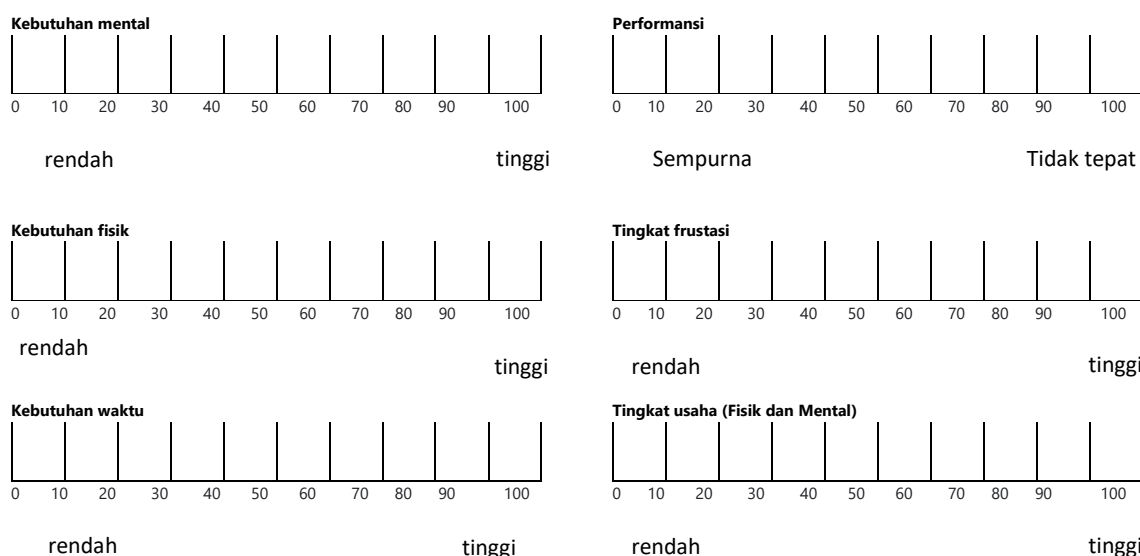
No	Dimensi	Keterangan
1	<i>Mental Demand</i> (MD)	Kegiatan mental yang diperlukan dalam melakukan aktivitas, seperti mengingat, berpikir, dll.
2	<i>Physical Demand</i> (PD)	Besarnya kegiatan fisik yang diperlukan atau dilakukan untuk melaksanakan aktivitas (misal mendorong, mengangkat, berjalan, dll)
3	<i>Temporal Demand</i> (TD)	Jumlah beban yang berhubungan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan dilakukan.
4	<i>Performance</i> (P)	Seberapa besar keberhasilan dan kepuasan seseorang terhadap hasil kerjanya.
5	<i>Frustration Level</i> (FR)	Gabungan antara kerja mental dan kegiatan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
6	<i>Effort</i> (EF)	Perasaan tidak aman, cemas, dan terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman dan nyaman saat melakukan pekerjaan.

Setelah responden memahami penjelasan tiap dimensi pengukuran kerja, maka responden akan membandingkan dimensi dominan yang dirasakan para dosen pada saat bekerja.

Tabel. 2 Perbandingan Dimensi Beban Kerja yang Dominan

No	Dimensi	√	Dimensi	√
1	Kebutuhan Fisik		Kebutuhan Mental	
2	Kebutuhan Waktu		Kebutuhan Mental	
3	Performansi		Kebutuhan Mental	
4	Tingkat Frustasi		Kebutuhan Mental	
5	Tingkat Usaha Fisik dan Mental		Kebutuhan Mental	
6	Kebutuhan Waktu		Kebutuhan Fisik	
7	Performansi		Kebutuhan Fisik	
8	Tingkat Frustasi		Kebutuhan Fisik	
9	Tingkat Usaha Fisik dan Mental		Kebutuhan Fisik	
10	Performansi		Kebutuhan Waktu	
11	Tingkat Frustasi		Kebutuhan Waktu	
12	Tingkat Usaha Fisik dan Mental		Kebutuhan Waktu	
13	Tingkat Frustasi		Performansi	
14	Tingkat Usaha Fisik dan Mental		Performansi	
15	Tingkat Usaha Fisik dan Mental		Tingkat Frustasi	

Pada tahap ketiga responden diminta untuk memberikan *rating* pada enam indikator beban kerja mental sesuai dengan yang dirasakan selama bekerja menjadi dosen dengan skala 0-100.



Gambar 1 Skala Indikator Beban Kerja

C. Tahap Pengolahan Data

Langkah-langkah pengolahan data adalah sebagai berikut

a. Perhitungan Nilai NASA-TLX

Tahapan ini terdiri atas tahap penjelasan indikator beban mental, pembobotan, pemberian rating, perhitungan produk, perhitungan *weighted workload* (WWL), perhitungan skor, dan interpretasi nilai. Tahap ini dilakukan untuk mengukur klasifikasi beban kerja mental mahasiswa dan menentukan skala beban kerja mental paling dominan (Hancock dan Meskhati, 1988).

$$Produk = bobot \times rating \tag{1}$$

$$Weighted Workload (WWL) = \sum produk \tag{2}$$

$$skor = \frac{\sum(bobot \times rating)}{15} \tag{3}$$

Adapun kalsifikasi beban kerja mental aktivitas yang dinilai berdasarkan skor adalah (Hendrawan, 2013):

- Nilai Skor > 80 = Kategori beban mental pekerjaan berat (B)
- Nilai Skor 50 – 80 = Kategori beban mental pekerjaan sedang (S)
- Nilai skor < 50 = Kategori beban mental pekerjaan ringan (R)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil kuesioner didapatkan data demografi responden. Berikut ini merupakan data demografi dari responden

Tabel. 3 Demografi Responden

Jenis Kelamin		Lama bekerja (Tahun)				Status			Struktural	
L	P	≤1	2-5	6-10	>10	Menikah	Belum Menikah	Ya	Tidak	
9	8	2	7	2	6	16	1	15	2	

Keterangan :

L : laki-laki

P : Perempuan

Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 17 dosen, dengan jumlah laki-laki sebanyak 9 orang dan perempuan sebanyak 8 orang. Rata-rata lama bekerja dosen antara 2-5 tahun. Sebagian besar dari dosen Fakultas XYZ sudah berstatus menikah. Menurut Permendikbudristek Nomer 38 Tahun 2021 tugas utama dosen yaitu melakukan kegiatan tridharma perguruan tinggi. Kegiatan tridharma dosen terdiri dari kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian. Selain menjalankan kegiatan tridharma dosen, terdapat beberapa tugas lain yaitu sebagai pejabat struktural. Pejabat struktural merupakan pejabat administratif yang memiliki jabatan tertentu dalam struktur birokrasi. Pejabat struktural memiliki fungsi kepemimpinan dan struktur birokrasi (Puspita, 2022). Pejabat struktural yang ada di fakultas XYZ terdiri dari dekan, wakil dekan 1, wakil dekan 2, kaprodi, sesprodi dan GKM (Gugus Penjaminan Mutu). Berdasarkan dari hasil p

Penyebaran kuesinoer pada pengukuran beban kerja mental dosen Fakultas XYZ didapatkan data sebagai berikut :

Tabel. 4 Hasil Kuesioner 1 dan 2

Rspdn	Hasil Kuesioner 2 (Bobot)						Hasil Kuesioner 2 (Rating)					
	KM	KF	KW	P	FR	KM dan KF	KM	KF	KW	P	FR	KM dan KF
1	3	0	2	1	5	4	90	40	98	90	90	80
2	1	3	3	4	1	3	85	90	90	50	25	85
3	4	0	1	2	4	4	80	80	90	50	70	80
4	2	0	2	5	4	1	70	10	100	100	80	80
5	3	0	1	5	4	2	85	55	80	55	55	85
6	3	0	4	5	1	2	90	70	90	90	70	80
7	3	1	0	4	4	3	70	90	100	60	70	80
8	2	1	4	4	0	4	100	40	100	100	80	80
9	4	0	3	1	3	4	100	80	90	90	100	100
10	3	1	3	2	2	4	90	30	70	20	20	80
11	2	0	4	2	4	3	95	40	90	80	90	80
12	5	0	3	2	1	4	90	20	70	75	50	60
13	1	2	5	2	3	2	70	50	70	50	70	80
14	3	0	5	4	1	2	70	40	80	50	60	50
15	2	1	2	4	3	3	80	60	90	50	70	70

Rspdn	Hasil Kuesioner 2 (Bobot)					Hasil Kuesioner 2 (Rating)						
	KM	KF	KW	P	FR	KM dan KF	KM	KF	KW	P	FR	KM dan KF
16	1	0	3	2	5	4	90	30	90	70	90	80
17	1	0	5	3	2	4	70	10	80	50	40	80
Total	35	6	30	37	33	38	1045	645	1068	860	800	970
Rata-rata	2,5	0,5	2,9	3,1	2,8	3,1	83,8	49,1	86,9	66,5	66,5	78,2

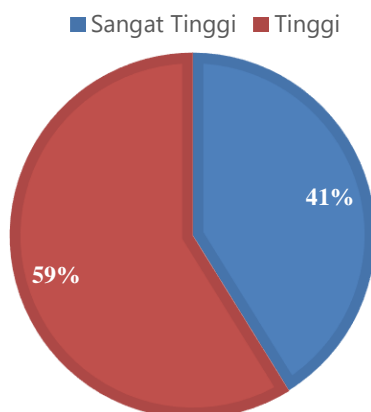
Keterangan :

- | | | | |
|----|--------------------|-----------|--|
| KM | : Kebutuhan Mental | P: | : Performansi |
| KF | : Kebutuhan Fisik | FR | : Frustrasi |
| KW | : Kebutuhan Waktu | KM dan KF | : Kebutuhan Mental dan Kebutuhan Fisik |

Tabel. 5 Hasil perkalian bobot dan rating

Rspdn	Hasil (Bobot * Rating)							Rata-rata	Kesimpulan
	KM	KF	KW	P	FR	KM dan KF	Total		
1	270	0	196	90	450	320	1326	88,40	Sangat Tinggi
2	85	270	270	200	25	255	1105	73,67	Tinggi
3	320	0	90	100	280	320	1110	74,00	Tinggi
4	140	0	200	500	320	80	1240	82,67	Sangat Tinggi
5	255	0	80	275	220	170	1000	66,67	Tinggi
6	270	0	360	450	70	160	1310	87,33	Sangat Tinggi
7	210	90	0	240	280	240	1060	70,67	Tinggi
8	200	40	400	400	0	320	1360	90,67	Sangat Tinggi
9	400	0	270	90	300	400	1460	97,33	Sangat Tinggi
10	270	30	210	40	40	320	910	60,67	Tinggi
11	190	0	360	160	360	240	1310	87,33	Sangat Tinggi
12	450	0	210	150	50	240	1100	73,33	Tinggi
13	70	100	350	100	210	160	990	66,00	Tinggi
14	210	0	400	200	60	100	970	64,67	Tinggi
15	160	60	180	200	210	210	1020	68,00	Tinggi
16	90	0	270	140	450	320	1270	84,67	Sangat Tinggi
17	70	0	400	150	80	320	1020	68,00	Tinggi

Beban kerja yang dialami oleh para dosen Fakultas XYZ berada pada status beban kerja tinggi sebesar 59% dan sangat tinggi sebesar 41%. Indikator beban kerja mental yang paling tinggi dialami dosen adalah tingkat usaha Kebutuhan Fisik dan Kebutuhan Mental. Kebutuhan usaha (KF dan KM) menunjukkan tingkat usaha fisik dan mental yang dikeluarkan oleh dosen untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi berpotensi menyebabkan stres kerja (Pertiwi et al., 2017). Semakin tinggi stres kerja maka akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja (Nadiaty et al., 2019).



Gambar 2. Persentase beban kerja mental dosen Fakultas XYZ

Untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan penyesuaian beban kerja dosen di Fakultas XYZ melalui penambahan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu pihak Universitas XYZ dapat membuat sistem administrasi yang lebih ramping agar kegiatan administratif tidak mengganggu kegiatan tridharma dosen.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami oleh para dosen Fakultas XYZ berada pada status beban kerja tinggi sebesar 59% dan sangat tinggi sebesar 41%. Indikator beban kerja mental yang paling tinggi dialami dosen adalah tingkat usaha Kebutuhan Fisik dan Kebutuhan Mental. Beban kerja yang tinggi berpotensi menyebabkan stres kerja. Semakin tinggi stres kerja maka akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja. Untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan penyesuaian beban kerja dosen di Fakultas XYZ melalui penambahan jumlah Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu pihak Universitas XYZ dapat membuat sistem administrasi yang lebih ramping agar kegiatan administratif tidak mengganggu kegiatan tridharma dosen

5. ACKNOWLEDGMENTS

Ucapan terima kasih kepada LPPM Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta yang telah memberikan dana hibah penelitian internal

6. REFERENCES

- Ariani, S., Suparman, L., & Agusdin. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.28>
- Azenil, N., & Wahyuni, H. C. (2017). ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI DENGAN METODE NATIONAL AERONAUTICS AND SPACE ADMINISTRATION – TASK LOAD INDEX (NASA-TLX). *Dinamika Rekayasa*, 13(2), 81–88. <http://aeronet.gsfc.nasa.gov/>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*. CV. AA. RIZKY.
- Hendrawan, B., Ansori, M., & Hidayat, R. (2013). Pengukuran dan Analisis Beban Kerja Pegawai Bandara Hang Nadim Jurusan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 55–67.
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2021). Workload , Techno Overload , and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers. *Frontiers in Psychology*, 12(April), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA. *Inovasi Dan Bisnis*, 5, 53–58.
- Mahmud, A. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pada Dosen Dengan Menggunakan Metode NASA TLX Mental

- Workload Analysis Of Lecturers Using NASA TLX Method E. *Integrasi Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 7(2), 62–66.
- Muhdar. (2012). Stres Kerja Dan Kinerja Dalam Perspektif Teori Dan Bukti Empirik. *Jurnal Ekonomika Bisnis*, 03(02). <https://doi.org/10.22219/jekobisnis.v3i2.2234>
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 383–394.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah mada University Press.
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat FKM Undip*, 5(3), 260–268.
- Purwaningsih, R., & Sigiyanto, A. (2007). Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT). *J@TI Undip*, 11(2), 28–39.
- Puspita, P. (2022). Restrukturisasi Birokrasi Di Perguruan Tinggi: Penyetaraan Jabatan Struktural Ke Fungsional Perguruan Tinggi Islam Negeri Di Kalimantan. *Jurnal EL-RIYASAH*, 13(1), 50. <https://doi.org/10.24014/jel.v13i1.16705>
- Robbin, S. . (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmak, Edisi Keenam (6th ed.). PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). STRESS AND HEALTH: Psychological, Behavioral, and Biological Determinants. *Annu Rev Clin Psychol*, 1, 607–628. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144141>.STRESS
- Widya. (2018). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Esa di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora Dan SEni*, 2(2), 544–550.