

# PSIKOEDUKASI MENGELOLA STRES KERJA PADA PEGAWAI UPTD PENILAIAN KOMPETENSI BKD PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Alsya Fadhya Zharna Abella <sup>1\*</sup>, Hamka<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jl. Ir. H. Juanda No.15, Kota Samarinda, Indonesia, 75124

\*Email : 2011102433155@umkt.ac.id

---

## Abstrak

Kegiatan magang dilaksanakan di UPTD PKP BKD Provinsi Kalimantan Timur, pemilihan lokasi ini dikarenakan UPTD PKP merupakan unit kerja yang sesuai dengan program studi yang sudah ditempuh dan ilmu yang didapatkan didunia perkuliahan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deksriptif kuantitatif, instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data, analisis statistik deskriptif. Lokasi pengambilan data dilakukan di UPTD PKP BKD Provinsi Kalimantan Timur dengan proses pengambilan data yang tidak dilakukan secara langsung oleh penulis, waktu yang digunakan untuk penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 6 hari. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa UPTD PKP saat ini memiliki tingkat stres pada ketegori sedang-tinggi. Pada aspek tekanan waktu ada pada kategori tinggi terdapat 7 responden (36%) dan pada aspek kecemasan ada pada kategori sedang terdapat 9 responden (47%). Berdasarkan hasil analisis dan berdasarkan observasi tersebut, penulis memberikan psikoedukasi mengenai bagaimana cara mengelola stres di tempat kerja dengan tujuan agar pegawai dapat mengelola stres dengan baik. Psikoedukasi telah dilaksanakan dengan penyebaran melalui Instagram, psikoedukasi berisi mengenai cara mengelola stres yaitu : melakukan meditasi, membuat perencanaan setiap hari, istirahat dengan optimal, rutin untuk berolahraga, dan melupakan pekerjaan sejenak.

**Kata Kunci:** Stres, Psikoedukasi, Pegawai

## Abstract

*Internship activities are carried out at UPTD PKP BKD East Kalimantan Province. This location was chosen because UPTD PKP is a work unit that is in accordance with the study program that has been taken and the knowledge gained in the world of lectures. This research uses quantitative descriptive research methods, the data collection instrument used in this research is in the form of a questionnaire using a Likert scale. This research uses data analysis techniques, descriptive statistic al analysis. The data collection location was carried out at UPTD PKP BKD East Kalimantan Province with the data collection process not being carried out directly by the author; the time used for this research was carried out within a period of 6 days. Based on the analysis results, it was found that the PKP UPTD currently has a stres level in the medium-high category. In the aspect of time pressure there are 7 respondents (36%) in the high category and in the anxiety aspect there are 9 respondents (47%) in the medium category. Based on the results of the analysis and based on these observations, the author provides psychoeducation regarding how to manage stres in the workplace with the aim of ensuring that employees can manage stres well. Psychoeducation has been carried out by distributing it via Instagram, psychoeducation contains how to manage stres, namely: meditating, planning every day, resting optimally, exercising regularly, and forgetting about work for a while.*

**Keywords:** Stres, Psychoeducation, Employees

## PENDAHULUAN

Magang kerja merupakan bentuk perkuliahan melalui kegiatan bekerja secara langsung di dunia kerja. Magang merupakan kegiatan praktik bagi mahasiswa dengan tujuan untuk mendapatkan pengalaman dari kegiatan tersebut, yang nantinya akan dapat digunakan untuk pengembangan profesi (Fauzi, R. N, 2016). Kegiatan magang dilaksanakan di UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur, UPTD PKP adalah salah satu unit kerja daerah yang berada di Samarinda tepatnya Jl. Kartini No. 13. Berdiri pada tahun 2019 melalui penetapan pengaturan gubernur nomor 14 tahun 2019 tentang pembentukan dan susunan organisasi unit pelaksana teknis daerah penilaian kompetensi pegawai badan kepegawaian daerah provinsi Kalimantan timur “UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis Badan Kepegawaian Daerah dibidang Penilaian Kompetensi Pegawai dan melaksanakan urusan ketatausahaan”.

Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan tugas pokok dan fungsinya melakukan penilaian kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Level Pelaksana, Pengawas, Administrator, Jabaran Fungsional dan Seleksi Terbuka (Selter) Jabatan Pimpinan Tinggi Pertama (JPTP) juga memfasilitasi Seleksi Terbuka (Selter) JPTP Pertama dan Madya Pemerintah Kabupaten/Kota di Kalimantan Timur dan BUMD Kota Balikpapan serta pemagangan mahasiswa-mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Negeri maupun swasta di Kalimantan Timur. UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Prov. Kaltim dipimpin Kepala UPTD membawahi Subbag. Tata Usaha, Seksi Pengembangan Instrumen dan Seksi Pengujian Penilaian, *Asesor*, Pranata Komputer, Tenaga IT dan Administrasi.

Pemilihan lokasi magang kerja di UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Prov. Kaltim dengan alasan karena UPTD PKP merupakan unit kerja yang sesuai dengan program studi yang sudah ditempuh dan ilmu yang didapatkan didunia perkuliahan. Pelaksanaan kegiatan magang dilaksanakan dalam jangka waktu 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal 3 Juli 2023 – 1 September 2023. Kegiatan magang ini diharapkan dapat membuka peluang untuk menjalin hubungan kerja sama antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Penulis dapat membandingkan dan mempraktikkan materi yang didapat di kampus dengan yang didapat di perusahaan ataupun instansi serta mahasiswa akan mendapatkan gambaran bagaimana situasi dunia kerja yang sesungguhnya melalui kegiatan magang.

Berdasarkan observasi ditemukan sebagian besar pegawai merupakan seorang wanita juga sudah menikah dan memiliki anak (Tabel 4), serta UPTD PKP sendiri pada bulan Agustus ini memiliki 2 kegiatan yaitu penilaian kompetensi dan potensi pengawas jabatan yang dilakukan selama 2 minggu serta penilaian kompetensi dan potensi selter JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) yang dilakukan selama 3 hari. Sehingga dari hasil observasi tersebut membuat penulis mengangkat tema mengenai Stres Kerja Pegawai hal ini sesuai dengan kegiatan yang cukup padat. Pegawai adalah salah satu sumber daya manusia yang penting dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh perusahaan termasuk juga di dalamnya *softskill* yang dimilikinya (Gofur, 2018). Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari

pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang andal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki gairah ataupun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Adapun strategi yang harus dilakukan untuk mencapai hal tersebut, yaitu dengan mengandalkan manajemen operasional (Bulolo, F, 2021).

Manusia akan cenderung mengalami stres apabila individu kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya (Lady dkk., 2017). Setiap tuntutan beban dalam kehidupan akan menimbulkan respons tubuh yang tidak spesifik yang dikenal dengan stres. Para ahli bersepakat bahwa, stres merupakan respons seseorang sebagai cerminan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia (Hadiansyah dkk., 2019). Menurut Sarah (2018), ia memandang bahwa stres kerja mengacu pada respons fisik dan emosional yang berbahaya apabila persyaratan yang ditetapkan oleh pekerjaan tidak sesuai dengan sumber daya, kemampuan, dan kebutuhan pekerja. Hal ini juga sesuai dengan definisi yang diutarakan oleh Ggriffith dan Cox (Sarah, 2018) menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika individu merasa tertekan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Stres kerja merupakan bentuk respons psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat mengubah fungsi fisik serta psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan (Widyasari, 2010 dalam Lady dkk., 2017).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang ada di dalam diri individu yang terjadi dalam dunia kerja. Hal ini dapat terjadi karena merasa tertekan karena pekerjaan yang tidak sesuai, memiliki beban kerja yang dirasakan terlalu berat, konflik kerja dan adanya perasaan frustrasi atau emosional terhadap kerja sebagai akibat dari perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin. Akan tetapi, stres tidak selalu berdampak negatif bagi pegawai. Stres juga dapat berdampak positif jika individu bisa memajemen atau mengelola stres dengan baik. Dengan mengelola stres dengan baik, individu dapat menganggap bahwa beban pekerjaan tersebut menjadi sebuah tantangan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu apa adanya. Menurut Putra (2015) dengan penelitian kuantitatif, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Sampel yang diteliti sebesar 19 responden pegawai dari UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert yang memiliki rentangan yang berbeda-beda sesuai dengan skala yang sudah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Dalam kuesioner penelitian ini tidak ada jawaban yang dianggap paling benar atau paling salah. Cara menjawabnya yaitu dengan mengklik tanda bulat pada salah satu kolom dibawah pernyataan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data, analisis statistik deskriptif dimana teknik ini membantu untuk menggambarkan, menunjukkan atau meringkas data dengan cara menemukan rata-rata, median, nilai tertinggi, nilai terendah serta standar deviasi. Hal ini agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan juga mudah dipahami oleh penulis. Lokasi pengambilan data dilakukan di UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur dengan proses pengambilan data yang tidak dilakukan secara langsung oleh penulis melainkan melalui salah satu pegawai yang telah diberikan tugas untuk mendampingi mahasiswa magang selama kegiatan magang. Waktu yang digunakan untuk penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 6 hari, dengan 4 hari pengumpulan data dan 2 hari pengolahan data yaitu 22 Agustus 2023 sampai 27 Agustus 2023. Project magang yang dilakukan menggunakan metode difusi IPTEKS yang berbentuk infografis mengenai cara mengelola stres di tempat kerja dengan menyebarkan informasi dan proporsi mengenai stres kerja pegawai yang bertujuan agar dapat dimanfaatkan untuk mengelola stres di tempat kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kuesioner yang disebarkan kepada 19 pegawai yang ada di UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya dianalisa menggunakan software SPSS 16.0 untuk melihat hasil *descriptive statistic* dari data tersebut. Berikut hasil data *descriptive statistic* yang sudah didapatkan:

Tabel 1. Hasil Analisa Deskriptif Variabel Stres

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres	19	22.00	41.00	30.2105	5.14867

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 19 pegawai. Variabel Stres Kerja dalam penelitian ini mendapatkan nilai terendah sebesar 22 dengan nilai tertinggi sebesar 41. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh adalah sebesar 30,21 dan nilai standar deviasi sebesar 5,14.

Tabel 2. Hasil Analisa Deskriptif 2 Aspek Variabel Stres

Dimensi	Mean	Std. Deviation
Tekanan	18.7895	3.15487
Kecemasan	11.4211	2.38783

Tabel 3. Kategorisasi 2 Aspek Variabel Stres

Kategori	Frekuensi	
	Aspek Tekanan	Aspek Kecemasan
Sangat Rendah	0	0
Rendah	6	4
Sedang	5	9
Tinggi	7	6
Sangat Tinggi	1	0
TOTAL	19	19

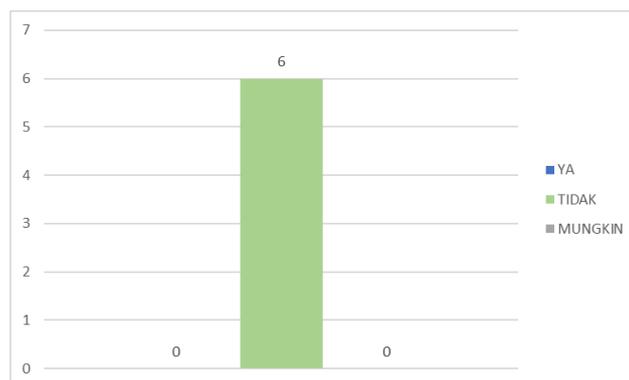
Berdasarkan analisis yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa keseluruhan aspek dalam stres kerja tidak ada yang berada pada kategori sangat rendah, rendah dan sangat tinggi. hal tersebut dapat dilihat aspek yang berada pada kategori tinggi yaitu aspek tekanan waktu

sebanyak 7 responden dan aspek kecemasan yang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 9 responden.

Tabel 4. Karakteristik Subjek

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	25 Tahun – 35 Tahun	12	63,1%
	36 Tahun – 46 Tahun	4	21,05%
	47 Tahun – 57 Tahun	3	15,7%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	3	15,7%
	Perempuan	16	84,21%
Pendidikan Terakhir	SLTA	2	10,5%
	D3	2	10,5%
	D4	1	5,2%
	S1	9	47,3%
	S2	5	26,3%
Status Pernikahan	Sudah Menikah	16	84,2%
	Belum Menikah	3	15,7%

Berdasarkan tabel diatas, pada kategori usia bahwa pegawai dengan usia 25 tahun-35 tahun memiliki persentase terbanyak yaitu 63,1% lalu diikuti dengan usia 36 tahun-46 tahun yang memiliki persentase 21,05% dan usia 47 tahun-57 tahun dengan persentase 15,7%. Pada tabel diatas pula kategori jenis kelamin terbanyak yaitu 84,21% merupakan pegawai dengan berjenis kelamin Perempuan dan sebanyak 15,7% yang berjenis kelamin laki-laki. Kemudian pada kategori Pendidikan terakhir, SLTA memiliki persentase sebanyak 10,5%, lalu D3 memiliki persentase 10,5%, D4 memiliki persentase terendah sebanyak 5,2% S1 memiliki persentase terbanyak yaitu 47,3% dan S2 memiliki persentase 26,3%. Pada status pernikahan sebanyak 84,2% pegawai sudah menikah dan sebanyak 15,7% pegawai belum menikah.



Gambar 1. Evaluasi Psikoedukasi

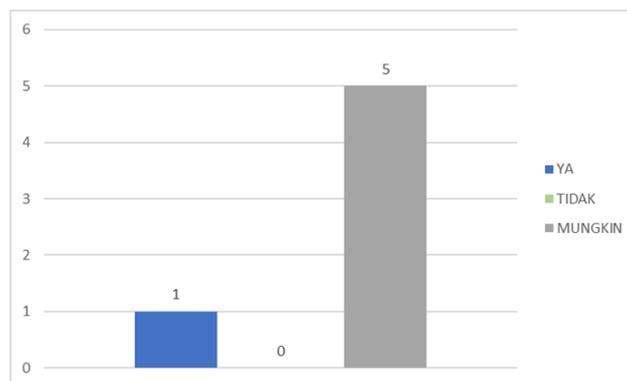
Berdasarkan gambar diatas, didapatkan bahwa tidak ada evaluasi dari produk magang penulis. Dapat dilihat bahwa 6 dari 6 responden memberikan jawaban Tidak, sehingga penulis tidak perlu melakukan perbaikan atau revisi.

Tabel 5. Kekurangan Dan Kelebihan Psikoedukasi

No.	Kelebihan dan Kekurangan
1	Sdh cukup baik
2	Font utk poster edukasi bisa lebih dibesarkan
3	sudah cukup baik, great
4	Cukup menarik pemilihan tone warna soft

- 5 penyampainnya sudah baik dan menarik..  
kelebihan : desain yang menarik, mudah di pahami, dapat diterapkan dlm aktivitas sehari 2 kali
- 6 kekurangan : tampilannya bisa dibuat dalam 1 unggahan untuk lebih memudahkan jika di tampilkan dalam bentuk lain.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa kelebihan serta kekurangan dari produk magang saya. Kelebihannya yaitu penyampaiannya sudah baik, desain cukup menarik dengan pemilihan jenis warna yang lembut, mudah dipahami dan dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Serta kekurangannya adalah mulai dari font yang masih terlalu kecil, dan juga tampilannya tidak dijadikan satu melainkan terdiri dari beberapa bagian.



Gambar 2. Bagan Hasil Survei Manfaat Psikoedukasi Stres Kerja

Berdasarkan gambar diatas, didapatkan bahwa mungkin saja dapat membantu pegawai UPTD PKP dalam mengelola stres di tempat kerja. Dapat dilihat bahwa 1 dari 6 responden memberikan jawaban Ya, sedangkan 5 responden lainnya memberikan jawaban mungkin.

Tujuan dilakukannya penelitian atau penyebaran skala adalah untuk mengetahui gambaran tingkat stres pegawai UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi yang sudah dilakukan oleh penulis berdasarkan observasi ditemukan sebagian besar pegawai merupakan seorang wanita juga sudah menikah dan memiliki anak (Tabel 4), serta UPTD PKP sendiri pada bulan Agustus ini memiliki 2 kegiatan yaitu penilaian kompetensi dan potensi pengawas jabatan yang dilakukan selama 2 minggu serta penilaian kompetensi dan potensi selter JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) yang dilakukan selama 3 hari. Sehingga dari hasil observasi tersebut membuat penulis mengangkat tema mengenai Stres Kerja Pegawai hal ini sesuai dengan kegiatan yang cukup padat.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas didapatkan bahwa UPTD Penilaian Kompetensi Pegawai BKD Provinsi Kalimantan Timur saat ini memiliki tingkat stres pada ketegori cukup tinggi. hal tersebut bisa dilihat pada tabel 3 bahwa pada aspek tekanan waktu ada pada ketegori tinggi terdapat 7 responden (36%) dan pada aspek kecemasan ada pada ketegori sedang terdapat 9 responden (47%). Hasil menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang mengalami stres yang diakibatkan oleh tekanan waktu karena pada ketegori tersebut termasuk dalam ketegori tinggi. Tekanan waktu menandakan bahwa perasaan pada individu saat berada di bawah tekanan yang substansial. Tekanan waktu ini merupakan persepsi dari pegawai saat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah di tentukan.

Dengan memiliki tekanan waktu dalam kategori tinggi, pegawai UPTD PKP masih dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tekanan waktu merupakan salah satu faktor eksternal (Faktor yang berasal dari luar diri seseorang) yang dapat menimbulkan stres kerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja sering digunakan sebagai salah satu tolok ukur untuk menentukan suatu pekerjaan dapat dikatakan baik atau sebaliknya (Rustiarini, 2013). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa stres mempengaruhi keadaan kerja seseorang, baik stres yang berasal dari dalam organisasi maupun luar organisasi. Posisi stres sangatlah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu perlu disadari dan dipahami keberadaannya, penting untuk mengetahui sumber-sumber stres dan cara mengatasinya sehingga kinerja pegawai organisasi sehat (Prabowo & Anwar, 2018).

Akan tetapi stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai jika pegawai dapat mengelola stres negatif menjadi stres positif dan menjadikan stres tersebut menjadi sebuah tantangan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya stres kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sidiropuran Kecamatan Jebres Kota Surakarta (Lotu dkk., 2022).

Dari hasil analisis dan berdasarkan observasi tersebut, penulis memberikan psikoedukasi mengenai bagaimana cara mengelola stres di tempat kerja dengan tujuan agar pegawai dapat mengelola stres dengan baik. Psikoedukasi telah dilaksanakan dengan penyebaran melalui Instagram [uptd.pkp.bkdaltim](https://www.instagram.com/uptd.pkp.bkdaltim), psikoedukasi tersebut memiliki 6 slide dengan 5 slide berisi dengan materi cara mengelola stres yaitu : melakukan meditasi, membuat perencanaan setiap hari, istirahat dengan optimal, rutin untuk berolahraga, dan melupakan pekerjaan sejenak. Dengan penyebaran melalui Instagram resmi UPTD PKP penulis mengharapkan psikoedukasi tidak hanya dilihat oleh pegawai UPTD PKP saja akan tetapi juga para pembaca atau pengikut dari Instagram UPTD PKP, sehingga psikoedukasi dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Kekurangan produk magang yang sudah penulis buat adalah penulis membuat psikoedukasi terdiri dari beberapa slide sehingga kemungkinan pembaca tidak menggeser atau membaca sampai selesai. Kelebihan produk magang yang sudah penulis buat adalah desain yang cukup menarik serta pemilihan jenis warna lembut yang sehingga cukup menarik. Kesulitan membuat produk magang yang sudah dibuat penulis adalah dalam menentukan isi dan juga pemilihan bahasa yang mudah dimengerti oleh pembaca, hal tersebut membuat penulis revisi sebanyak 2 kali.

## **KESIMPULAN**

Permasalahan yang ditemukan sebagian besar pegawai merupakan seorang wanita juga sudah menikah dan memiliki anak (Tabel 4), serta UPTD PKP pada bulan Agustus ini memiliki 2 kegiatan yaitu penilaian kompetensi dan potensi pengawas jabatan serta penilaian kompetensi dan potensi selter JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi. Sehingga dari hasil observasi tersebut membuat penulis mengangkat tema mengenai *Stress Kerja Pegawai* hal ini sesuai dengan kegiatan yang cukup padat. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa UPTD PKP saat ini memiliki tingkat *stress* pada kategori cukup tinggi. hal tersebut bisa dilihat pada tabel 3 bahwa pada aspek tekanan waktu ada pada kategori tinggi terdapat 7 responden (36%) dan pada aspek

kecemasan ada pada kategori sedang terdapat 9 responden (47%). Dari hasil analisis dan berdasarkan observasi tersebut, penulis memberikan psikoedukasi mengenai bagaimana cara mengelola stres di tempat kerja dengan tujuan agar pegawai dapat mengelola stres dengan baik. Penyebaran melalui Instagram resmi UPTD PKP penulis mengharapkan psikoedukasi tidak hanya dilihat oleh pegawai UPTD PKP saja akan tetapi juga para pembaca atau pengikut dari Instagram UPTD PKP, sehingga psikoedukasi dapat bermanfaat bagi banyak orang. Harapan penulis untuk kegiatan magang selanjutnya, diharapkan dapat dilakukan dalam jangka waktu yang lebih lama sekitar 2-3 bulan karena cukup sulit untuk menentukan produk atau menemukan permasalahan yang ada di suatu instansi jika dalam waktu yang cukup singkat. Selain itu, penulis juga mengalami kesulitan dalam menyelesaikan laporan magang karena harus membagi waktu antara kegiatan magang dan penulisan laporan magang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Fauzi, R. N. (2016). Laporan Magang Kerja Di Pt. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa, Batu, Jawa Timur. Universitas Brawijaya Malang. <https://sosek.ub.ac.id/doc/magang>, 202017, 29-1.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712.
- Hadiansyah, T., Praghlapati, A., & Aprianto, D. P. (2019). Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2), 50–58. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/106> <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Husain, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Putra, E. A. (2016). Anak Berkesulitan Belajar Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Kalumbuk Padang (Penelitian Deskriptif Kuantitatif). *Jurnal Penelitian Pendidikan Khusus*, 4(3).
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hadiansyah, T., Praghlapati, A., & Aprianto, D. P. (2019). Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2), 50–58. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/106>

- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b), 191–197.  
<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/viewFile/2084/1617>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Putra, E. A. (2015). Anak Berkesulitan Belajar di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Kalumbuk Padang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Khusus*, 1(3), 71–76.  
<http://103.216.87.80/index.php/jupekhu/article/viewFile/6065/4707>
- Rustiarini, N. W. (2013). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 17(2), 126.  
<https://doi.org/10.7454/mssh.v17i2.2961>
- Sarah, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Polisi Wanita. *Psychological Well-Being*, 80.