

PENGARUH BEBAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA AHLI DI SEKRETARIAT JENDERAL MPR RI

Zahera Mega Utama

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
e-mail/korespondensi: zahera@dsn.moestopo.ac.id

Abstract

The title of this research is Influence, Workload, and Work Stress on the Performance of RI MPR Experts at the RI MPR Secretary General. This study aims 1.) To analyze the effect of workload on the performance of RI MPR Experts 2.) To analyze the effect of work stress on the performance of RI MPR Experts 3.) To analyze the effect of workload, and work stress simultaneously (simultaneous) on the performance of the Expert Staff of the MPR RI Secretary General of the MPR RI. The method used in this research is descriptive method, with the type of correlation study. The approach used in this research is a quantitative approach. In this study, the authors took samples using the non-probability sampling method with the saturated sampling technique. The research subjects in this study were 100 MPR RI Experts. Data analysis techniques using validity test, reliability test, descriptive analysis and inferential statistical data analysis. Data analysis using SPSS 25.0 software. The results showed that workload had an effect on the performance of MPR RI experts at the MPR RI Secretariat General. MPR RI Expert at the Secretary General of the MPR RI

Keyword: Workload, and Work Stress on the Performance

Abstrak

Judul Penelitian ini adalah Pengaruh, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Ahli MPR RI di Sekjend MPR RI. Penelitian ini bertujuan 1.) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Tenaga Ahli MPR RI 2.) Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja Tenaga Ahli MPR RI 3.) Untuk menganalisis pengaruh, beban kerja, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Tenaga Ahli MPR RI Sekjend MPR RI. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampel Sampling Jenuh. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah Tenaga Ahli MPR RI sebanyak 100 Tenaga Ahli MPR RI. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji reliabilitas, Analisis deskriptif dan Analisis data statistik inferensial. Analisis data menggunakan software SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Ahli MPR RI di Sekjend MPR RI Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Tenaga Ahli MPR RI di Sekjend MPR RI Serta, Beban Kerja, dan Stres Kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Ahli MPR RI di Sekjend MPR RI

Kata Kunci: Beban kerja, dan tekanan kerja pada kinerja

PENDAHULUAN

Tenaga Ahli MPR RI adalah seorang tenaga administrasi MPR RI (Tenaga Ahli MPR RI) yang menjadi tempat Wakil Ketua MPR RI sekjend MPR RI dengan 10 Tenaga Ahli MPR RI nya untuk menyelesaikan semua masalah administrasi MPR RI yang dihadapi. Tenaga Ahli MPR RI dalam koordinasi serta kolaborasi dengan

profesional administrasi MPR RI lainnya, dengan menggunakan prinsip pelayanan yang efektif dan efisien serta menjunjung tinggi tanggung jawab profesional, hukum, etika dan moral. Sebagai salah satu sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam Sekjend MPR RI, maka kinerjanya menjadi salah satu variable yang penting bagi efektifitas organisasi manajemen.

Beban Kerja merupakan faktor yang penting dan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk peningkatan produktivitas dalam bekerja. Pembagian beban kerja dapat disesuaikan dengan kondisi pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan kemampuan karyawan. Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yang bisa di aplikasikan dalam kinerja Tenaga Ahli MPR RI itu sendiri, yaitu, karakteristik organisasi, dan karakteristik psikologis. Namun yang paling sering menjadi permasalahan dalam kinerja individu yaitu, Beban Kerja yang merupakan salah satu karakteristik organisasi serta Stres kerja yang merupakan salah satu karakteristik psikologis.

Sekjend MPR RI adalah Sekjend MPR RI yang berlokasi daerah di Gedung MPR RI dan DPR RI, Untuk Misi Sekjend MPR RI antara lain; 1. Menyelenggarakan pelayanan administrasi MPR RI wakil ketua MPR RI. 2. Menjadi Sekjend MPR RI pusat rujukan bagi pelayanan administrasi MPR RI di sekitarnya, 3. Melaksanakan sistem pelayanan keuangan Sekjend MPR RI yang efektif dan efisien.

Sekjend MPR RI memiliki beberapa layanan Administrasi MPR RI terpadu dengan mengandalkan Tenaga Ahli MPR RI-Tenaga Ahli MPR RI berpengalaman dibidangnya masingmasing. Tenaga Ahli MPR RI-Tenaga Ahli MPR RI yang bekerja di Sekjend MPR RI berjumlah 7 orang untuk setiap pimpinan MPR RI yang berjumlah 10 Pimpinan .

Sekjend MPR RI memiliki Sumber Daya Manusia untuk memenuhi pelayanan dirumah salah satunya Tenaga Ahli MPR RI. Tenaga Tenaga Ahli MPR RI merupakan salah satu tenaga professional di Sekjend MPR RI, sebagai sumber daya manusia yang perlu dilakukan evaluasi. Dan tentunya proses kerja yang dilakukan tentunya mengikuti kesibukan dan kegiatan dari para Wakil ketua MPR RI yang jelas kadang pekerjaannya tidak mengenal waktu. Untuk itu dibutuhkan Tenaga Ahli yang selalu stand by mengikuti kegiatan anggota. Hal ini disebabkan antara lain :

1. Tenaga Tenaga Ahli MPR RI sebagai knowledge worker, biasanya kritis terhadap inovasi dan produktivitas organisasi.

2. Mereka adalah penangkap informasi penting, perancang bagi produk-produk dan sistem baru, pengendali produktivitas dan profitabilitas organisasi (Drucker, 1994 dalam Ilyas, 2002)
3. Tenaga Tenaga Ahli MPR RI merupakan gate yaitu sebagai pintu gerbang di Sekjend MPR RI selain itu merupakan profesi yang berhubungan langsung
4. Tenaga Ahli MPR RI juga mempunyai fungsi strategis di
Sekjend MPR RI

Sikap atau cara Tenaga Ahli MPR RI yang menjadi salah satu tenaga profesional dan fungsional Sekjend MPR RI dalam memberi pelayanan administrasi MPR RI kepada Wakil Ketua MPR RI secara memuaskan berperan besar dalam memperoleh keunggulan layanan dan kepuasan Wakil Ketua MPR RI-nya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Tenaga Ahli MPR RI yang dapat dibahas antara lainnya adalah, dari sisi , beban kerja, dan stress kerjanya.yang dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Ahli MPR RI memiliki lima faktor yaitu, umur, jenis kelamin, Status, Masa Kerja dan Pendidikan. Sekjend MPR RI dalam menjalankan fungsinya harus melaksanakan pelayanan yang berkualitas dan professional oleh karena itu

dibutuhkan kinerja yang baik dari Tenaga Ahli MPR RI yang bekerja. Jika ditinjau dari , di Sekjend

MPR RI, Kinerja masing-masing individu Tenaga Ahli MPR RI berbeda, tergantung dari berapa lama masa kerjanya, ataupun spesialisasi yang digelutinya. Siagian (2012: 132) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 86) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan- tuntutan dari pekerjaannya.

Namun Kinerja Tenaga Ahli MPR RI yang memiliki masa kerja lebih lama menunjukkan kepercayaan Wakil Ketua MPR RI lebih tinggi.Beban kerja merupakan kunci penentu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Basahel et al., 2010).

Beban kerja telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban pekerjaan baik fisik maupun mental, beban kerja fisik adalah reaksi manusia untuk pekerjaan fisik yang memerlukan energi fisik dari otot manusia, sedangkan beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dan dapat menimbulkan stress kerja

Dari wawancara dengan manajemen Sekjend MPR RI bahwa Masalah-masalah lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Ahli MPR RI itu sendiri ada karena terbatasnya beberapa fasilitas yang dapat membantu Tenaga Ahli MPR RI untuk bekerja lebih efisien dan optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012:3) menjelaskan "penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskriptifkan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang". Sugiyono (2012:3) menjelaskan mengenai pengertian dari metode penelitian deskriptif korelasi, "studi korelasi mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain". Hal ini senada

dengan Arikunto (2009:270) "penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu".

Pemilihan metode deskriptif korelasional dalam penelitian ini didasarkan dari penelitian yang ingin mengkaji dan melihat Pengaruh, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Tenaga Ahli MPR RI di Sekjend MPR RI. Penelitian secara ideal, sebaiknya dilakukan terhadap seluruh populasi, tetapi karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki penulis, maka penelitian akan dilakukan terhadap sampel dari populasi. Sugiyono (2009 : 118) mengatakan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

- a. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode total sampling yaitu metode yang tidak didasarkan pada mekanisme yang random dalam pemilihan sampel penelitian. Jumlah responden penelitian ini ialah, 43 responden yang termasuk sebagai Tenaga Ahli MPR RI yang bekerja di Sekjend MPR RI Teknik Pengambilan Sampel. Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik non-probability sampling, di dalam teknik

ini terbagi menjadi enam teknik sampel yakni Sampling Sistematis, Sampling Kuota, Sampling Accidental, Sampling Purposive, Sampling Jenuh, Snowball Sampling. Dari enam teknik sampel tersebut peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh yang dimana Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Instrumen Penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner model tertutup yaitu responden menjawab sesuai arahan pertanyaan yang jawabannya telah tersedia. Sebelum kuesioner diisi akan diuji validitas di Sekjend MPR RI Uji validitas dan reliabilitas penting untuk mengetahui validitas dan kehandalan kuesioner penelitian tersebut. Uji reliabilitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan konsistensi atau keakuratan dari alat. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah stabil dari waktu ke waktu. Analisis

statistik deskriptif dalam penelitian ini yaitu menggambarkan data telah terkumpul mengenai tanggapan responden terhadap item-item dalam penelitian, dengan menghitung nilai tertinggi dan terendah dari pertanyaan. Uji Hipotesis penelitian Hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel. Hipotesis penelitian Nol (H_0) pada umumnya diformulasikan untuk ditolak, maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Hipotesis alternatif ini merupakan hipotesis penelitian penelitian, yaitu prediksi yang diturunkan dari teori yang sedang diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil hipotesis di atas dapat dijadikan suatu pembahasan, yakni sebagai berikut. **Hasil Pengujian Kuesioner**

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan, telah didapatkan hasil bahwa tingkat Beban Kerja pada Tenaga ahli Tenaga Ahli MPR RI masuk dalam kategori baik, Stres kerja pada dalam kategori cukup.

1. Hasil pengujian Beban Kerja terhadap Kinerja Staff Administrasi

Berdasarkan hasil analisis uji T parsial diperoleh nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) adalah sebesar 0,000 Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,755 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 75,5%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Ahli MPR sebesar 75,5% sedangkan, 24,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.

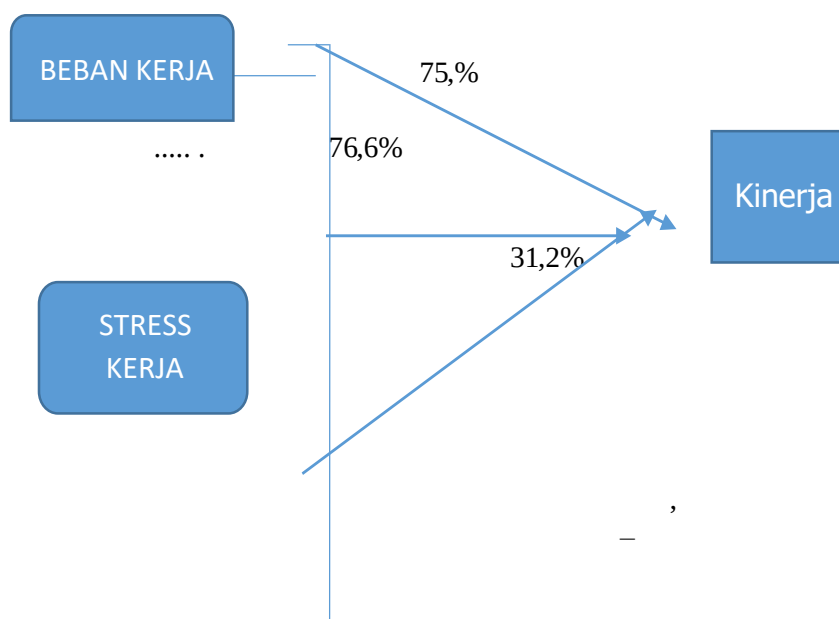
2. Hasil Pengujian Stres kerja Terhadap Kinerja Tenaga ahli

Berdasarkan hasil analisis uji T parsial, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Stres kerja (X_2) adalah sebesar 0,042. Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,312 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 31,2%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Ahli MPR sebesar 31,2% sedangkan sisanya, 68,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini. Menurut Salleh, Bakar dan Keong (2008) Stres Kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaan.

3. Hasil Pengujian Analisis Simultan

Berdasarkan hasil analisis uji F simultan, didapatkan nilai F hitung sebesar 104,740 dan nilai probabilitas sebesar ,000 dapat diartikan bahwa Beban Kerja, Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Tenaga Ahli MPR. Berdasarkan 5 output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 76,6%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Beban Kerja, Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Ahli MPR sebesar 76,6% sedangkan sisanya, 23,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.

Kerangka Berfikir Hasil Uji Penelitian



Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja, Beban kerja,; terhadap kinerja Tenaga Ahli MPR Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Stres kerja dan Beban Kerja termasuk dalam kategori baik, begitu juga dengan Kinerja Tenaga Ahli MPR termasuk dalam kategori cukup.
2. Berdasarkan hasil analisis uji T parsial diperoleh nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar 0,000. Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,755 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 75,5%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Ahli MPR sebesar 75,5% sedangkan sisanya, 24,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.
3. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil analisis uji T parsial, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Beban kerja (X2) adalah sebesar 0,042. Berdasarkan

output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,312 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 31,2%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Ahli MPR sebesar 31,2% sedangkan sisanya, 68,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.

4. Dapat disimpulkan bahwa Stres dan beban kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. hal ini dapat dibuktikan berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) Kinerja BEBAN KERJA STRESS KERJA 2 sebesar 0,766. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 76,6%. Angka tersebut kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Ahli MPR sebesar 76,6% sedangkan sisanya, 23,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.

Saran

1. Kesimpulan didapatkan hasil bahwa tingkat Stres Kerja termasuk dalam kategori baik, namun pada nilai "Pengembangan Keahlian Tenaga Ahli MPR"

termasuk dalam indikator yang rendah, untuk pengembangan keahlian Tenaga Ahli MPR dapat berjalan secara merata sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Untuk itu diharapkan kepada Para anggota MPR RI agar memperhatikan pola stress dan Beban Kerja yang profesional agar mendapatkan staff administrasi yang berkerja dengan baik dan sesuai dengan job deskripsi yang telah ditetapkan.

2. Kesimpulan didapatkan hasil bahwa tingkat Stres kerja termasuk dalam kategori cukup, oleh karena itu Anggota MPR
3. RI disarankan untuk memperbaiki Stres kerja terutama dalam

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2013).
Prosedur Penelitian: Suatu

Alfabet. Bandung

Djamali, R Abdoel dan
Tedjapermana, Lenawati.
Tanggung Jawab Hukum
Seorang Tenaga Ahli MPR RI
Dalam Menangani Wakil Ketua
MPR RI. Jakarta: CV Abardin,
1988. hal.172

Gibson, J. L., et al. (2011).
Organisasi, Perilaku, Struktur,
dan Proses. Hasibuan, M S P.
(2003). Manajemen Sumber
Daya Manusia. Edisi Revisi. PT.
Bumi Kasara. Jakarta.

Mangkunegara, A. P. (2006), Sumber
Daya Manusia Perusahaan,
Remaja Rosda Karya, Bandung.

kaitannya Stres kerja yang dapat
menciptakan hubungan kerja
menjadi lebih baik misalnya
adanya pemberian reward kepada
Staff administrasi yang rajin dan
disiplin, sebagai penghargaan
atas kinerja mereka.

4. Berdasarkan kesimpulan
didapatkan hasil bahwa tingkat
kinerja Tenaga ahli termasuk
dalam kategori cukup. Disarankan
untuk tetap mempertahankan
Tenaga Ahli MPR RI yang telah
berkerja dengan baik diberikan
kesempatan untuk ikut pelatihan
dan pengembangan keahlian
sesuai dengan saran – saran yang
sudah dibahas.

Pendekatan Praktik. Jakarta:
Rineka Cipta.

Buchari, A (2016). Manajemen
Pemasaran Dan Pemasaran Jasa.
Penerbit

Moekijat, (2009), Sumber Daya
Manusia, Mandar Maju,
Bandung.

Robbins, S.P. (2006). Perilaku
Organisasi. Edisi Indonesia.
Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins P Stephen-Judge, A
Timothy. (2008). Organizational
Behavior. Pearson Education.
12th ed.

Soeroso, S. (2003). Manajemen
Sumber Daya Manusia di
Sekjend MPR RI; Suatu
Pendekatan Sistem. Edisi 1. ECG.
Jakarta

Sunyoto, Danang. (2013). Sumber
Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta
Sugiyono. (2013). Metode

- Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sulaeman, E.S. (2007). *Manajemen Administrasi MPR RI. Teori dan Praktek di Puskesmas*. Gadjah Mada University Press.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Universitas Atmajaya Yogyakarta
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga. Jakarta.
- Jurnal*
- Adelia, A (2021). Pengaruh Faktor Karakteristik, Psikologis, dan Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Ahli MPR RI di Sekjend MPR RI Bhayangkara Tebing Tinggi Tahun 2021. *Journal of Health Technology and Medicine* Vol.7 No.2. 916-932
- Fety, S (2018). Pengaruh Beban Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MAYBANK INDONESIA TBK Cabang Pusat Samarinda. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman*, Vol. 3 No.4. Samarinda.
- Friska, A (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Sekjend MPR RI Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon* Vol. 4 No.1. Riau.
- Hakman, S (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Wakil Ketua MPR RI Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, Volume: 1 No.2. Jakarta.
- Huriyati, Ratih (2011). *Bauran pemasaran dan loyalitas konsumen serta* . Bandung; Vol 1(4).
- Ida, N (2021). Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja dengan Kinerja Perawat di Klinik XX Jakarta. *Dahora Publisher Open Access Journal* Volume 01 No.3 November. Jakarta.
- Indah, Y (2016). Pengaruh Beban Kerja dan terhadap Kinerja Perawat melalui Burnout sebagai variabel intervening pada PT. NUSANTARA MEDIKA UTAMA Sekjend MPR RI Perkebunan (Jember Klinik). *Jurnal Bisnis Manajemen*. Vol. 10 No.3. Jember.
- Iskandar. (2003). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Wakil Ketua MPR RI Kantor Administrasi MPR RI Pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Tahun 2002. FKM UI. Jakarta.
- Margareth, S (2017). Pengaruh , Budaya Kerja dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Wakil Ketua MPR RI: Studi Kasus pada PT. TELEVISI MANDIRI PAPUA. *JRMB* Vol 12 No 2, Papua
- Miftahul, J (2021). Hubungan Umur dan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Mandalanursa* Vol 5, No. 2, Jakarta.
- Rahman, Abdul. 2013. Pengaruh , Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Wakil Ketua

MPR RI Pada Badan Keluarga
Berencana Dan Pemberdayaan
Perempuan Kabupaten
Donggala.

Salleh, Bakar, & Keong. 2008. .,
"How Detrimental Is Job Stress?:
A Case Study Of Executives In
The Malaysian Furniture
Industry." International Review
of Business Research Papers,
Vol.4 No.5.

Yuliya, A (2019). Pengaruh Stres
Kerja, Beban Kerja, dan
Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. FIF
GROUP MANADO. Jurnal EMBA,
Vol. 7 No.3.

Yelfi, Y (2021). Analisis Kinerja
Tenaga Ahli MPR RI di Poliklinik
Raway Jalan Sekjend MPR RI
Islam Asy- Syifaa bandar Jaya
lampung Tengah. Jurnal Dunia
Kemas, Vol.10 No.2, Bandar
Lampung.

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 44 Tahun 2009 Tentang
Sekjen MPR RI.