

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA KREMATORIUM DESA ADAT BULELENG

Gede Kusuma Rajasa¹, I Nengah Suarmanayasa²

^{1,2}.Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: kusuma.rajasa@undiksha.ac.id, nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng, dan objek dalam penelitian ini adalah beban kerja, konflik interpersonal dan stres kerja. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja dan konflik interpersonal berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan (3) konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng.

Kata kunci: beban kerja, konflik interpersonal, stres kerja

Abstract

This study was aimed to examine the effect of workload and interpersonal conflict on work stress. This research was causal quantitative research. The subjects were employees in Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng and the object were workload, interpersonal conflict and work stress. Questionnaire was used to collect data, which was then analyzed using multiple linear regression analysis. The result of the study showed that (1) workload and interpersonal conflict has a significant effect on work stress, (2) word load has a positive and significant effect on work stress, and (3) interpersonal conflict has a positive and significant effect on work stress of employees in Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng

Keyword: workload, interpersonal conflict, work stress

1. Pendahuluan

Ngaben sebagai bagian dari budaya Bali tidak dapat dipisahkan dari perkembangan zaman. Dengan pemikiran ini mengakibatkan orang Bali menggantikan sistem *pengabenan* tradisional dengan *pengabenan* gaya baru yakni pengabenan di Krematorium. Atmadja (2016) menyatakan *pengabenan* di Krematorium sangat menarik untuk ditelaah, sebab banyak komentar orang Bali, karena mengganggu sendi-sendi *desa pakraman*. Pandangan tersebut terkait dengan banyaknya perkara orang *ngaben* di Krematorium ialah yang berkonflik di *desa pakraman*. Namun Murniti (2021) menyatakan bahwa masyarakat di Kabupaten Buleleng yang menggunakan jasa krematorium bukanlah karena mengalami konflik adat, namun lebih mengutamakan efisiensi biaya, waktu dan tenaga dalam proses *pengabenan*. Kabupaten Buleleng mempunyai dua krematorium yang dikelola oleh desa adat yaitu Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng dan Krematorium Santayana Desa Adat Tista. Secara umum kedua krematorium memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan memberikan fasilitas berupa tempat pelaksanaan upacara dan pilihan paket upacara yaitu upacara *pitra yadnya*.

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa pelaksanaan upacara di Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng mengalami fluktuasi, dimana pada bulan Agustus 2021 terdapat 159 Upacara. Bulan September 2021 mengalami penurunan menjadi 78 upacara, pada bulan Oktober mengalami penurunan kembali menjadi 48 upacara lalu berikutnya terjadi penambahan menjadi 54 upacara. Sekaligus dalam grafik tampak bahwasanya pelaksanaan upacara di Krematorium Santayana Desa Adat Tista pada

bulan Agustus 2021 terdapat 30 upacara. Bulan September 2021 mengalami penurunan menjadi 11 upacara, pada bulan Oktober mengalami penurunan kembali menjadi 5 upacara lalu berikutnya terjadi penambahan menjadi 9 upacara. Perihal itu bisa diungkapkan bahwasanya pada Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng lebih terlihat atau lebih tajam penurunannya dibandingkan Krematorium Santayana Desa Adat Tista.

Krematorium Desa Adat Buleleng adalah krematorium pertama yang dikelola oleh Desa Adat di Kabupaten Buleleng. Arjawa (2016) menyatakan *ngaben* krematorium menggunakan kuburan milik krematorium itu sendiri bukan kuburan milik desa. Sedangkan Krematorium ini berlokasi di *Setra* Desa Adat Buleleng Jl. Gajah Mada, Singaraja. Sumber daya manusia menjadi bagian berharga pada sebuah organisasi dalam melayani masyarakat. Menyadari bahwa unsur sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penentu kinerja organisasi, maka karyawan bekerja semaksimal mungkin guna menggapai performa yang baik serta memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Krematorium Desa Adat Buleleng sering menghadapi berbagai masalah dalam memberikan layanan, sehingga sangat mungkin sumber daya manusia yang berada didalamnya terkena stres.

Stres adalah masalah yang tidak semua orang bisa hindari. Stres dikawasan kerja bisa timbul dalam semua tingkat manajemen. Stres dapat merangsang semangat kerja seseorang, tetapi pada tingkat tertentu stres dapat memicu timbulnya lelah kerja, kemerosotan keadaan fisik dan mental yang berakir bisa mendorong semangat tenaga kerja dalam bekerja (Handoko, 2001). Dari hasil observasi diketahui bahwa pekerja dilapangan terutama yang berada dibagian upacara yang terdiri dari *sarati banten* dan *pemangku* mudah merasa lelah dalam bekerja. Selain mudah lelah, kemampuan mengingat pekerja krematorium dirasa mulai menurun, kondisi ini penyebabnya sarana upacara selalu ada yang tertinggal menyebabkan sarana itu tidak lengkap. Selain itu, kurangnya kesadaran akan pentingnya komunikasi menimbulkan kesalahpahaman antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, para pekerja sering mengalami salah tanggap satu sama lain yang bisa memicu ketersinggungan dan perbedaan pendapat. Akibatnya, hal ini berpengaruh pada emosi pekerja selama melaksanakan tugas. Apabila kondisi seperti ini terus berlanjut maka akan berdampak langsung dengan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa pekerja di Krematorium Desa Adat Buleleng diduga mengalami stres kerja karena kelelahan fisik dalam bekerja, pekerja yang tidak komunikatif, serta mudah tersinggung. Robbins (2008) menyatakan pekerja sangat mudah tersinggung, tidak komunikatif merupakan indikator stres kerja dalam aspek psikologis. Pernyataan ini didukung oleh Paille (2011) mengungkapkan bahwasanya stres kerja bisa memerosotkan keadaan fisik serta menambah dorongan kejiwaan pada seseorang ditempat kerja sehingga menimbulkan kecapekan yang berlebihan. Karena itulah butuh agar mengenali aspek-aspek yang memengaruhi stres kerja pada Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng. Terdapat sejumlah aspek yang dapat membentuk stres kerja. Pada pengkajian hanya memfokuskan memakai faktor beban kerja dan konflik interpersonal yang mempengaruhi stres kerja. Karena beban kerja mempunyai pengaruh dominan pada penelitian Sofiana (2021) dan faktor konflik interpersonal mengkontribusikan dampak dominan pada stres kerja pada penelitian Reppi (2020).

Beban kerja ialah kewajiban yang diserahkan kepada pegawai ataupun tenaga kerja guna dituntaskan diwaktu tertentu melalui pemanfaatan kekuatan dan kemahiran akan pegawai (Munandar, 2011). Dari perolehan observasi awal diketahui bahwa dalam hari-hari tertentu pelaksanaan upacara di Krematorium melebihi kapasitas normal. Idealnya dalam satu hari kerja krematorium mampu melangsungkan maksimal 8 upacara secara bersamaan, namun adakalanya dalam satu hari dapat melangsungkan hingga 11-12 upacara, mengikat pelaksanaan upacara masih berkaitan erat dengan hari baik (*padewasan*) sehingga tidak bisa dilaksanakan setiap hari. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2018) menyatakan beban kerja berkontribusi positif dan relevan pada stres kerja. Namun hasil penelitian Habibi (2018) mengemukakan beban kerja tidak berkontribusi pada stres kerja

Konflik interpersonal ialah perselisihan yang berhubungan akan pertikaian antara dua individu personel organisasi serta berlangsung sebab terdapat ketidaksetaraan individual ataupun kekurangan sumber daya juga ketidakselarasan aksi antar pihak yang berkaitan (Dwijanti, 2000). Dari hasil observasi awal diketahui bahwa pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng mengalami konflik interpersonal yaitu terjadi kesalahpahaman, timbul rasa iri hati sesama pekeja, adanya rasa ketidakpercayaan dengan pihak lain dan terdapat perilaku menyimpang oleh pekerja demi kepentingan individu. Robbins (2008) menyatakan rasa iri hati, kesalahpahaman, rasa ketidakpercayaan merupakan indikator dari konflik interpersonal. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2018) menyatakan konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Namun hasil penelitian penelitian Benua (2019) menyatakan konflik interpersonal tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Bagaimana pengaruh beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja, (2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, dan (3) Bagaimana pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja pada Pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng. Tujuan penelitian ini adalah untuk menelaah dan menguji perihal persoalan (1) Pengaruh beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja. (2) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, dan (3) Pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja pada Pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng

Beban kerja yang sukar serta lewat batas juga pertikaian antar pribadi bersama pimpinan maupun tim kerja dapat menyebabkan stres kerja (Hasibuan, 2006). Hal serupa diungkapkan Handoko (2001) bahwasanya adanya beberapa keadaan kerja yang tatkala membuat stres tenaga kerja termasuk beban kerja yang lewat batas dan konflik kerja antar pribadi atau antar kelompok. Hal ini berarti apabila beban kerja dan perselisihan interpersonal makin bertambah hingga stres kerja nantinya bertambah juga kebalikannya, makin kecil beban kerja dan perselisihan interpersonal alhasil stres kerja pegawai nantinya berkurang. Hasil penelitian Amalia (2019) menyatakan konflik interpersonal dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

H₁: Ada pengaruh beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja pada Pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng

Beban kerja yang dirasakan individu merupakan faktor eksternal penyebab stres seturut yang dinyatakan Cooper (1991). Beban kerja itu sendiri contohnya sasaran yang sudah ditentukan organisasi menjadi sebuah beban kerja yang wajib dipikul pegawainya. Guznov (2011) mengungkapkan bila beban kerja pegawai melebihi batas nantinya membuat daya produksi merosot juga justru bisa membuat stres. Stres bisa ditinjau dari hasil beban kerja yang besar, relasi antar bentuknya berbelit-belit, sebab beban kerja yang besar bisa mendorong pegawai tidak bisa menjalankan kewajibannya dengan lancar hingga stres itulah yang timbul. Beban kerja yang melebihi batas bisa membuat kegentingan dalam diri sendiri individu hingga melahirkan stres kerja. Perihal itu dikarenakan dari jenjang kemahiran yang didorong melebihi batas, tempo kerja yang tinggi, daya kerja yang melebihi batas dan lainnya (Sunyoto, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H₂: Ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng

Konflik interpersonal ialah pertikaian antar pribadi yang disebabkan dari ketidaksenangan ataupun ketidaksesuaian yang bersifat pribadi (Kreitner dan Kinicki, 2005). Konflik interpersonal yang berat diawali dari kemurkaan yang kelihatan tidak relevan. Konflik interpersonal (perselisihan antar karyawan) di organisasi bisa memengaruhi jenjang stres, bilamana perselisihan itu tidak dituntaskan juga berkelanjutan ketika individu berhubungan bersama kewajibannya serta individu lainnya. Churiyah (2011) berpandangan kalau pertikaian lazimnya muncul di organisasi selaku imbas terdapat persoalan-persoalan sosialisasi, jalinan pribadi ataupun bentuk organisasi. McShane & Glinow (2008) menyatakan konflik kerja imbas oleh relasi antar pribadi bisa menambah stres kerja individu ataupun pegawai nantinya merasakan stres negatif (*distress*) yang berasal dari relasi antar

personal (*interpersonal stresors*). Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Lestari dan Utama (2017) menyatakan konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H₃: Ada pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja pada Pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain riset kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng. Sedangkan yang menjadi objek pada penelitian ini yaitu beban kerja, konflik interpersonal dan stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng yang berjumlah 73 orang pekerja. 73 orang pekerja ini dijadikan unit pengamatan, oleh karena itu penelitian ini merupakan termasuk penelitian populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berstruktur (angket tertutup), dengan kemungkinan jawaban pernyataan yang telah disiapkan dalam bentuk pilihan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23.0 *for windows* untuk mempermudah dalam menganalisis data

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Parameter	Nilai	P-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yx_1x_2}$	0,794	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada pengaruh simultan dari beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja
$R^2_{yx_1x_2}$	0,621	-	-	-	Menunjukkan variabel stres kerja dapat dijelaskan dan diterangkan dari kedua variabel bebas yaitu beban kerja dan konflik interpersonal sebesar 62,1%
ϵ	0,379	-	-	-	Menunjukkan sebesar 37,9% variabel stres kerja dijelaskan dan diterangkan oleh variabel lain
P_{yx_1}	0,647	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada pengaruh parsial dari beban kerja terhadap stres kerja
P_{yx_2}	0,607	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada pengaruh parsial dari konflik interpersonal terhadap stres kerja
α	4.542	0,001	0,05	Signifikan	Dapat memprediksi tingkat stres kerja
β_1	0,443	0,000	0,05	Signifikan	Dapat memprediksi tingkat stres kerja
β_2	0,305	0,000	0,05	Signifikan	Dapat memprediksi tingkat stres kerja

Sumber: Data diolah pada SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 1 menunjukkan hasil $P_{yx_1x_2}=0,794$ dengan $p\text{-value } 0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$, hal ini berarti menolak Ho. Hasil ini menunjukkan variabel beban kerja (X_1) dan konflik interpersonal (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y). dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan konflik interpersonal berperan dalam meningkatkan stres kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 1 menunjukkan hasil $P_{yx_1}=0,647$ dengan $p\text{-value } 0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$, hal ini berarti menolak Ho. Hasil ini menunjukkan variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

stres kerja (Y). dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berperan dalam meningkatkan stres kerja.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 1 menunjukkan hasil $P_{yX_2} = 0,607$ dengan $p\text{-value } 0,000 < \text{Alpha } (\alpha) 0,05$, hal ini berarti menolak H_0 . Hasil ini menunjukkan variabel konflik interpersonal (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y). dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel konflik interpersonal berperan dalam meningkatkan stres kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda Tabel 1 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621. Hasil ini berarti 62,1% variabel stres kerja dapat dijelaskan dan diterangkan oleh kedua variabel bebas yaitu beban kerja dan konflik interpersonal, sedangkan sisanya 37,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Berlandaskan kajian studi yang sudah dilaksanakan, menunjukkan kalau beban kerja dan konflik interpersonal berdampak relevan pada stres kerja pada pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng. Hasil ini menunjukkan dengan meningkatnya beban kerja dan konflik interpersonal akan berdampak pada stres kerja. Sehingga premis yang sudah ditentukan sejalan bersama perolehan pengkajian, maka dari itu H_a diterima.

Stres kerja ialah sebuah dorongan yang dirasakan pekerja saat menyambangi kesempatan, dorongan ataupun sumber daya yang berhubungan akan keadaan diri, organisasi dan zona serta bisa memengaruhi perasaan, jalan berpikir serta keadaan individu. Paille (2011) mengutarakan kalau stres kerja sanggup merendahkan keadaan fisik individu dilokasi kerja, bertambahnya dorongan kejiwaan dilokasi kerja serta menghasilkan kelelahan yang tinggi. Pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng didominasi oleh kategori umur 41-52 sebanyak 26 orang dengan persentase 35,6%, hal ini menandakan bahwa pekerja di Krematorium didominasi oleh paruh baya dan rentan terkena stres dalam bekerja. Hal ini karena pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng mengerjakan pekerjaan yang sifatnya mendadak, kondisi ini timbul karena hari saat umat mendaftar berdekatan dengan jadwal yang disediakan oleh Krematorium Desa Adat Buleleng. Selain itu, *sarati banten* yang diberikan kebebasan untuk menyelesaikan *banten* di rumah masing-masing ketika ada permasalahan di rumah atau ada kondisi yang kurang mendukung menyebabkan *sarati banten* sulit berkonsentrasi, hal ini mengakibatkan ada saja bagian dari *banten* tersebut yang tidak lengkap. Ketika ada sarana yang kurang lengkap, *sarati banten* akan mengambil kekurangan tersebut di rumah masing-masing, kondisi ini menyebabkan *sarati banten* mudah lelah karena terus pulang pergi untuk mengambil kelengkapan upacara dan berdampak pada prosesi upacara serta bagian yang lain yang harus menunggu kelengkapan upacara tersebut.

Beban kerja di Krematorium dan adanya konflik interpersonal menyebabkan stres kerja pada pekerja, hal ini karena sedang terdapat persoalan waktu akan menuntaskan kewajiban disebabkan kewajiban yang diserahkan tatkala sifatnya tiba-tiba berkurun waktu secepatnya hingga pekerja tidak bisa memproses pekerjaannya tanpa kesalahan juga alhasil kecapekan, ditambah lagi dengan adanya ketidaksamaan opini antar individu, kesenjangan gagasan sebab latarbelakang kultur yang tidak sama, perdebatan karakter dorongan diri sendiri, ketidaksamaan penyimpangan diri sendiri juga minimnya komunikasi antar pekerja saat menjalankan kewajiban yang diserahkan mengakibatkan beban kerja dan konflik interpersonal berdampak positif dan relevan pada stres kerja pada pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng. Beban kerja yang sukar serta melampaui juga konflik antar pribadi bersama supervisor ataupun tim kolega dapat menyebabkan stres kerja (Hasibuan, 2006). Hal serupa diungkapkan Handoko (2001) bahwasanya ditemui beberapa keadaan kerja yang kadang kala membuat stres akan tenaga kerja diantaranya beban kerja yang berlebihan dan konflik kerja antar pribadi atau antar kelompok. Hal ini berarti apabila beban kerja dan konflik interpersonal makin bertambah hingga stres kerja nantinya bertambah juga kebalikannya, makin kecil beban kerja dan konflik interpersonal hingga stres kerja pegawai nantinya rendah.

Perolehan kajian studi membuktikan kalau dampak simultan beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja memiliki besaran yang lebih tinggi dibandingkan dengan

pengaruh pasial, maka sangat penting bagi Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng untuk memperhatikan beban kerja dan konflik interpersonal dengan serentak dalam mengelola stres kerja pekerja. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan rapat/*paruman* yang melibatkan seluruh pihak yang berkaitan dengan Krematorium Desa Adat Buleleng, khususnya para pekerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyampaikan kendala atau permasalahan yang dialami selama bekerja, baik kendala yang timbul dalam melakukan prosesi upacara ataupun permasalahan yang diakibatkan oleh hubungan antar pekerja. Selain itu dengan adanya tugas yang bersifat mendadak dan menurunnya konsentrasi pekerja dalam mempersiapkan sarana upacara, Krematorium diharapkan membangun gudang khusus untuk kelengkapan upacara, sehingga apabila ada *banten* yang kurang atau tidak lengkap bisa langsung diambil di Krematorium tanpa harus diambil di rumah masing-masing pekerja. Selain itu untuk mempererat hubungan antar pekerja Krematorium dapat membuat program kerja seperti rekreasi atau *tirtayatra*. Program lain yang bisa dilakukan untuk mengurangi stres kerja yang menimbulkan kelelahan fisik Krematorium dapat secara rutin mengadakan cek kesehatan bersama dan pemberian vitamin setiap harinya sehingga diharapkan pekerja selama bekerja selalu dalam kondisi yang sehat.

Hasil penelitian Pratama (2018) menyatakan konflik interpersonal dan beban kerja berkontribusi positif serta relevan pada stres kerja. Alhasil bisa penyimpulan makin bertambahnya beban kerja dan konflik interpersonal hingga nantinya semakin meningkatkan stres kerja pada pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng

Berdasarkan pengkajian yang sudah dilaksanakan, menunjukkan bahwa beban kerja berdampak selaku positif dan relevan pada stres kerja pada pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng. Hasil ini menunjukkan dengan bertambahnya beban kerja nantinya berdampak pada stres kerja. Sehingga premis yang sudah diformulakan sejalan bersama perolehan pengkajian, maka dari itu Ha diterima.

Beban kerja ialah besaran kewajiban yang wajib dituntaskan si pekerja berjangka waktu tertentu lewat menggunakan keterampilan dan kekuatan yang dipunyai. Besaran tugas yang harus diselesaikan oleh Krematorium Desa Adat Buleleng berkaitan dengan jumlah *sawa/jenazah* yang harus diupacarai, pada bulan Agustus 2021 terdapat 159 upacara, bulan September 2021 terdapat 78 upacara, bulan Oktober terdapat 48 upacara dan 54 upacara pada bulan November 2021. Upacara di Krematorium Desa Adat Buleleng diselesaikan oleh pekerja yang didominasi oleh laki-laki sesuai deskripsi karakteristik responden mencapai 71,2%, hal ini disebabkan karena penyelesaian upacara di krematorium lebih banyak menggunakan tenaga laki-laki seperti *pemangku*, supir *ambulance*, petugas keamanan dan petugas pembakaran (kompiler).

Secara garis besar terdapat dua jenis upacara *pitra yadnya* yang dilaksanakan di Krematorium Desa Adat Buleleng yaitu upacara *mekinsan ring gni* dan upacara *ngaben*. Perbedaan dari kedua upacara ini terletak pada tahapan upacara yang harus dilalui, upacara *ngaben* lebih banyak tahapan yang harus dilaksanakan sehingga pekerja yang mendapatkan tugas untuk menangani upacara *ngaben* jam kerjanya akan lebih panjang dibandingkan dengan yang menangani upacara *mekinsan ring gni*. Prosesi upacara diawali dengan penjemputan *sawa/jenazah* ke rumah duka menggunakan ambulance, setelah tiba di Krematorium jenazah akan dimandikan oleh keluarga dan dibimbing oleh pekerja (*pemangku* dan *sarati banten*), setelah itu akan dilanjutkan dengan prosesi *pengaskaran*, *pegat sot*, *tedun sawa*, *pembakaran*, *pengiriman atma*, *ngayut abu ke segara*, *nyekah* dan *ngingkup* sebagai proses akhir maka berakhirlah rangkaian upacara tersebut.

Pekerja krematorium menyelesaikan rangkaian upacara *pitra yadnya* dalam jangka waktu tertentu dan menggunakan keterampilan dan potensinya masing-masing. Terdapat lima indikator pengukuran beban kerja diantaranya Pertama, mengatasi kewajiban tanpa kesalahan, menjadi langkah pekerja krematorium akan menjalankan kewajibannya seperti pekerja cukup tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau sebaliknya pekerja yang belum mendalami kewajibannya alhasil mesti dilakukan training. Para pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng telah menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan mulai dari

persiapan, pelaksanaan hingga tahap terakhir dari upacara tersebut. Berbagai rangkaian upacara *pitra yadnya* yang dilaksanakan di Krematorium Desa Adat Buleleng harus diselesaikan selama satu hari. Awalnya seluruh prosesi upacara dilaksanakan di Krematorium yang berlokasi di *Setra/Kuburan* Desa Adat Buleleng, namun akibat banyaknya masyarakat yang menggunakan jasa Krematorium Desa Adat Buleleng, sebagian prosesi dilanjutkan di Wantilan Pelabuhan Buleleng. Kedua, penangkapan informasi selaras tujuan, ialah derajat ketepatan waktu akan penyerahan informasi yang ditransferkan crematorium pada pekerja. Pekerja dapat menerima informasi sesuai target dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa bertanya-tanya lagi atau sebaliknya pekerja belum terlalu andal akan merespon informasi akibat munculnya penyimpangan komunikasi. Krematorium Desa Adat Buleleng memberikan informasi terkait pelaksanaan upacara yang akan diselenggarakan melalui grup *whatsapp* yang beranggotakan pengurus inti serta seluruh pekerja. Informasi ini diberikan setelah adanya umat Hindu/ masyarakat yang sudah mendaftar ke Krematorium Desa Adat Buleleng. Melalui pesan *whatsapp* tersebut sudah diterangkan jadwal pekerja yang akan mendapat giliran untuk melaksanakan upacara. Dari pesan ini pekerja diharapkan langsung memahami dan melakukan persiapan sedini mungkin dan apabila pekerja tidak dapat menyanggupi tugas tersebut diharapkan untuk melakukan konfirmasi ke pihak krematorium agar segera dapat dicarikan pengganti sehingga dalam pelaksanaan prosesi upacara tersebut selalu didampingi oleh pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng.

Indikator ketiga, pembuatan putusan pada bekerja, ialah penetapan putusan oleh pekerja perihal pekerjaan yang senantiasa mengkaitkan pimpinan pada tiap penetapan putusan serta senantiasa waspada akan menetapkan putusan untuk mengurangi resiko yang nantinya akan merugikan dirinya dan krematorium. Dalam mengambil keputusan selama berlangsungnya prosesi upacara baik itu upacara *mekinsan ring gni* ataupun upacara *pengabean*, sangat jarang para pekerja mengambil keputusan tersebut atas kehendak pribadi. Pekerja di Krematorium Desa Adat Buleleng selalu meminta pertimbangan atau konfirmasi dari pihak lain yang dianggap mempunyai wawasan lebih misalnya seperti, bertanya kepada *Sulinggih*, *Pemangku* yang dianggap senior atau bertanya pada orang yang dianggap lebih tua. Hal ini dilakukan oleh pekerja krematorium karena merasa memiliki tanggungjawab yang besar atas berlangsungnya prosesi upacara dan untuk menghindari adanya kesalahan dalam melaksanakan upacara *yadnya* tersebut.

Keempat, kurun waktu akan menunaikan kewajiban, ialah derajat keselarasan waktu yang diserahkan crematorium pada pekerja akan menuntaskan kewajibannya. Adanya pelaksanaan upacara di Krematorium Desa Adat Buleleng didasarkan pada umat Hindu/ masyarakat yang mendaftar ke krematorium. Pada saat pendaftaran inilah umat bersama dengan pihak Krematorium Desa Adat Buleleng menentukan jadwal atau hari pelaksanaan upacara. Penentuan hari-H upacara didasari oleh *dewasa*/hari-hari tertentu yang dianggap baik dalam melakukan upacara dan menghindari *dewasa* yang dianggap buruk untuk melaksanakan upacara *pitra yadnya*. Pekerjaan yang sifatnya mendadak akan timbul apabila hari saat umat mendaftar berdekatan dengan jadwal yang disediakan oleh Krematorium Desa Adat Buleleng. Walaupun informasi yang diberikan sifatnya mendadak, para pekerja khususnya *sarati banten* dapat membuat persiapan berupa *banten* dan dapat mengatasi beberapa tantangan yang muncul dalam melakukan perisapan tersebut seperti yang sering dihadapi yaitu sulitnya mencari bahan pokok upacara. Selain itu agar dapat menyelesaikan *banten* tepat waktu *sarati banten* menerapkan sistem lembur hingga tengah malam untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga tidak terjadi keterlambatan.

Indikator terakhir, parameter kerja yang selaras, yakni jenjang keselarasan parameter kerja yang diwariskan crematorium pada pekerja. Pembagian kerja disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki dilihat dari kesesuaian penugasan melalui keahlian dan profesi. Pembagian kerja di Krematorium Desa Adat Buleleng disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan masing-masing pekerja. Pekerja diberikan kepercayaan untuk menyelaiikan prosesi upacara *pitra yadnya* sesuai dengan pengalaman yang dimiliki, seperti pekerja yang memiliki pengalaman dan kemampuan untuk membuat sarana upacara (*banten*) ditugaskan sebagai *sarati banten*, pekerja yang memiliki keterampilan untuk mengoperasikan kompor

mayat ditugaskan dibagian pembakaran, dan pekerja yang memiliki kemampuan dan wawasan tentang *kidung* atau lagu-lagu rohani ditugaskan dibagian *pesantian*.

Beban kerja yang dirasakan individu merupakan faktor eksternal penyebab stres bak diutarakan Cooper (1991). Beban kerja itu sendiri contohnya penugasan yang sudah ditentukan oleh krematorium ialah sebuah beban kerja yang wajib dipikul pekerja. Beban kerja di Krematorium menyebabkan stres kerja pada pekerja, hal ini karena masih terdapat pekerja yang merasa belum yakin dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan tugas dan permasalahan yang dialami. Selain itu terdapat permasalahan dalam waktu penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja, pekerja krematorium merasa kewajiban yang diserahkan sifatnya mendadak juga wajib dituntaskan pada waktu singkat. Beban kerja yang dialami pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng bisa membuat kegentingan dalam diri pekerja hingga melahirkan stres kerja. Perihal itu dikarenakan dari derajat kemahiran yang didesak berlebihan, tempo kerja yang besar, kapasitas kerja yang besar (Sunyoto, 2012). Dalam upaya menurunkan tingkat stress kerja yang diakibatkan oleh beban kerja, krematorium dapat menjalin kerjasama dengan *supplier*/pemasok bahan baku upacara, sehingga ketika kesulitan untuk mendapatkan bahan baku tersebut dapat dengan cepat terpenuhi sehingga dapat mempersingkat waktu pengerjaan sarana upacara. Selain itu untuk mendorong semangat pekerja dalam bekerja, apabila terdapat pekerja yang lembur hingga malam diharapkan diberikan upah lebih untuk tenaga yang dikeluarkan.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwasanya beban kerja berkontribusi positif dan relevan pada stres kerja juga disampaikan oleh Pratama (2018). Sehingga dapat disimpulkan makin meningkatnya beban kerja yang diberikan, alhasil akan makin meningkatnya stres kerja pada pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, membuktikan kalau konflik interpersonal berdampak secara positif dan relevan pada stres kerja pada pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng. Hasil ini menunjukkan dengan meningkatnya konflik interpersonal akan berdampak terhadap stres kerja. Sehingga asumsi yang sudah diformulasikan sejalan bersama output pengkajian, maka dari itu Ha diterima.

Konflik interpersonal ialah pertikaian antara individu sesama individu lainnya sebab ketidaksamaan individu, hambatan komunikasi dan perbedaan sikap serta tujuan. Konflik interpersonal (perselisihan antar pekerja) pada Krematorium bisa memengaruhi derajat stres, bilamana perselisihan terkait tidak dituntaskan juga berkelanjutan ketika pekerja berhubungan bersama kewajibannya juga pekerja lainnya. Pekerja di Krematorium Desa Adat Buleleng didominasi kategori umur 41-52 sebanyak 26 orang dengan persentase 35,6%, hal ini menandakan bahwa pekerja di Krematorium didominasi oleh usia paruh baya namun masih memiliki semangat kerja yang tinggi. Terdapat lima indikator pengukuran konflik interpersonal diantaranya, Pertama, kesenjangan opini antar individu, ialah kekuatan perselisihan pandangan antar tenaga kerja dalam organisasi. Adanya ketidaksamaan opini yang melahirkan pertikaian hingga bisa merepotkan diri sendiri beserta krematorium sebagaimana tengah terdapatnya pertikaian antar individu yang berkelanjutan hingga menjadikan kegiatan kerja tidak berjalan lancar. Adanya perbedaan pendapat antar pekerja Krematorium sering terjadi setelah selesainya prosesi upacara, walaupun penyebab dari perbedaan pendapat tersebut timbul saat sedang berlangsungnya upacara atau masih dalam jam kerja. Seperti halnya ketika *pemangku* yang bertugas merasa bahwa *banten* yang ada dirasa kurang dan tidak lengkap, hanya saja pekerja lain yaitu *sarati banten* merasa bahwa *banten* yang dibuat sudah lengkap dan sudah sesuai dengan apa yang ditugaskan. Perbedaan pendapat seperti ini sering terjadi namun tidak pernah berkepanjangan, hal ini karena saat sedang bekerja atau saat berlangsungnya prosesi upacara disaksikan atau dilihat oleh banyak masyarakat dari berbagai daerah, hal ini dirasa kurang baik dilihat apabila terlalu mengungkapkan perbedaan tersebut didepan umum. Seringkali perbedaan tersebut tidak menemukan titik penyelesaian karena salah satu pihak lebih memilih untuk mengalah dan tidak ingin meneruskannya lagi, namun pekerja masih berharap agar perbedaan pendapat tersebut dapat diselesaikan hanya saja dalam forum yang sesuai seperti saat *paruman* atau rapat di Krematorium Desa Adat Buleleng.

Kedua, ketidaksamaan pandangan sebab latarbelakang kultur yang tidak sama, yakni perselisihan individu bersama individu lainnya dalam tim seperti terdapat ketidakharmonisan gagasan hingga melahirkan perpecahan antar pegawai satu bersama lainnya. Adanya perbedaan prinsip dalam menjalankan prosesi upacara diantara pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng diakibatkan dari adanya perbedaan pengalaman dalam menjalankan upacara. Para pekerja mendapat pengalaman tersebut dari beberapa proses yang berbeda diantaranya ada yang belajar di *pasraman* atau berguru langsung kepada *sulinggih*, ada yang mengetahui upacara dari buku dan ada yang belajar dari arahan orang-orang yang lebih tua. Adanya perbedaan latar belakang ini mengakibatkan adanya perbedaan persepsi dan ketika dipertemukan antara pekerja yang memiliki perbedaan prinsip sulit untuk melakukan kerjasama. Walaupun mengalami tantangan dalam bekerja sama, para pekerja tetap memiliki prinsip yang sama yaitu upacara yang berlangsung di Krematorium Desa Adat Buleleng harus selesai dan berjalan dengan baik.

Ketiga, perselisihan relevansi antar individu, ialah jenjang relevansi tenaga kerja di organisasi guna menuntaskan kewajibannya seperti tengah terdapat miscalculasi antar individu sebab ambisi dan target yang tidak selaras alhasil mendorong munculnya pertikaian antar pegawai satu dengan lainnya. Pekerja di Krematorium Desa Adat Buleleng dalam menjalankan prosesi upacara selalu diharapkan memiliki tujuan yang sama yaitu dapat membantu umat Hindu melakukan prosesi upacara baik upacara *mekinsan ring gni* ataupun upacara *ngaben*. Kepentingan-kepentingan yang bersifat individu jarang dimunculkan karena adanya tujuan dari Krematorium. Para pekerja tidak ingin ikut campur dalam urusan atau kepentingan pekerja lain dan menyerahkan segala keputusan kepada pihak Krematorium Desa Adat Buleleng, seperti adanya pekerja lain yang mengambil pekerjaan di luar Krematorium karena dianggap mendapatkan upah lebih besar dibandingkan dengan upah yang di dapat dari Krematorium Desa Adat Buleleng.

Indikator keempat, perselisihan karakter dorongan diri sendiri, yakni dorongan diri sendiri yang dirasakan saat bekerja sebagaimana terdapat pekerja yang tidak bisa mengendalikan persoalan diluar pekerjaannya. Pekerja di Krematorium Desa Adat Buleleng khususnya *sarati banten* selalu mendapatkan himbuan dari pengelola Krematorium agar sebisa mungkin *banten* yang dibuat tidak kekurangan, semua *banten* yang dipergunakan dalam upacara harus lengkap dan sesuai dengan anjuran sastra yang ada. *Sarati banten* diberikan kebebasan untuk menyelesaikan *banten* di rumah masing-masing dan ketika sudah selesai *banten* dibawa ke Krematorium. Hanya saja ketika ada permasalahan di rumah atau ada kondisi yang kurang mendukung menyebabkan *sarati banten* sulit berkonsentrasi, hal ini mengakibatkan ada saja bagian dari *banten* tersebut yang tidak lengkap, seperti *daksina* yang tidak berisi telur, *canang sari* yang tidak isi beras, kekurangan *klungah* dan *lis* untuk *banten prayascita* dan lain sebagainya. Ketika ada sarana yang kurang lengkap, *sarati banten* akan mengambil kekurangan tersebut di rumah masing-masing, kondisi ini menyebabkan *sarati banten* mudah lelah karena terus pulang pergi untuk mengambil kelengkapan upacara. Indikator terakhir, selisih penyimpangan diri sendiri, yakni penyimpangan diri yang dilaksanakan dalam bekerja. Pekerja memahami baik dan tidaknya opsi yang mereka tetapkan saat mengatasi pekerjaan melalui pemberian semangat supaya percaya akan kapabilitasnya hingga bisa menambah mutu kerjanya. Pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng menjalankan tugasnya atas dasar pengalaman yang dimiliki dan yang sudah biasa dilakukan. Namun, ketika bertemunya pekerja memiliki pengalaman yang berbeda sering kali ada salah satu pihak yang bereaksi bahwa dirinya benar lalu ada pihak lainnya yang disalahkan, munculnya istilah "*nak mule keto*" sering kali terucap oleh pekerja yang merasa bahwa dirinya benar, kondisi seperti ini sangat cepat menyulut emosi pekerja, karena disatu sisi tidak ingin disalahkan dan di pihak yang lain mengangkap apa yang dilakukan itu kurang tepat.

Konflik interpersonal yang berat diawali dari kemurkaan yang kelihatan tidak relevan. Konflik interpersonal yang terjadi di Krematorium Desa Adat Buleleng terjadi karena adanya perselisihan opini antar individu, perselisihan gagasan sebab latarbelakang kultur yang tidak sama, ketidaksamaan karakter dorongan diri sendiri dan selisih penyimpangan diri sendiri melahirkan konflik interpersonal berkontribusi positif dan relevan pada stres kerja terhadap

pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng. Churiyah (2011) mengutarakan kalau pertikaian lazimnya muncul di organisasi selaku output terdapatnya persoalan-persoalan sosialisasi, korelasi pribadi ataupun bentuk organisasi. McShane & Glinow (2008) menyatakan bentrok kerja imbas akan korelasi antar pribadi bisa menambah stres kerja individu ataupun tenaga kerja nantinya merasakan stres negatif (*distress*) yang berasal dari jalinan interpersonal (*interpersonal stressors*) dalam upaya untuk mengurangi stres kerja pada pekerja maka pihak Krematorium dapat mengkontribusikan kepedulian yang lebih akan perselisihan pandangan antar individu serta selisih gagasan sebab latarbelakang kultur yang tidak sama, karena ada konflik interpersonal ini maka Krematorium dapat melakukan rapat/*paruman* sebagai wadah untuk pekerja Krematorium mengungkapkan pendapat terkait kendala dan permasalahan yang dihadapi selama bekerja, pada saat paruman ini juga diharapkan dapat diambil sebuah keputusan untuk penyelesaian konflik interpersonal sehingga menurunkan stres kerja pada pekerja Krematorium.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan (1) beban kerja dan konflik interpersonal berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan (3) Konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pekerja Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta beberapa simpulan yang telah dikemukakan, dapat diajukan saran (1) Bagi pihak krematorium, Krematorium Suka Duka Pengemong Pura Dalem Desa Adat Buleleng diharapkan dapat mengurangi stres kerja pada pekerja. Untuk mengurangi beban kerja pekerja krematorium dapat menjalin kerjasama dengan *supplier*/pemasok bahan baku upacara, sehingga ketika kesulitan untuk mendapatkan bahan baku tersebut dapat dengan cepat terpenuhi sehingga dapat mempersingkat waktu pengerjaan sarana upacara, selain itu Krematorium diharapkan membangun gudang khusus untuk kelengkapan upacara, sehingga apabila ada *banten* yang kurang atau tidak lengkap bisa langsung diambil di Krematorium tanpa harus diambil di rumah masing-masing pekerja. Krematorium juga diharapkan dapat melakukan rapat/*paruman* rutin sebagai wadah untuk pekerja menyampaikan pendapat terkait kendala dan permasalahan yang dihadapi selama bekerja, Selain itu untuk memepererat hubungan antar pekerja Krematorium dapat membuat program kerja seperti rekreasi atau *tirtayatra*. (2) Bagi peneliti selanjutnya, keterbatasan penelitian ini hanya mengangkat variabel beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek serupa tentang stres kerja, untuk mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan dukungan sosial.

Daftar Pustaka

- Arjawa, GPB Suka. 2016. *Ngaben di Krematorium (Fenomena Perubahan Sosial di Bali)*.
Tabanan: Pustaka Ekspresi.
- Atmadja, N. B. 2016. Ngaben di Krematorium pada Masyarakat Hindu di Bali: Perspektif
McDonaldisasi dan Homo Complexus. *Mozaik Humaniora*, 16(2), 215-232.
- Benua, M. G., Lengkong, V. P., & Pandowo, M. H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Pegadaian
(Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis
dan Akuntansi*, 7(3).
- Churiyah, M. 2011. Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja
dan komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2), 145-154.

- Cooper, C. L., Dewe, P. J., dan Odriscoll, M. P. 1991. *Organizational Stres: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. California: Sage Publications, Inc.
- Dwijanti, J. E. 2000. Perbedaan Pengguna Metode Resolusi Konflik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Antara Manajemen Dan Karyawan. *Anima. Indonesia Psychological Journal*.
- Guznov, Svyatoslav., Gerald, M., Gregory, F., Allen, D. 2011. Use of the Roboflag Sythetic Task Evironment to investigate Workload and Stres Respons in UAV Operation. *Psychonomic Society*, 43(8) : 771-781
- Habibi, J. 2018. Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja di Unit Produksi PT. Borneo melintang buana export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50-59.
- Handoko. T. T. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2005. Perilaku organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Lestari, N. K. A., & Utama, I. W. M. 2017. *Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- McShane, S.L., dan MAV, Glinow. 2008. *Organizational Behavior Fourt Edition*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Munandar, Ashar S.2011. *Manajemen Mutu*.Bogor: PT Gramedia
- Murniti, W. 2021. Ngaben Kremasi Di Desa Pakraman Buleleng, Kecamatan Buleleng, Kabupetan Buleleng. *Vidya DarÅ an: Jurnal Filsafat Hindu*, 2(2), 115-129.
- Paille, P. 2011. Stresful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a high Turnover Environment: Examining the Mwdiating Role of the Job Sattisfaction. *Journal of Management Research*, 3(1).
- Pratama, P. Y. A., & Satrya, I. G. B. H. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4570-4598.
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. 2020. Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1).
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisaaisi*. Jakarta: PT. Salemba Empat
- Sofiana, D., Dewi, S., & Arrozi, M. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan, Beban Kerja serta Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSAU dr. Esnawan Antariksa. *Jurnal Health Sains*, 2(6), 764-775.
- Sunyoto, D. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publisher Service.