

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumber daya manusia (SDM), yang sangat penting untuk pembangunan di segala bidang. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia. Pekerja adalah aset atau kekayaan utama perusahaan, sehingga karyawan harus dilatih dengan baik untuk mampu mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu komponen yang memengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpendidikan tinggi dan berusaha untuk mengelola perusahaan dengan cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan di era globalisasi ini, tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Dengan menghimpun dan melatih pegawai, yang menjadi asset sumber daya manusia dari perusahaan. Mampu membawa kunci pokok keberlangsungan suatu institusi atau organisasi. Hal tersebut tetap bergantung pada sumber daya manusia yang mereka miliki, untuk menjaga perusahaan tetap berjalan, serta menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Sumber daya manusia adalah suatu komponen terpenting dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahan sumber daya manusia merupakan suatu

tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajerial dan hal lainnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika individu-individu dalam suatu perusahaan mampu untuk beroperasi dengan baik. Maka perusahaan akan tetap beroperasi secara efektif. Perusahaan dinyatakan berhasil apabila sukses mencapai tujuan dan target yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus mengandalkan karyawan dengan kinerja yang baik sebagai pendorong kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan hasil penelitian (Pascarella et al. 2020).

Kinerja karyawan adalah salah satu komponen yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab mereka masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawai mempunyai prestasi. Adanya pegawai yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja pegawai pada suatu perusahaan menjadi meningkat. Selain itu dengan perusahaan memiliki pegawai yang berprestasi memberikan keuntungan bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan hasil penelitian (S. Mawardi et al. 2024).

Fenomena yang terjadi pada Dinas BMCKTR dapat dilihat belum optimalnya kinerja pegawai. Terjadinya perubahan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam penilaian kinerja. Belum sinkronnya hubungan antar sasaran yang hendak dicapai dengan alat (program/ kegiatan) yang digunakan. Maka harus melakukan pemantauan secara berkala terhadap pencapaian target, mengidentifikasi permasalahan dan merencanakan solusi dari permasalahan. Dalam

pemahaman Apatur Sipil Negara (ASN) dalam memahami (SAKIP) pegawai membutuhkan waktu khusus untuk menyamakan pemahama pegawai diharapkan dapat memiliki pemahaman yang seragam tentang tujuan, proses, dan indikator yang digunakan dalam akuntabilitas kinerja, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif, efisien dan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntabilitas yang ditetapkan. Kegiatan ini bisa berupa pelatihan, diskusi untuk membantu pegawai memahami prosedur dalam menjalankan tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat pada hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada tahun 2023 terjadi penurunan hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai terjadinya penurunan yang tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh instansi.

Hasil penelitian (Kabdiyono et al. 2024) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Pegawai dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Bukan hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai akan tetapi dengan melakukan analisis beban kerja juga mencegah stres/tekanan kerja yang berlebihan.

Hasil penelitian (Hamidah and Mulyana 2024) ada penurunan kualitas produksi yang disebabkan oleh stres dan beban kerja yang dialami oleh karyawan, yang pada gilirannya menyebabkan penurunan kinerja mereka. Stres memiliki efek yang merusak atau memperburuk. Tingkat stres yang rendah hingga tinggi mempunyai efek menguntungkan pada motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Pegawai mengalami banyak stres karena waktu kerja yang terlalu lama dan sikap pemimpin yang tidak adil.

akhirnya juga berdampak pada kinerja dari karyawan menurun. Dalam observasi dapat di lihat tidak seimbangnya beban kerja yang di dilakukan oleh pegawai adanya, pegawai yang memiliki beban kerja yang banyak dan pegawai lain memiliki beban kerja yang terlalu ringan, hal ini menjadi tidak ada kesimbangan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Jika beban kerja pegawai terlalu ringan hal ini mempengaruhi kinerja dari pegawai yang kurangnya termotivasi untuk bekerja yang berdampak pada kinerja dari pegawai menurun. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuannya. Dengan kata lain, perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai.

(Usman et al. 2023) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Dapat dilihat dari hasil laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dibawah ini:

Tabel 1. 1
Pengukuran Target Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kerja Dinas
BMCKTR 2023

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA	REALISASI	% CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai Evaluasi Akuntablitas Kinerja	BB 73,70%	B 61,59%	83.57%

Sumber Data: LAKIP

Keterangan:

BB: Baik Sekali

B: Baik

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan pada tahun 2023, untuk realiasi kinerja indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada tahun 2023 Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai B dengan besaran nilai 61,59 (Baik) dan capaian sebesar 83,57% maka klasifikasi penilaian untuk Nilai Akuntabilitas Kinerja dapat diindikasikan sebagai Tinggi.

Perbandingan Nilai Akuntabilitas Kinerja pada tahun 2021,2022, dan 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas
BMCKTR Tahun 2021,2022 dan 2023

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA (%)			REALISASI (%)			% CAPAIAN		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1.	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	73.53 BB	73,60 BB	73,70 BB	73,53 BB	73,60 BB	61,59 B	100	100	83,57

Sumber Data: LAKIP

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun sebelumnya, yaitu 2021 dan 2022, Dinas BMCKTR Prov. Sumatera Barat dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk dilihat nilai capaian pada tahun 2023 seperti yang di jelaskan sebelumnya Dinas BMCKTR tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga menyebabkan penurunan di tahun 2023 sebanyak 16,43% di banding tahun sebelumnya, dikarenakan adanya perubahan sistem penilaian terhadap kinerja instansi pemerintahan. Pada tahun 2023 realisasi baru mencapai

61,59% di tahun 2023, diharapkan dengan upaya yang maksimal. Untuk memenuhi pencapaian target nilai LAKIP Dinas BMCKTR, beberapa hal yang harus dilakukan dengan adanya perbaikan sistem SAKIP yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu untuk selalu memantau secara berkala terhadap pencapaian target, mengidentifikasi permasalahan dan merencanakan pemecahan masalahnya. Berdasarkan dari fenomena perlu untuk pegawai dalam menyamakan pemahaman dengan tujuan dan indikator baru (SAKIP) yang ditetapkan untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan pada pegawai dengan adanya pelatihan dan pengembangan, pegawai dapat memahami dan menyesuaikan dari proses, tujuan dan indikator baru yang ditetapkan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan pegawai dapat memahami dari Sistem (SAKIP) yang ditetapkan dan pegawai dapat meningkatkan kinerja.

Untuk mencapai target indikator kinerja sesuai dengan apa yang direncanakan, pastinya membutuhkan program dan kegiatan yang mendukung. Program pada Sekretariat yang mendukung dalam pencapaian target kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. Terjadinya penurunan pada capaian kinerja dapat mencerminkan beban kerja yang meningkat atau kurang seimbang dengan kapasitas pekerjaan yang dilakukan pegawai. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kinerja dari seorang pegawai (Bina et al. 2023).

Selanjutnya permasalahan dalam mengelola data masih ada Data DUK dan *Bezzeting* yang belum sesuai dengan kondisi terbaru. DUK adalah dokumen yang mencatat urutan pegawai berdasarkan pangkat atau jabatan di sebuah institusi.

Ketidak sesuaian di sini bisa berarti bahwa pangkat.jabatan, atau status pegawai yang tercatat dalam DUK tidak mencerminkan kondisi terbaru, misalnya karena promosi atau pengunduran diri yang belum diperbarui. Ketidak sesuaian *Bezetting* mengindikasikan bahwa data tentang posisi atau jumlah pegawai yang menduduki suatu jabatan belum diperbarui sesuai dengan keadaan terbaru. Hal ini dapat menghambat pengambilan keputusan atau pengelolaan sumber daya manusia secara efektif (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu 2020). Pegawai yang bekerja di bidang mengelola data tidak hanya terkait dengan data DUK, tetapi juga berbagai administrasi SDM lainnya, seperti mutasi, penilaian kinerja. Jika beban kerja terlalu berat atau tidak dikelola dengan baik maka pembaruan DUK menjadi terabaikan maka dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Prov. Sumatera Barat mempunyai tugas membantu gubernur dalam melaksanakan tugas urusan pemerintahan daerah Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Terutama pada BMCKTR. Sebagai instansi pemerintahan tentunya pegawai dituntut untuk memperhatikan kinerja pegawai. Dapat diperhatikan dari tingkat kehadiran pegawai pada pegawai Sekretariat dalam memenuhi tanggung jawab.

Tabel 1.3
Data Absensi Pegawai Sekretariat Dinas Marga Cipta Karya dan Tata
Ruang Prov. Sumbar bulan Januari-Desember 2023

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH HARIAN KERJA	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT PRESENTASE ABSENSI
1	Januari	53	31	2	3,77%
2	Februari	53	28	4	7,55%
3	Maret	53	31	3	5,66%
4	April	53	30	2	3,77%
5	Mei	53	31	4	7,55%
6	Juni	53	30	2	3,77%
7	Juli	53	31	6	11,32%
8	Agustus	53	31	3	5,66%
9	September	53	30	4	7,55%
10	Oktober	53	31	3	5,66%
11	November	53	30	5	9,43%
12	Desember	53	31	4	7,55%
JUMLAH					81,33%
RATA- RATA					6,78%

Sumber: Bidang Sekretariat Dinas BMCKTR

Berdasarkan table 1.3 kehadiran pegawai pada bidang sekretariat dari hasil perentasi absensi Pada bulan januari – Desember 20233 dapat dilihat bahwa masih banyak jumlah pegawai yang absen. Absensi tertinggi berada pada bulan Juli total 6 absensi dengan persentase 11,32%, sedangkan absensi terendah berada pada bulan Januari, April dan Juni dengan presentasen 3,77%.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai diatas, di lihat bahwa tingkat absensi pegawai masih cukup tinggi dan mengalami naik turun. Absensi yang meningkat berarti adanya masalah yang menyebabkan pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini berpengaruh pada lingkungan dan beban kerja yang di alami oleh pegawai dapat memicu terjadinya stres. Pegawai yang

menggunakan jam kerja melebihi dari waktu yang telah ditentukan, hal ini perlu diperhatikan karna berpengaruh terhadap tanggung jawab pada pegawai karna terhambatnya pekerjaan yang harus diselesaikan, maka beban kerja dari pegawai bertambah karena tidak memanfaatkan waktu kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Hasil dari observasi dapat dilihat lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, masih kurangnya hubungan antara pegawai hal ini berpengaruh pada pegawai saat menjalankan pekerjaan akan merasakan beban kerja pada dirinya karena adanya perasaan yang kurang menyenangkan yang dirasakan. karena lingkungan yang kurang memberikan kenyamanan serta beban kerja yang di hadapi maka pegawai merasa tertekan hal ini dapat memicu terjadinya stres kerja. Dalam sebuah instansi hubungan antar pegawai sangat berpengaruh pada kinerja karena pegawai yang saling memberi dukungan dan motivasi hal ini berdampak pada tingkat pencapaian kinerja yang menjadi meningkat.

Fenomena yang terjadi terlihat hal yang harus di perhatikan dari fasilitas seperti lampu, AC, dan air. dan terbatasnya kendaraan operasional dalam pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi, sehingga penyusunan jadwal jadi tidak pasti dan menghambat pelaksanaan kegiatan. Hal ini berpengaruh pada pelaksanaan kerja yang akan dilakukan dengan adanya kendala- kendala maka pekerjaan pegawai menjadi terhambat dalam menyelesaikan pekerjaanya dan lingkungan yang kurang nyaman membuat pegawai menjadi tidak nyaman dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Hasil penelitian (Zuliatun et al. 2024) Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas yang memadai, suhu ruangan yang tidak nyaman, kebisingan, dan hubungan antar karyawan yang tidak harmonis, dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Stres ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya, stres kerja hasil penelitian (Winoto and Perkasa 2024) stres kerja terjadi melalui reaksi dan respon karyawan terhadap keadaan yang terlalu menuntut fisik atau psikologis yang berlebihan tuntutan secara internal dan eksternal dalam bekerja. Jika stres kerja tidak ditangani dengan baik akan menghambat kemampuan seorang karyawan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan di sekitar tempat kerjanya bahkan lingkungan di luar tempat kerja.

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa tertekan dan tidak mampu menghadapi tuntutan lingkungan kerja atau tugas pekerjaan yang semakin meningkat. Stres yang berlebihan memberikan dampak negatif pada karyawan, antara lain ketidakmampuan berfikir jernih, kesulitan mengambil keputusan yang tepat, dan dampak yang paling mengganggu adalah menurunnya kinerja. Seseorang yang mengalami stres kerja apabila stres yang dialami berkaitan dengan lingkungan sekitar atau ketidakmampuan orang tersebut

dalam memenuhi tuntutan di tempat kerja hasil penelitian (Leilani and Kusnanto 2024).

Stres yang dialami oleh seorang karyawan sangat berdampak buruk bagi suatu perusahaan karena stres tersebut dapat menyebabkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan untuk mempertimbangkannya. Jika seorang karyawan merasa tertekan atau tertekan karena pekerjaan mereka, itu disebut stres. Selama bekerja di perusahaan, karyawan yang mengalami stres dapat meningkatkan turnover inovasi mereka. Karyawan dapat menghadapi atau mengalami stres karena beberapa alasan. Ini termasuk masalah yang terjadi dalam keluarga (yang merupakan stresor ekstra organisasi), beban kerja dan waktu yang diberikan oleh karyawan (yang merupakan stresor organisasi), dan konflik atau perselisihan dalam diri sendiri (yang merupakan stresor individual). Semua faktor-faktor ini dapat menyebabkan stres bagi karyawan dan mungkin membuat mereka ingin meninggalkan organisasi tempat kerja hasil penelitian (Sathasi and Hasanudin 2024).

Hasil penelitian (Nasrul, Zainal, and Hakim 2023) Stres kerja sering kali muncul sebagai akibat dari beban kerja yang tidak seimbang dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Stres kerja merupakan kondisi di mana karyawan merasa tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan atau merasa tertekan oleh berbagai faktor di lingkungan kerjanya. Tingginya tingkat stres dalam jangka waktu yang lama dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan efisiensi kerja. Stres kerja memberikan dampak pada lingkungan pekerjaan seperti seseorang sering keluar

masuk saat bekerja dan melibatkan orang lain terkait masalah yang sedang dihadapi hal ini juga mempengaruhi lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, penelitian akan menguji mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Perbaikan sistem SAKIP yang di tetapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu untuk selalu memantau secara berkala terhadap pencapaian target, mengidentifikasi permasalahan dan merencanakan pemecahan masalahnya
2. Hubungan antar pegawai yang kurang saling memotivasi dalam menjalankan tugas
3. Kendala pada fasilitas berpengaruh pada kenyamanan lingkungan dan terhambatnya pekerjaan yang akan dilaksanakan.
4. Beban kerja yang masih kurang seimbang hal ini berpengaruh pada kinerja seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan
5. Masih kurang praktik disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan nya.

6. Menggunakan waktu istirahat melebihi dari batas waktu yang telah ditentukan
7. Lingkungan yang kurang nyaman berpengaruh pada pegawai akan merasakan tertekan hal ini memicu terjadinya stres
8. Masih terdapat Data DUK dan Bezzeting yang belum sesuai dengan kondisi terbaru pada pegawai
9. Beban kerja terlalu ringan berpengaruh pada pegawai akan merasakan jenuh dalam bekerja.
10. Perlu adanya pelatihan bagi pegawai pada perubahan sistem penilaian terhadap kinerja

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan Stres Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Bina Marga Cipta Karya Tata Ruang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan pada Dinas BMCKTR dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai?

5. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai?
6. Bagaimana pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini pada Dinas BMCKTR berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja
2. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja
3. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai
4. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai
6. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja
7. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini sangat berguna baik bagi penulis maupun bagi instansi yang menjadi objek penelitian dan juga pihak yang berkepentingan. Manfaat tersebut antara lain:

1. Bagi penulis

Penulis untuk menerapkan dan mengembangkan pengetahuan. Penulis dapat memperdalam pemahaman mengenai konsep Beban Kerja, Lingkungan Kerja, serta bagaimana konsep – konsep ini saling berinteraksi.

2. Bagi perusahaan atau instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika ditemukan Beban Kerja yang berlebih menjadi penyebab utama Stres Kerja, maka Dina BMCKTR dapat mengambil Langkah untuk mengatur Beban Kerja yang seimbang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi mahasiswa dan peneliti lain yang ingin meneliti, dengan pertimbangan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti faktor-faktor personal atau budaya organisasi, yang mungkin mempengaruhi Beban Kerja dan Stres Kerja.