

Analisis Kebutuhan Internal dalam Diri Pekerja untuk Bekerja di Bawah Tekanan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kertapati

M. Farhan Alghifari ^{1*}, Nuzsep Almigo ²

^{1*,2} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Corresponding Email: alghifarif42@gmail.com ^{1*}

Histori Artikel:

Dikirim 20 Juni 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 1 Juli 2025; *Diterima* 1 Agustus 2025; *Diterbitkan* 10 September 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Kebutuhan internal adalah dorongan intrinsik yang memotivasi karyawan bekerja secara optimal, dengan motif yang berbeda-beda seperti penghasilan, rasa aman, atau prestise. Pengabdian ini dilakukan melalui observasi dan wawancara di Bank Sumsel Babel Cabang Kertapati. Hasilnya menunjukkan bahwa tekanan kerja dapat memotivasi karyawan, tergantung pada faktor seperti kebutuhan hidup, lingkungan sosial, dan keinginan meningkatkan kompetensi. Tekanan tidak selalu negatif, bahkan bisa meningkatkan motivasi dan kinerja, sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menekankan pemenuhan kebutuhan secara bertahap hingga aktualisasi diri.

Kata Kunci: Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati; Kebutuhan Internal.

Abstract

Internal needs are intrinsic drives that motivate employees to work optimally, with varying motives such as income, a sense of security, or prestige. This community service activity was conducted through observation and interviews at Bank Sumsel Babel, Kertapati Branch Office. The results show that work pressure can motivate employees, depending on factors such as basic life needs, social environment, and the desire to improve professional competence. Pressure is not always negative; it can enhance motivation and performance, aligning with Maslow's hierarchy of needs, which emphasizes the gradual fulfillment of needs leading to self-actualization.

Keyword: Palembang City Council; Communication; Relationship Quality.

1. Pendahuluan

Bank Sumsel Babel didirikan pada 6 November 1957, berdasarkan Keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat I Sumatera Selatan. Pendirian bank ini tercatat dalam Akta Notaris Tan Thong Ke dan memperoleh izin usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia pada periode tersebut. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah, Bank Sumsel Babel pada tahun yang sama ditetapkan sebagai milik Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dengan bentuk badan hukum Perusahaan Daerah (PD). Dalam rangka penyesuaian terhadap dinamika regulasi sektor perbankan, serta seiring implementasi Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, Bank Sumsel Babel melakukan perubahan status hukum menjadi Perseroan Terbatas (PT). Transformasi ini berlandaskan pada Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 6 Tahun 2000, yang disahkan secara resmi melalui Akta Pendirian Nomor 20 pada 25 November 2000, dan mendapat pengesahan dari Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur No. 3/2/KEP.DpG/2001 tanggal 24 September 2001. Sejak perubahan statusnya menjadi Perseroan Terbatas pada 1 Oktober 2001, Bank Sumsel Babel mengalami transformasi mendalam dalam struktur, tata kelola, dan operasional. Perubahan ini menjadi tonggak penting dalam perjalanan institusi yang tidak hanya memperkuat profesionalisme internal tetapi juga meningkatkan daya saing di tengah dinamika era otonomi daerah yang menuntut efisiensi dan adaptabilitas yang tinggi.

Hingga saat ini, Bank Sumsel Babel terus memperluas jaringan layanannya. Saat ini, bank ini telah beroperasi melalui 18 kantor cabang, 31 kantor cabang pembantu, dan 23 kantor kas yang tersebar di Provinsi Sumatera Selatan dan Kepulauan Bangka Belitung, termasuk Kantor Cabang Kertapati. Jaringan ini mencerminkan komitmen Bank Sumsel Babel dalam mendekatkan layanan kepada masyarakat dan mendukung pembangunan ekonomi daerah secara berkelanjutan. Bank Sumsel Babel memiliki visi untuk menjadi lembaga perbankan terdepan dan terpercaya dengan kinerja unggul, dengan fokus utama pada optimalisasi layanan berbasis digital. Visi tersebut menggambarkan komitmen bank untuk menghadirkan inovasi dan efisiensi di setiap aspek pelayanan, yang pada gilirannya memperkuat daya saing di era transformasi digital. Untuk mewujudkan visi tersebut, Bank Sumsel Babel menetapkan misi strategis yang terdiri dari tiga pilar utama. Pertama, bank berkomitmen mengelola ekosistem keuangan daerah dan membangun kemitraan bisnis yang terintegrasi dan berkelanjutan guna memperkuat peran bank sebagai katalisator pertumbuhan ekonomi regional. Kedua, bank berusaha memberikan solusi produk dan layanan perbankan yang adaptif dengan pola kemitraan jangka panjang, melalui pengembangan kapabilitas yang responsif terhadap tantangan dan dinamika dunia usaha. Ketiga, Bank Sumsel Babel berperan sebagai penggerak perekonomian daerah yang berkontribusi nyata dalam pembangunan nasional menuju Indonesia yang lebih sejahtera.

Dalam praktiknya, Bank Sumsel Babel menyediakan berbagai produk kredit seperti Kredit Serba Guna (KSG), Kredit Modal Kerja, dan Kredit Usaha Rakyat (KUR), yang dirancang untuk memenuhi beragam kebutuhan masyarakat dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. KSG, misalnya, ditujukan untuk kebutuhan konsumtif dengan persyaratan utama berupa kepemilikan tabungan sebagai jaminan. Kredit Modal Kerja fokus pada pembiayaan operasional usaha, seperti pembelian bahan baku dan kegiatan pemasaran. Sementara itu, KUR diperuntukkan bagi pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan suku bunga yang lebih kompetitif dan persyaratan yang relatif lebih ringan. Peranan KUR dalam mendukung UMKM sangat signifikan, terutama dalam mengatasi hambatan permodalan yang seringkali menjadi kendala utama dalam pengembangan usaha. Keberadaan dana KUR diharapkan dapat mendorong peningkatan kapasitas produksi dan daya saing UMKM. Keberhasilan program ini tercermin dalam peningkatan pendapatan pelaku UMKM yang menerima fasilitas kredit, yang menjadi indikator efektivitas penyaluran KUR dalam mendukung perekonomian masyarakat. Dalam penanganan kredit bermasalah, khususnya pada produk KUR, pegawai yang bertugas akan menghubungi debitur yang mengalami keterlambatan pembayaran untuk mengingatkan kewajiban pelunasan angsuran yang telah jatuh tempo. Jika debitur tetap tidak melakukan pembayaran setelah komunikasi dilakukan,

pihak bank akan mengeluarkan surat peringatan secara bertahap, dimulai dari surat peringatan pertama yang dikirimkan 14 hari setelah kredit dinyatakan bermasalah. Jika debitur tetap tidak menanggapi surat peringatan tersebut, maka akan dilanjutkan ke tahap penanganan lebih lanjut sesuai prosedur yang berlaku. Selama masa magang di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati, penulis melakukan observasi dan wawancara dengan tiga karyawan divisi kredit selama 16 minggu. Berdasarkan hasil pengamatan, diketahui bahwa para karyawan menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, terutama terkait dengan tuntutan profesionalisme yang mengharuskan mereka untuk bekerja secara cepat, tepat, dan responsif terhadap setiap masalah kredit. Tuntutan ini semakin meningkat seiring dengan dinamika pekerjaan dan perubahan sistem perbankan yang terus berkembang. Meskipun demikian, para karyawan menunjukkan adanya motivasi internal yang kuat untuk mempertahankan profesionalisme mereka dan beradaptasi dengan tekanan yang ada.

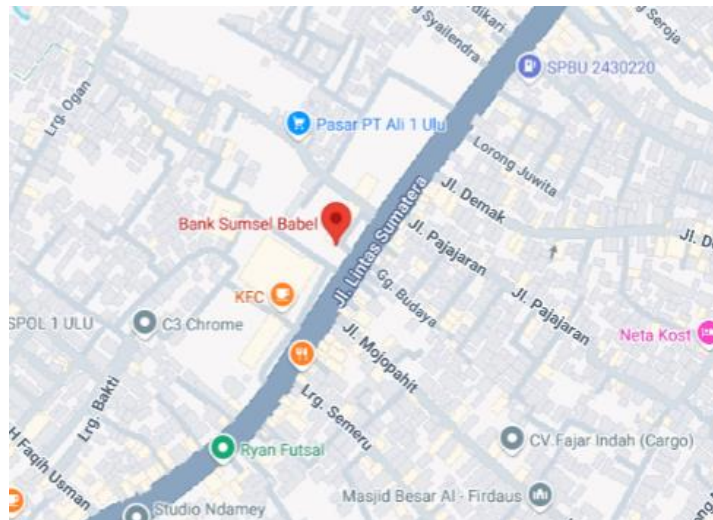
Kebutuhan internal merujuk pada dorongan intrinsik yang muncul dari dalam diri individu, yang menjadi faktor utama dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan motif yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya. Ada yang terdorong oleh keinginan untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi, merasa aman dalam pemenuhan kebutuhan hidup, serta meraih prestise atau status sosial tertentu. Kebutuhan internal ini memainkan peran krusial dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi bahkan melampaui standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa adanya kebutuhan internal yang kuat, seorang karyawan cenderung kehilangan motivasi, yang berisiko menyebabkan rendahnya semangat kerja dan pencapaian target yang diharapkan. Sebaliknya, jika kebutuhan internal karyawan terpenuhi, mereka akan menunjukkan minat dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas meskipun dihadapkan pada tekanan dan beban kerja yang besar. Ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan internal dapat menjadi sumber motivasi yang berkelanjutan dalam mendukung kinerja karyawan secara konsisten.

Dalam hal ini, teori *Hierarchy of Needs* yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjadi relevan untuk menjelaskan dinamika kebutuhan dan motivasi individu dalam bekerja. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia dalam lima tingkat hirarkis, dimulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan (esteem), hingga aktualisasi diri. Menurut Maslow, pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah adalah prasyarat agar individu dapat fokus pada kebutuhan yang lebih tinggi. Dengan demikian, karyawan yang kebutuhan dasarnya telah terpenuhi cenderung terdorong untuk mencapai kepuasan dalam aspek sosial, penghargaan diri, hingga aktualisasi diri di lingkungan kerja (Sumarwan, 2011 dalam Bari *et al.*, 2022). Berdasarkan uraian mengenai permasalahan yang dialami oleh karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kertapati, penulis menyusun laporan akhir magang yang berjudul "Analisis Kebutuhan Internal dalam Diri Pekerja untuk Bekerja di Bawah Tekanan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kertapati." Laporan ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai program pendampingan untuk meningkatkan kemampuan asertif di kalangan karyawan, terutama dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan mereka.

Tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah untuk menganalisis dampak kebutuhan internal yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati. Melalui kegiatan ini, penulis memperoleh pengetahuan langsung mengenai bagaimana karyawan dapat tetap bekerja secara profesional dalam menghadapi beban kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh kebutuhan internal yang harus dipenuhi. Selain itu, penulis juga mempelajari tata cara kerja pengajuan kredit, memperoleh pengalaman dunia kerja yang nyata, serta mengasah keterampilan teknis dan soft skills, seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja tim. Kegiatan ini juga memberikan kesempatan untuk meningkatkan kepercayaan diri, mengurangi rasa gugup ketika memasuki dunia kerja profesional, serta memperluas jaringan relasi yang dapat bermanfaat untuk pengembangan karier di masa depan.

2. Metode

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini adalah observasi dan wawancara, yang bertujuan untuk memperoleh informasi langsung dari pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati. Kegiatan ini dilaksanakan pada 17 Februari 2025, dengan lokasi pelaksanaan yang terletak di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati, yang beralamat di Jl. Lintas Sumatera, 2 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30254.



Gambar 1. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Selama kegiatan magang di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati, penulis berkesempatan untuk membantu di Unit Kredit, dengan tugas yang meliputi pemantauan dan penanganan kredit bermasalah. Proses ini mencakup beberapa tahapan penting, mulai dari komunikasi dengan debitur, pengiriman surat peringatan, hingga penanganan kredit macet. Selama magang yang dimulai pada 17 Februari 2025, penulis juga mempelajari berbagai produk kredit yang ditawarkan, seperti Kredit Serba Guna (KSG) untuk kebutuhan konsumtif dengan jaminan tabungan, Kredit Modal Kerja yang berfungsi untuk pembiayaan usaha seperti pengadaan bahan baku dan pemasaran, serta Kredit Usaha Rakyat (KUR) yang mendukung pengembangan UMKM dengan suku bunga yang kompetitif. Hasil pengamatan langsung dan wawancara dengan beberapa pegawai mengungkapkan adanya tantangan signifikan terkait tekanan pekerjaan dan target yang tinggi. Para pegawai mengungkapkan bahwa meskipun target yang dibebankan cukup besar, mereka tetap berusaha mencapainya karena merupakan bagian dari tanggung jawab profesional. Meskipun menghadapi tekanan, mereka tetap dituntut untuk bekerja secara profesional dan efisien. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka justru merasa lebih tertantang dan fokus saat bekerja dalam situasi yang menuntut, seperti ketika dikejar target. Mereka merasa puas saat dapat menyelesaikan tugas-tugas sulit dan memiliki dorongan internal, seperti tanggung jawab terhadap keluarga, keinginan untuk berkembang, mendapatkan promosi jabatan, serta membangun ketahanan mental dan emosional, yang turut memperkuat motivasi mereka dalam menghadapi tekanan kerja. Hal ini mendorong penulis untuk mengangkat isu analisis kebutuhan internal dalam diri pekerja yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk tetap bekerja di bawah tekanan sebagai fokus dalam laporan ini.



Gambar 2. Wawancara

Hasil wawancara dan observasi selama kegiatan magang di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati menunjukkan bahwa keinginan untuk bekerja di bawah tekanan bukanlah hal yang muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari pengalaman kerja, motivasi pribadi, dan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Pegawai yang telah berpengalaman dalam menghadapi tekanan kerja cenderung mengembangkan ketahanan mental dan strategi pengelolaan stres yang lebih baik. Motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk berkembang, memperoleh pengakuan, dan mencapai tujuan hidup, turut memperkuat kesiapan mereka dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis menjadikan tekanan sebagai stimulus untuk meningkatkan kinerja, bukan sebagai hambatan. Selama magang, penulis terlibat dalam pemantauan dan penanganan kredit bermasalah, termasuk komunikasi dengan debitur, pengiriman surat peringatan, hingga penanganan kredit macet, serta mempelajari berbagai produk kredit seperti Kredit Serba Guna (KSG), Kredit Modal Kerja, dan Kredit Usaha Rakyat (KUR). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi untuk bekerja di bawah tekanan berhubungan erat dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa manusia terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara berjenjang. Para pegawai, meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi, tetap bekerja secara profesional karena pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dasar mereka seperti penghidupan dan rasa aman. Mereka juga terdorong oleh kebutuhan sosial dan penghargaan, serta keinginan untuk mencapai aktualisasi diri dengan terus meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan ketahanan mental dalam pekerjaan. Dengan demikian, motivasi untuk bekerja di bawah tekanan tidak hanya berasal dari tuntutan eksternal, tetapi juga dari dorongan internal yang kompleks, yang memengaruhi kesiapan pegawai untuk tetap berprestasi dalam situasi penuh tekanan.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan selama magang di Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati, dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja di lingkungan perbankan, khususnya dalam divisi kredit, bukanlah hambatan yang bersifat negatif. Sebaliknya, tekanan tersebut dapat berfungsi sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Widiawati (2017), ditemukan bahwa beban kerja dan tekanan kerja dapat memotivasi karyawan jika mereka merasa terlibat dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan merasa bahwa tugas tersebut memberikan kepuasan atau penghargaan. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Aisya (2024), yang menunjukkan bahwa tekanan kerja dapat memperbesar niat karyawan untuk bertahan dalam perusahaan, asalkan mereka merasa dihargai dan mendapatkan kompensasi yang adil. Selain itu, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan juga sangat signifikan. Penelitian oleh Fatih dan Iskandar (2025) menegaskan bahwa stres yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja pegawai jika tidak dikelola dengan baik. Namun, dalam konteks Bank Sumsel Babel, para karyawan yang telah berpengalaman cenderung lebih mampu mengelola stres tersebut, berkat strategi pengelolaan stres yang telah mereka kembangkan seiring waktu. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian oleh Aprilia, Samsir, dan Pramadewi (2017), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat memperkuat ketahanan mental pegawai, yang

berperan penting dalam menghadapi stres kerja. Dalam perspektif teori kebutuhan Maslow, yang dijelaskan oleh Bari dan Hidayat (2022), pemenuhan kebutuhan dasar seperti rasa aman dan kestabilan finansial menjadi faktor yang sangat penting dalam menjaga motivasi kerja karyawan. Kebutuhan-kebutuhan ini, bila dipenuhi, menjadi dasar bagi karyawan untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Dalam hal ini, meskipun tekanan kerja dihadapi dengan tinggi, banyak karyawan yang tetap termotivasi untuk bekerja lebih keras karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan pribadi. Secara keseluruhan, meskipun tekanan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pemenuhan kebutuhan internal yang tepat dan pengelolaan stres yang efektif, tekanan tersebut dapat menjadi pendorong bagi peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg mengenai faktor motivasi yang mencakup pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja, serta teori Maslow yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar sebagai langkah awal menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi.

4. Kesimpulan

Dari hasil pengabdian Masyarakat yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keinginan internal seseorang untuk bekerja di bawah tekanan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan hidup yang layak, lingkungan sosial, serta dorongan untuk meningkatkan kompetensi diri secara profesional. Tekanan kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi pemicu motivasi, fokus, dan peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa manusia terdorong untuk memenuhi kebutuhan secara bertahap, dari yang paling dasar hingga aktualisasi diri. Bagi sebagian karyawan, tekanan justru menjadi bagian penting dalam mencapai makna dan tujuan hidup yang lebih mendalam melalui pekerjaan.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Kertapati.

6. Daftar Pustaka

- Abdullah, S. M. (2020, September). Analisis Kebutuhan Pengembangan Diri Dan Karier Untuk Mahasiswa Di Era Society 5.0. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL MILLENEAL 5.0 FAKULTAS PSIKOLOGI UMBY*.
- Achyana, M., & Sidiq, S. S. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jatra hotel pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233.
- Aisya, S. (2024). *SKRIPSI: Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan J&T Cargo Givangan* (Doctoral dissertation, STIM YKPN Yogyakarta).
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-â.

- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). *Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8-16.
- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Motivasi*, 7(1), 8-14. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i1.4303>.
- Fatih, H. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 31-39. <https://doi.org/10.35130/tnwt5v10>.
- Hakiim, A., Suhendar, W., & Sari, D. A. (2018). Analisis beban kerja fisik dan mental menggunakan CVL dan NASA-TLX pada divisi produksi PT X. *Barometer*, 3(2), 142-146.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Matuankotta, F. (2022). Analisis Pengaruh Konflik Internal dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Ambon. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 10(2), 1-1.
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57-67.
- Wulandari, S., Samsir, S., & Marpaung, R. J. (2017). *Analisis beban kerja mental, fisik serta stres kerja pada perawat secara ergonomi di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi* (Doctoral dissertation, Riau University).