

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X

The Relationship between Workload and Work Stress in Production Division Employees of PT. X

Winno Mikey Riznanda

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: winno.19151@mhs.unesa.ac.id

Damajanti Kusumadewi

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: damajantikusuma@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu menjadikan seluruh karyawan divisi produksi PT. X yang berjumlah 104 karyawan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *pearson product moment* untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan bantuan *SPSS* versi 26.0 for windows. Instrumen yang digunakan adalah adaptasi dari *Carga Mental Questionnaire (CarMen-Q)* untuk mengukur beban kerja, dan *Job Stress Survey (JSS)* untuk mengukur stres kerja. Hasilnya, beban kerja memiliki korelasi signifikan dengan stres kerja. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,669, maknanya beban kerja memiliki hubungan kuat dan bersifat positif dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja juga akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya. Beban kerja memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,447, berarti beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 44,7% terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X.

Kata kunci : Stres kerja, beban kerja, karyawan produksi

Abstract

This study was conducted to determine the relationship between workload and work stress in employees of the production division of PT. X. The research method applied is quantitative correlation. The sampling technique used was total sampling, which made all 104 employees of the production division of PT X as research samples. Data analysis was carried out using Pearson product moment to determine the relationship between variables with the help of SPSS version 26.0 for windows. The instruments used were adaptations of the Carga Mental Questionnaire (CarMen-Q) to measure workload, and the Job Stress Survey (JSS) to measure job stress. As a result, workload has a significant correlation with job stress. The correlation coefficient obtained is 0.669, meaning that workload has a strong and positive relationship with job stress. This means that the higher the workload, the higher the work stress, and vice versa. Workload has a coefficient of determination of 0.447, meaning that workload makes an effective contribution of 44.7% to work stress. Based on these results, the hypothesis in this study is accepted, namely that there is a relationship between workload and work stress in employees of the production division of PT X.

Key word : *Work stress, workload, production employees*

Article History	 
<i>Submitted : 11-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 12-07-2023</i>	
<i>Accepted: 12-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

PT. X merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang produksi karung atau tas plastik yang disebut *woven bag* dan *jumbo bag*. Perusahaan ini telah berdiri selama kurang lebih 40 tahun, sejak tahun 1983. Perusahaan ini kini telah berkembang dan mulai memperluas jangkauannya dengan mengekspor produk yang dimiliki hingga ke Singapura dan Jepang. Saat ini, perusahaan ini memiliki jumlah total pekerja sebanyak 1500 orang. Visi yang ingin dicapai adalah untuk menjadi produsen karung plastik yang terkemuka dalam lingkup global, perusahaan ini berusaha untuk terus menjaga kualitas produknya agar sesuai dengan keinginan masyarakat (dilansir dari situs web PT. X). Hal tersebut bukanlah perkara yang mudah, selain karena banyaknya perusahaan kompetitor yang bergerak di bidang yang sama, pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga perlu diperhatikan.

Manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peran sebagai tenaga penggerak menjadi sumber daya utama, karena sumber daya manusia akan membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan membantu meningkatkan produktivitas kerja, dan sebaliknya (Asfar & Anggraeni, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang buruk, seperti misalnya pemberian tugas diluar kemampuan individu, tuntutan tugas yang terlalu banyak, lingkungan kerja yang buruk justru dapat memicu munculnya stres bagi para pekerja, sehingga akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja (Robbins & Judge, 2017). Karyawan divisi produksi dalam sebuah perusahaan manufaktur memiliki peranan penting yang berkaitan dengan kegiatan produktivitas perusahaan. Karyawan adalah bagian penting dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan produktivitas perusahaan bergantung pada para karyawan. Perusahaan harus mampu mengatur karyawan dengan bijak supaya muncul perasaan nyaman ketika bekerja. Faktor kenyamanan ini dapat berujung pada meningkatnya kinerja karyawan, apabila karyawan merasa tidak nyaman, hal tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja dan berakhir dengan menurunnya kinerja karyawan (Christy dan Amalia, 2020).

Hasil studi pendahuluan melalui wawancara kepada 4 orang karyawan divisi produksi PT. X mengungkapkan fakta bahwa mereka terkadang merasa stres ketika bekerja. Mereka merasa pusing atau mengalami sakit kepala, tenaga mereka jadi mudah terkuras, sehingga menjadi mudah lelah dan lemas, menurunnya tingkat konsentrasi ketika bekerja, dan merasa cemas ketika pekerjaan mereka tidak kunjung terselesaikan. Fenomena tersebut sesuai dengan hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2020) yang mengemukakan timbulnya gejala stres ditandai dengan munculnya rasa sakit di kepala dan membuat para guru menjadi cepat lelah. Stres kerja menjadi hal yang dapat memberikan gangguan ketika bekerja, jika karyawan merasakan stres kerja, hal tersebut dapat mengganggu pekerjaan karyawan tersebut (Manabung, dkk, 2018).

Definisi stres dalam pandangan Robbins dan Judge (2017) adalah keadaan dinamis individu saat dihadapkan pada kesempatan, tuntutan, sumber daya yang berhubungan dengan

keinginan individu dan hasilnya dianggap sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting. Sejalan dengan pendapat tersebut, Greenberg (2013) menyatakan bahwa stres kerja merupakan gabungan sumber stres yang berasal dari tempat kerja, karakteristik individu, ataupun tekanan yang bersumber dari luar lingkungan organisasi. Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai situasi dari adanya interaksi antara faktor pekerjaan dengan individu yang dapat mengganggu kondisi psikologis atau fisiologis sehingga menyimpang dari fungsi/keadaan normal (Beehr dan Newman, 1978). Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja membuat mereka tidak dapat memberikan kinerja yang terbaiknya, hal ini disebabkan oleh menurunnya kemampuan fisik dan kognitif individu tersebut (Kusnadi, 2014).

Individu yang mengalami stres kerja dapat diindikasikan atau dilihat dalam 3 aspek, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku (Beehr dan Newman, 1978; Robbins dan Judge, 2017). Aspek fisiologis merujuk pada gangguan yang muncul pada kondisi fisik, seperti berubahnya sistem metabolisme tubuh, meningkatnya denyut jantung, pernapasan, dan tekanan darah, pusing, serta penyakit jantung. Pada aspek psikologis mengarah pada gangguan kesejahteraan psikologis individu, seperti munculnya ketegangan, kecemasan, menjadi mudah marah, merasa bosan, dan perilaku prokastinasi. Terakhir, pada aspek perilaku stres kerja dapat mempengaruhi perubahan perilaku individu, seperti gangguan pola tidur dan pola makan, penurunan produktivitas, meningkatnya absensi dan pergantian, gelisah, berbicara dengan cepat, dan meningkatnya konsumsi rokok atau alkohol. Paparan teori tersebut sesuai dengan yang dialami oleh karyawan divisi produksi ketika merasakan stres kerja.

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, mulai dari faktor yang berkaitan dengan lingkungan, faktor organisasi (seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal), faktor personal, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kurangnya partisipasi, dan juga beban kerja (Riggio, 2013; Greenberg, 2013; Robbins dan Judge, 2017). Pada studi pendahuluan yang dilakukan kepada karyawan divisi produksi PT. X melalui wawancara kepada 4 orang, mereka mengakui bahwa hal yang dapat membuat stres ketika bekerja adalah ketika mereka mendapatkan tugas atau pekerjaan yang terlalu banyak dan juga ketika harus bekerja dalam tekanan waktu atau dituntut untuk bekerja secara cepat. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menjadi pemicu timbulnya stres karyawan divisi produksi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa stres kerja dapat dipicu oleh beban pekerjaan, adanya tekanan dalam penyelesaian tugas, dan keterbatasan waktu. MacDonald (2003) juga menyatakan beban kerja atau tuntutan kerja merupakan faktor utama penentu stres kerja.

Beban kerja diartikan sebagai tekanan tekanan yang muncul ketika terlalu banyak tuntutan kerja dan harus diselesaikan pada waktu yang singkat (Greenberg (2013). Riggio (2013) mendefinisikan beban kerja sebagai faktor umum pemicu stres kerja yang terjadi ketika pekerjaan tersebut membutuhkan kecepatan, hasil, dan tingkat konsentrasi yang tinggi (berlebih). Beban kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu kuantitas, merujuk pada banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan, dan juga beban kerja kualitas, merujuk pada besarnya kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugas. Kedua hal tersebut perlu disesuaikan perlu diseimbangkan agar tidak memicu timbulnya stres kerja (Haryanti, dkk, 2013). Beban kerja yang terlalu tinggi (*work overload*) dapat membuat individu merasa stres dan menjadi faktor umum pemicu stres (Riggio, 2013). Selaras dengan pernyataan tersebut, Hauck, dkk (2008) menyatakan bahwa individu dengan beban kerja yang lebih berat akan merasakan stres yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan beban kerja yang ringan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan gangguan pada kondisi fisik ataupun mental individu, seperti merasa pusing, terganggunya sistem pencernaan, dan menjadi pribadi yang temperamental, sebaliknya, sedikitnya beban kerja juga dapat mengakibatkan munculnya dampak negatif pada individu, seperti munculnya kebosanan yang berujung pada berkurangnya

tingkat konsentrasi pekerja (Nabawi, 2019). Paparan fenomena di atas yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja dan menjadi dasar diangkatnya penelitian dengan judul hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X.

Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan cara yang dipakai dalam meneliti suatu populasi atau sampel dengan menggunakan instrumen sebagai pengumpul data dan data disajikan dalam bentuk statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2015). Tujuan menggunakan penelitian korelasional adalah untuk mencari tahu ada tidaknya korelasi antar variabel dalam penelitian ini.

Sampel/populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi PT. X yang berjumlah 104 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh, yaitu dengan menjadikan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah dengan cara menyebar kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang penerapannya dengan cara memberikan kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2015). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah adaptasi *Job Stress Survey* dari Parker dan DeCotiis (1983) untuk mengukur stres kerja dan *Carga Mental Questionnaire* dari Valdehita, dkk (2017) untuk mengukur beban kerja. Instrumen dalam penelitian ini berbentuk skala likert dengan rentang jawaban mulai dari sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Item kuesioner terdiri atas pernyataan *favorable* (pernyataan mendukung) dan *unfavorable* (pernyataan tidak mendukung).

Analisis data

Analisis data yang diterapkan pada penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu uji hipotesis dan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Hipotesis pada penelitian ini diuji menggunakan metode *pearson product moment*. Teknik *pearson product moment* digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Uji normalitas dilakukan dengan menerapkan teknik *Kolmogorov-Smirnov* guna menguji normal tidaknya distribusi data penelitian. Data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$. Data diasumsikan linear apabila memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$. Analisis data dilakukan dengan bantuan *SPSS* versi 26.0 *for windows*.

Hasil

1. Gambaran Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan divisi produksi berjumlah 104 orang. Subjek tersebut terbagi menjadi dua kelompok, yaitu 36 orang sebagai sampel uji coba dan sebanyak 68 orang menjadi data penelitian. Berikut ini merupakan informasi demografis subjek penelitian yang berisi mengenai jenis kelamin, usia, lama kerja, dan status pernikahan dapat diamati melalui tabel di bawah ini :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	17	25%
Perempuan	51	75%

Jumlah total subjek penelitian adalah 68 orang yang terbagi dari subjek berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan divisi produksi lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21 – 30 tahun	7 orang	10,3%
31 – 40 tahun	15 orang	22,1%
41 – 50 tahun	43 orang	63,2%
51 – 60 tahun	3 orang	4,4%

Tabel di atas menunjukkan bahwa rentang usia terbanyak karyawan divisi produksi adalah 41 – 50 tahun dengan jumlah 43 orang dan presentase sebesar 63,2%.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1 – 10 tahun	12 orang	17,7%
11 – 20 tahun	20 orang	29,4%
21 – 30 tahun	35 orang	51,5%
31- 40 tahun	1 orang	1,4%

Data pada tabel menunjukkan bahwa jumlah terbanyak diperoleh pada rentang usia lama kerja 21 – 30 tahun, yakni sebanyak 35 orang dengan frekuensi 51,5%.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Menikah	68 orang	100%
Belum Menikah	0 orang	0 %

Data pada tabel menunjukkan bahwa semua karyawan divisi produksi telah berstatus menikah.

2. Deskripsi Statistik

Data penelitian yang telah didapatkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada subjek penelitian kemudian diolah dengan tujuan untuk melihat nilai dari standar

deviasi, mean, nilai tertinggi, dan nilai terendahnya. Hasil pengolahan data dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5. Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std Deviation
Stres Kerja	68	21	47	33,54	7,552
Beban Kerja	68	45	87	66,35	10,716

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki data yang lebih beragam dibandingkan variabel stres kerja, hal ini dikarenakan beban kerja memiliki nilai standar deviasi yang lebih tinggi. Nilai tertinggi yang diperoleh stres kerja adalah sebesar 47 dan untuk variabel beban kerja adalah 87. Stres kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 33,54 dan rata-rata beban kerja adalah 66,35.

Tabel 6. Deskripsi Statistik Stres Kerja

	N	Min	Max	Mean	Std Deviation
<i>Time Stress</i>	68	11	30	19,84	5,194
<i>Anxiety</i>	68	7	20	13,71	3,260

Hasil pengolahan data variabel stres kerja didapatkan bahwa pada aspek *time stress* nilai mean yang diperoleh sebesar 19,84 dan pada aspek *anxiety* sebesar 13,71. Ini menunjukkan bahwa aspek *time stress* memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan aspek *anxiety*. Standar deviasi pada aspek *time stress* juga lebih besar, yaitu 5,194, dibandingkan aspek *anxiety* yang hanya sebesar 3,260. Maknanya, data yang diperoleh pada aspek *time stress* memiliki lebih bervariasi.

Tabel 7. Deskripsi Statistik Beban Kerja

	N	Min	Max	Mean	Std Deviation
<i>Cognitive Demands</i>	68	9	23	16,06	2,885
<i>Emotional Demands</i>	68	10	27	17,51	4,293
<i>Temporal Demands</i>	68	9	27	18,13	3,878
<i>Performance Demands</i>	68	8	20	14,65	2,827

Hasil olah data variabel beban kerja menunjukkan bahwa diantara empat aspek beban kerja, yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah aspek *temporal demands*, yaitu sebesar 18,13. Ini membuktikan bahwa pekerjaan karyawan divisi produksi banyak melibatkan kecepatan dan tuntutan waktu. Nilai standar deviasi tertinggi ada pada aspek *emotional demands*, yaitu sebesar 4,293, yang berarti data yang diperoleh pada aspek ini lebih beragam daripada aspek lainnya.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Kategorisasi hasil pengolahan data dapat dihitung dengan menggunakan rumus dari Azwar (2012) sebagai berikut.

Tabel 6. Rumus Kategorisasi Data

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

a. Variabel Stres Kerja

Berikut adalah hasil kategorisasi tingkat stres kerja responden :

Tabel 7. Kategorisasi Tingkat Stres Kerja

Kategori	Interval Nilai	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X \leq 25,98$	13	19,12%
Sedang	$25,98 \leq X < 41,09$	44	64,70%
Tinggi	$41,09 \leq X$	11	16,18%

Subjek dengan tingkat stres kerja rendah sebanyak 13 orang, tingkat presentase 19,12%. Pada tingkat sedang dirasakan oleh 44 orang, presentasinya 64,70%. Sebanyak 11 orang dengan presentase 16,18% merasakan stres pada tingkat tinggi. Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa subjek terbesar merasakan stres kerja pada tingkat sedang.

b. Variabel Beban Kerja

Berikut adalah hasil kategorisasi tingkat beban kerja responden :

Tabel 8. Kategorisasi Tingkat Beban Kerja

Kategori	Interval Nilai	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X \leq 55,63$	12	17,647%
Sedang	$55,63 \leq X < 77,06$	44	64,706%
Tinggi	$X \leq 77,06$	12	17,647%

Subjek dengan tingkat beban kerja rendah dirasakan oleh 12 orang, tingkat presentase 17,647%. Pada tingkat sedang sebanyak 44 orang, tingkat presentase 64,706%. Subjek yang merasa beban kerja tinggi berjumlah 12 orang dengan presentase 17,647%. Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa subjek dengan jumlah terbanyak memiliki beban kerja berada pada kategori sedang.

4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Stres Kerja	0.062	Distribusi normal
Beban Kerja	0.200	Distribusi normal

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig variabel stres kerja sebesar 0,062 (sig > 0,05) dan variabel beban kerja memiliki nilai sig 0,200 (sig > 0,05).

Kesimpulannya, data kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal, sebab memiliki nilai sig > 0,05.

b. Uji Linearitas

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

			Sig	Ket
Stres Kerja*Beban Kerja	Between groups	Linearity	0,000	Linear

Hasil pengujian linearitas dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel beban kerja dengan stres kerja adalah 0,000 (sig < 0,05). Artinya, kedua variabel tersebut berhubungan linear.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diangkat pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X. Uji hipotesis dilakukan guna mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik *pearson product moment*. Variabel penelitian dapat diasumsikan berhubungan jika nilai sig < 0,05, apabila nilai sig > 0,05, maka dapat dinyatakan tidak ada hubungan antar variabel yang diuji. Hubungan variabel juga memiliki kekuatan atau tingkatan sesuai dengan nilai koefisien yang diperoleh (Sugiyono, 2017). Berikut adalah penjabarannya :

Tabel 11. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Tingkat Hubungan	Interval Koefisien
Sangat Kuat	>0,80
Kuat	0,60 – 0,80
Sedang	0,40 – 0,60
Rendah	0,20 – 0,40
Sangat Rendah	<0,20

Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan *SPSS* versi 26 *for windows*. Berikut ini adalah hasilnya :

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,669
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
Stres Kerja	Pearson Correlation	,669	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

Meninjau hasil uji hipotesis melalui tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig yang didapat adalah 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) yang berarti membuktikan adanya hubungan antar variabel. Kedua variabel juga memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,669, yang dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan pada tingkat kuat. Koefisien korelasi tersebut juga menunjukkan hasil yang positif. Maknanya, semakin tinggi beban kerja yang diterima individu, maka stres kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya, jika beban kerja semakin rendah, maka stres kerja yang dialami juga akan semakin rendah pula.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Beban Kerja	,669	,447	,868	,754

Nilai koefisien determinasi yang dimiliki variabel beban kerja dengan stres kerja adalah sebesar 0,447 atau 44,7%, artinya beban kerja memberikan pengaruh atau sumbangan efektif sebesar 44,7% terhadap stres kerja, dan sebesar 55,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X. Berdasarkan hasil penelitian ini, hasilnya membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, hal ini dapat dilihat pada bagian hasil yang menunjukkan bahwa nilai sig yang diperoleh adalah 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,669, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan kuat dan bersifat positif dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan, dan sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang diterima, maka stres kerja yang dirasakan juga akan semakin rendah. Nilai koefisien determinasi yang didapat adalah sebesar 0,447 atau 44,7%, berarti beban kerja memberikan pengaruh atau sumbangan efektif

sebesar 44,7% terhadap stres kerja. Dari hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa subjek dengan tingkat stres kerja terbanyak ada pada kategori sedang, yaitu berjumlah 44 orang dengan presentase 64,70%. Pada variabel beban kerja juga menunjukkan subjek dengan tingkat beban kerja terbanyak ada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 44 orang dengan presentase 64,706%. Ini membuktikan bahwa beban kerja berjalan searah dengan stres kerja, temuan tersebut mendukung hasil uji hipotesis sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan positif, yang berarti semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara beban kerja dengan stres kerja, seperti penelitian dari Safitri (2020) yang mengungkap hubungan beban kerja dengan stres kerja pada guru. Lebih lanjut, penelitian tersebut menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan, baik yang berasal dari dalam atau luar pekerjaan, tuntutan tugas yang terlalu banyak, mampu menyebabkan individu merasakan stres kerja, hal ini dikarenakan oleh timbulnya persepsi bahwa beban kerjanya bertambah/meningkat. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Sari dan Rayni (2020) yang menemukan adanya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan ketersediaan jumlah perawat akan memicu timbulnya stres kerja.

Hasil penelitian ini mengungkapkan stres kerja yang dialami karyawan divisi produksi berada pada tingkat sedang. Meskipun begitu, hal tersebut tetaplah dianggap suatu kondisi stres dan individu juga akan tetap merasakan stres sebagai kondisi yang tidak menyenangkan (Kusnadi, 2014). Menurut Parker dan DeCotiis (1983) stres kerja terbagi menjadi 2 aspek, yaitu *time stress* dan *anxiety*. Aspek *time stress* merujuk pada perasaan yang dirasakan individu ketika berada dalam tekanan waktu, dan aspek *anxiety* merujuk pada perasaan cemas yang dirasakan oleh individu terkait pekerjaannya. Pada penelitian ini, aspek *time stress* memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi, yaitu 19,84 dibandingkan nilai rata-rata aspek *anxiety*, yaitu sebesar 13,71. Ini membuktikan bahwa karyawan divisi produksi lebih merasa stres ketika harus bekerja dalam tekanan waktu, waktu bekerja lebih panjang dari yang seharusnya, tuntutan untuk segera menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya waktu untuk melakukan aktivitas lain selain bekerja. Aspek *anxiety* menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan divisi produksi dapat disebabkan oleh rasa khawatir yang muncul berhubungan dengan pekerjaannya, seperti yang disampaikan oleh subjek wawancara bahwa ia merasa khawatir ketika pekerjaannya belum terselesaikan.

Stres kerja dapat dipicu oleh banyak faktor, salah satunya adalah beban kerja. Tinggi rendahnya beban kerja yang dirasakan individu sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hart dan Staveland (1988) mengenai beban kerja, yaitu sesuatu yang timbul dari hubungan antara tuntutan tugas, lingkungan tempat bekerja, keahlian, perilaku, dan persepsi individu. Beban kerja terbagi menjadi 4 aspek, yakni aspek *cognitive demands*, *emotional/health demands*, *temporal demands*, dan *performance demands* (Valdehita, dkk, 2017). Dari keempat aspek tersebut, aspek *temporal demands* memiliki rata-rata aspek yang paling tinggi, yaitu sebesar 18,13%. Aspek *temporal demands* merujuk pada ritme atau tuntutan waktu dalam bekerja. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa beban kerja, tuntutan menyelesaikan tugas, dan keterbatasan waktu akan memicu munculnya stres. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan karyawan divisi produksi seringkali mengharuskan mereka untuk bekerja dalam ritme yang cepat atau waktu yang singkat. Ini sesuai dengan fenomena yang terjadi bahwa hal yang dapat mengakibatkan mereka merasa stres bekerja adalah ketika mendapatkan tugas atau pekerjaan yang banyak, tetapi atasan meminta agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan

segera. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa mereka merasa terbebani dengan pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk bekerja dengan cepat.

Temuan tersebut searah dengan teori dari Reid dan Nygren (1988) yang menyebutkan terdapat 3 aspek dalam beban kerja, salah satunya adalah *time load*, yaitu merujuk pada ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada, ketika waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas lebih banyak daripada waktu yang tersedia, maka individu tersebut dapat dikatakan mengalami *time load*. Mengacu pada fenomena di atas, karyawan divisi produksi dapat dikatakan mengalami *time load*, dimana mereka merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan untuk menyelesaikan tuntutan target pekerjaan dan terkadang harus lembur. Aspek beban kerja yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi kedua adalah *health/emotional demands*. Aspek ini merujuk pada dampak yang ditimbulkan terhadap keadaan emosional dan kesehatan individu akibat dari faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan gangguan pada kondisi fisik ataupun mental individu, seperti merasa pusing, terganggunya sistem pencernaan, dan menjadi individu temperamental, sebaliknya, beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat memicu munculnya dampak negatif pada individu, seperti munculnya kebosanan yang berujung pada berkurangnya tingkat konsentrasi pekerja (Nabawi, 2019). Ini diperkuat dengan hasil wawancara pada studi pendahuluan juga menunjukkan bahwa akibat beban kerja yang tinggi dapat mengganggu kesehatan fisik ataupun mental mereka, seperti merasa pusing, lelah, menurunnya konsentrasi, dan muncul rasa khawatir terhadap hasil kerjanya.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh para tokoh yang menyebutkan beban kerja sebagai pemicu timbulnya stres kerja. Beban kerja menjadi faktor yang mampu memicu stres kerja individu (Robbins dan Judge, 2017; MacDonald, 2003; Riggio, 2013), ketika beban kerja individu terlalu tinggi, maka dapat mengakibatkan munculnya stres pada individu tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut, Hauck, dkk (2008) mengemukakan bahwa individu dengan beban kerja yang lebih berat akan merasakan stres yang lebih tinggi daripada individu dengan beban kerja yang rendah. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan divisi produksi juga dapat dipengaruhi oleh lama kerja. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan salah satu faktor yang dapat menghambat stres kerja adalah pengalaman kerja. Frekuensi terbesar lama kerja subjek dalam penelitian ini adalah pada rentang 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 35 orang dengan presentase 51,5%. Semakin lama masa kerja individu tersebut dalam sebuah organisasi, maka ia dapat beradaptasi dengan kondisi pemicu stres yang berkaitan dengan tempat kerjanya, oleh karena itu, para pekerja senior yang sudah berhasil beradaptasi akan merasakan stres yang lebih rendah (Robbins dan Judge, 2017).

Hal tersebut sejalan dengan temuan dari penelitian Manabung, dkk (2018) yang menyatakan terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Individu dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih mampu memahami dan mengerti mengenai tugas dari pekerjaannya, memiliki lebih banyak pengalaman, dan lebih tahan dalam menghadapi tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan. Berlawanan dengan individu dengan masa kerja yang relatif sebentar, individu tersebut masih memiliki pengalaman yang sedikit dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi di tempat kerja, sehingga hal itu dapat menjadi pemicu stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, dkk (2019) mengungkapkan bahwa individu dengan masa kerja dibawah 3 tahun rentan mengalami stres kerja, hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki masih sedikit dan harus menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa terdapat korelasi signifikan dan positif antara beban kerja dengan stres kerja, yang artinya beban kerja yang semakin tinggi, akan memicu semakin tingginya stres kerja yang dirasakan para karyawan divisi produksi, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien korelasi antara beban kerja dengan stres kerja adalah sebesar 0,669, maknanya terdapat korelasi kuat. Beban kerja memberikan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 44,7%. Jumlah terbanyak tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan divisi produksi adalah pada tingkat sedang, yaitu sebanyak 44 orang dengan presentase 64,70% dan pada variabel beban kerja berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 44 orang pula, dengan presentase 64,706%. Ini menunjukkan bahwa beban kerja bergerak beriringan dengan stres kerja, sesuai dengan hasil pada uji hipotesis. Hipotesis pada penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X.

Saran

Hasil temuan penelitian ini diharapkan bisa menjadi panduan untuk menjadi bahan evaluasi terkait beban kerja dengan stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan divisi produksi. Pada variabel beban kerja, karyawan divisi produksi merasa terbebani dengan adanya tuntutan waktu ketika mereka bekerja, sehingga hal tersebut dapat memicu stres kerja yang mereka rasakan. Oleh sebab itu, pihak perusahaan diharapkan untuk memberikan waktu yang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilimpahkan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah literatur yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja dan diharapkan juga untuk meneliti 55,3% faktor lain yang mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini juga hanya terbatas dilakukan pada karyawan divisi produksi pada sebuah perusahaan manufaktur, oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan subjek penelitiannya.

Daftar Pustaka

- Asfar, A., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Greenberg, J. S. (2013). *Management Comprehensive Stress (13th ed)*. New York: MacGraw-Hill. <http://library.lol/main/18C6F667861D22F74EF69C34AA3FC939>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Human Mental Workload*, 52, 139–183. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Haryanti., Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1), 48-56. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/949>
- Hauck, E. L., Snyder, L. A., & Cox-Fuenzalida, L. E. (2008). Workload variability and social support: Effects on stress and performance. *Current Psychology*, 27, 112-125. <https://doi.org/10.1007/s12144-008-9026-x>

- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1–15.
<https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1751/1390>
- MacDonald, W. (2003). The Impact of Job Demands and Workload on Stress and Fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102-117.
<https://doi.org/10.1080/00050060310001707107>
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). hubungan antara masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina Tbbm Bitung. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 7(5), 1-11.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/22103>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.52643/jam.v1i1i2.1880>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). The subjective workload assessment technique: A scaling procedure for measuring mental workload. *Advances in psychology*, 52, 185-218.
[https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62387-0](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62387-0)
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational (6th edition)*. New Jersey: Pearson Education Inc.
<http://library.lol/main/39D625850FDDE8A9A4188D4AC649AB8D>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th edition)*. Harlow: Pearson Education Limited. <http://library.lol/main/0E4A897199E0518C4C65CE2A776A7D65>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174–179. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Sari, I. P. S., & Rayni. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di RSI Nashrul Ummah Lamongan. *Hospital Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto)*, 12(1), 9-17. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3889559>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rubio Valdehita, S., López Núñez, M. I., López-Higes Sánchez, R., & Díaz Ramiro, E. M. (2017). Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570-576.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/151023>
- Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2019). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>