

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PT. HASJRAT ABADI AMBON

Berty Makatita<sup>1)</sup>, Elsina Huberta Aponno<sup>2)</sup>, Jessy Juniu Hahurya<sup>3)</sup>.

<sup>1,2,3)</sup>Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon  
bertymakatita@gmail.com<sup>1)</sup>, elslatumaerissaponno@yahoo.com<sup>2)</sup>, jhahurniagi@gmail.com<sup>3)</sup>

**ABSTRACT**

*Initial survey at PT. Hasjrat Abadi Ambon shows that there are indications of workload problems for employees. On the other hand, employees also show symptoms of work stress. This study aims to determine how the effect of workload on work stress on employees of PT. Hasjrat Abadi Ambon.*

*The analytical method used in this research is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Descriptive analysis shows that the workload of the employees of PT. Hasjrat Abadi Ambon with an average value of 2.69 which is interpreted as quite high, while work stress has an average value of 2.92 which is also interpreted as quite high. The results of the regression analysis showed that the workload had a positive effect on the work stress of the employees of PT. Hasjrat Abadi Ambon.*

*Based on these results, it can be concluded that the higher the workload, the higher the employee's work stress. To overcome this, PT. Hasjrat Abadi Ambon must try to reduce the workload by paying attention to the use of working time, targets that must be achieved and working conditions. Employee stress levels must also be reduced by paying attention to employee stress symptoms on psychological, physical, and behavioral indicators.*

**Keywords:** *workload, work stress*

**ABSTRAK**

Survei awal pada PT. Hasjrat Abadi Ambon menunjukkan bahwa ada indikasi masalah beban kerja pada karyawan. Di sisi lain karyawan juga menunjukkan adanya gejala stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Ambon.

Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja terhadap karyawan PT. Hasjrat Abadi Ambon dengan nilai rata-rata 2,69 yang diinterpretasikan cukup tinggi, sedangkan stres kerja nilai rata-rata 2,92 yang juga diinterpretasikan cukup tinggi. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Ambon.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga stres kerja karyawan. Untuk mengatasinya, PT. Hasjrat Abadi Ambon harus berupaya menurunkan beban kerja dengan cara memperhatikan penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan. Tingkat stres karyawan juga harus dikurangi dengan cara memperhatikan gejala-gejala stres karyawan pada indikator psikologis, fisik, dan perilaku.

**Kata kunci:** *beban kerja, stres kerja*

**I. PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan zaman dan perkembangan dalam era globalisasi sekarang ini banyak terjadi persaingan yang kompetitif dalam suatu perusahaan agar mendapatkan nilai dan citra yang baik dimata masyarakat. Pertumbuhan ekonomi yang pesat saat ini sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan karena

merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan (Cahyani 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena kecanggihan teknologi yang digunakan tanpa didukung sumber daya manusia sebagai pelaksana operasionalnya tidak mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Sugiharto, 2019).

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan dan menyelesaikan

tugas-tugas yang diembankan kepada mereka secara efektif. Sehingga perusahaan harus bisa memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan supaya mereka dapat bekerja efektif dalam rangka meningkatkan kinerja mereka. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Darmayanti 2018). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Diana 2019). Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan.

Di era yang sangat kompetitif saat ini akan mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan-tertentu pada tenaga kerja seperti penguasaan teknologi baru, batasan dan waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain yang dapat menimbulkan suatu keadaan yang akan menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Apabila karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat mempresepsikan hal ini sebagai tekanan yang dapat mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Beban kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang. Setiap pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, bebab mental, maupun

sosial. Dalam pelaksanaannya setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Jika kemampuan kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih (Mapangile, dkk. 2019)

Handoko (2018) mengatakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti dapat mengganggu prestasi kerjanya. Stres akan semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya secara bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami oleh para pekerja, yang seharusnya tidak terjadi dan dapat dicegah. Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam perusahaan karena pekerjaan yang diberikan dalam perusahaan tidak boleh melebihi kemampuan manusia, karena kalau beban yang diberikan terlalu banyak maka akan menimbulkan stress pada karyawan, dan target yang sudah diberikan perusahaan tidak akan tercapai.

PT. Hasjrat Abadi merupakan dealer resmi kendaraan merek Toyota dan Yamaha yang berlokasi di Jl. Kapten Pierre Tendean No. 2, Halong, Kecamatan Baguala, Kota Ambon yang melayani pembelian termasuk pembelian *sparepart* dan *service* perbaikan. Survei awal yang dilakukan penulis terhadap 15 orang karyawan menunjukkan bahwa beban kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi masih menjadi masalah yang harus mendapat perhatian sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1  
Pra-Survei Mengenai Beban Kerja dan Stres Kerja Kayawan Pada PT. Hasjrat Abadi Ambon

No	Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
<b>Beban Kerja</b>							
1	Beban kerja berlebihan.	0	0	6	40	9	60
2	Target pekerjaan sangat tinggi	4	26,7	6	40	5	33,3
3	Waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat	0	0	0	0	15	100
<b>Stres Kerja</b>							
1	Pekerjaan yang banyak dan menumpuk hingga mampu meningkatkan emosi	6	40	6	40	3	20
2	Mengalami pusing, mual ataupun kelelahan karena bekerja terlalu lama	1	6,67	0	0	14	93,3
3	Cepat marah/panik bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	2	20	9	60	3	20

Sumber: Hasil Olah Data. 2022

Tabel 1.1 diatas yang merupakan hasil tabulasi kuesioner pra-survei yang dibagikan kepada

15 orang pegawai PT.Hasjrat Abadi Ambon menunjukkan bahwa ada masalah beban kerja yang

dialami karyawan. Gejala yang paling dominan adalah, karyawan yang beranggapan bahwa kadang-kadang beban kerja berlebihan adalah 6 dari 15 orang atau 86,66%. Selain itu juga dapat dilihat bahwa target pekerjaan sangat tinggi, dimana yang menjawab ya dan kadang-kadang lebih banyak dari yang menjawab tidak yaitu 10 dari 15 orang. Berarti dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Hasjrat Abadi Ambon beranggapan bahwa target pekerjaan sangat tinggi walaupun seluruh karyawan menilai bahwa mereka memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.1 juga menunjukkan bahwa ada gejala stres yang dialami karyawan. Gejala yang paling dominan adalah cepat marah/panik bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dimana yang menjawab kadang-kadang adalah 9 dari 15 orang atau 60%. Selain itu juga karyawan juga merasa bahwa pekerjaannya banyak dan menumpuk hingga mampu meningkatkan emosi, dimana yang menjawab kadang-kadang dan ya lebih banyak dari yang menjawab tidak yaitu 12 dari 15 orang

Stres kerja salah satunya disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja dibutuhkan untuk dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya, namun harus diwaspadai ketika tingkat beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Mappangile, 2019), dan kemudian dapat mengganggu kinerja.

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Ambon. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu di bidang sumber daya manusia dan juga memberikan saran bagi objek penelitian tentang cara penanganan beban kerja dan stres kerja karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Menurut Munandar (2014), beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif disebabkan karena pekerjaan yang berlebih (*overload*) secara kuantitatif yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu

yang singkat untuk menyelesaikannya. Adapun beban kerja karena pekerjaan yang berlebih secara kualitatif yaitu individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi.

Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa dalam dunia kerja ada beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan, indikator tersebut antara lain:

- 1) Target yang harus dicapai, yaitu terget kerja yang ditetapkan untuk karyawan. Apabila terdapat ketidak seimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume pekerjaan yang diberikan maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.
- 2) Penggunaan waktu kerja, dimana waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentu akan meminimalisir beban kerja. Namun, apabila karyawan diberikan beban yang tidak sesuai dengan waktu standar SOP maka karyawan akan membebani karyawan atas pekerjaan yang didelegasikan kepadanya
- 3) Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, sejauh mana kemampuan serta pemahaman karyawan atas pekerjaannya.

Menurut Achyana (2016), beban kerja penting untuk diperahatkan karena beban kerja yang berlebihan dapat membawa dampak negatif berupa:

- 1) Kualitas kerja menurun. Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

- 2) Keluhan pelanggan. Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
- 3) Kenaikan tingkat absensi. Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

### Stres Kerja

Stres merupakan rangsangan atau aksi dari tubuh manusia yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh yang dapat menimbulkan dampak merugikan mulai dari menurunnya kesehatan yang dapat menyebabkan suatu penyakit dan dapat terjadi penurunan performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Runtuwene dkk, 2018). Dalam dunia kerja, stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptoms* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan Mangkunegara (2017). Rivai dan Sagala (2011) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja menurut Robbins dan Judge (2016) dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

- 1) Indikator pada psikologis, meliputi: cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental.
- 2) Indikator pada fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, masalah tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
- 3) Indikator pada perilaku, meliputi: merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak

yang merugikan karyawan. Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja (Hendrawan, dkk. 2020):

- 1) Dampak subyektif: kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- 2) Dampak perilaku: kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, perilaku yang terlalu mengikuti kata hati.
- 3) Dampak kognitif: ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- 4) Dampak fisiologis: meningkatkan kadar gula, meningkatkan denyut jantung dan tekanan darah, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- 5) Dampak organisasi: ketidakhadiran, pergantian tenaga kerja, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, serta adanya ketidakpuasan kerja.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni kausalitas yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Hasrat Abadi sebanyak 61 orang, sampel yang digunakan besarnya ditentukan dengan menggunakan metode slovin sebanyak 38 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan alat analisa regresi linier sederhana dengan bantuan *software* SPSS v24.

Terdapat 2 (tiga) variabel yang akan diuji yaitu beban kerja (X) dan stres kerja (Y). Untuk kebutuhan analisa, definisi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja didefinisikan sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Paramitadewi 2017). Orientasi kewirausahaan diukur menggunakan 3 indikator (dengan 6 pernyataan); target yang harus dicapai, penggunaan waktu kerja, kondisi pekerjaan (Koesomowidjojo, 2017)
- 2) Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi

seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada (Rivai dan Sagala, 2011). Dalam penelitian ini, stres kerja diukur 3 indikator dimensi (dengan 10 pernyataan); indikator pada psikologis, indikator pada fisik, indikator pada perilaku (Robbins dan Judge, 2016)

jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor (Umar, 2002) yang hasilnya sebagai berikut:

- a) 1,00 - 1,80 = Sangat Buruk/Sangat Rendah
- b) 1,81 - 2,60 = Buruk/Rendah
- c) 2,61 - 3,40 = Cukup Baik/Cukup Tinggi
- d) 3,41 - 4,20 = Baik/Tinggi
- e) 4,21 - 5,00 = Sangat Baik/Sangat Tinggi

Pengukuran variabel beban kerja tersebar pada 3 indikator menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu target yang harus dicapai, penggunaan waktu kerja, dan kondisi pekerjaan. Pengukuran variabel stres kerja tersebar pada 10 butir pernyataan yang dibentuk dalam 3 indikator menurut Robbins dan Judge (2016), yang meliputi : indikator Psikologis, indikator fisik dan indikator perilaku. Rekapitulasi tanggapan karyawan PT. Hasrat Abadi Kota Ambon untuk variabel beban kerja dan stres kerja adalah sebagai berikut:

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Penelitian ini didahului dengan mendapatkan deskripsi variabel berdasarkan tanggapan responden. Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan stres kerja dilakukan dengan *statistic deskriptif presentase*. Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasi

Tabel 2. Deskripsi Variabel

No	Pernyataan	Nilai rata-rata	Interpretasi
<b>VARIABEL ; BEBAN KERJA</b>			
<b>Indikator Target yang harus dicapai</b>			
1	Target kerja yang ditentukan sulit untuk dicapai karyawan	2,76	Cukup tinggi
2	Karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	2,57	Rendah
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>2,67</b>	<b>Cukup tinggi</b>
<b>Indikator Penggunaan Waktu Kerja</b>			
3	Karyawan sering menggunakan waktu istirahat untuk bekerja.	2,76	Cukup tinggi
4	Karyawan sering bekerja melebihi durasi jam kerja normal yang ditentukan perusahaan.	2,94	Cukup tinggi
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>2,85</b>	<b>Cukup tinggi</b>
<b>Indikator Kondisi Pekerjaan</b>			
5	Karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena SOP yang tidak jelas	2,57	Rendah
6	Karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena SOP yang sulit dipahami.	2,55	Rendah
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>2,56</b>	<b>Rendah</b>
<b>Nilai rata-rata Variabel Beban Kerja (X)</b>		<b>2,69</b>	<b>Cukup Tinggi</b>
<b>VARIABEL: STRES KERJA</b>			
<b>Indikator Psikologis</b>			
1	Karyawan saat bekerja sering menjadi mudah marah dan cepat tersinggung.	3,10	Cukup tinggi
2	Karyawan saat bekerja sering tidak komunikatif.	3,13	Cukup tinggi
3	Karyawan saat bekerja sering banyak melamun.	3,28	Cukup tinggi
4	Karyawan saat bekerja sering merasa lelah mental.	2,78	Cukup tinggi
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>3,07</b>	<b>Cukup tinggi</b>
<b>Indikator Fisik</b>			
5	Karyawan saat bekerja sering merasa detak jantung dan tekanan darah meningkat.	2,94	Cukup tinggi
6	Karyawan saat bekerja sering merasa mudah lelah secara fisik.	3,18	Cukup tinggi
7	Karyawan saat bekerja sering merasa pusing kepala tanpa sebab yang jelas.	3,00	Cukup tinggi
8	Karyawan sering mengalami problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur)	2,86	Cukup tinggi
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>2,99</b>	<b>Cukup tinggi</b>
<b>Indikator Perilaku</b>			
9	Karyawan sering mencari-cari alasan untuk menunda atau menghindari pekerjaan.	,76	Cukup tinggi
10	Perilaku makan karyawan yang tidak normal.	2,63	Cukup tinggi
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>2,70</b>	<b>Cukup tinggi</b>
<b>Nilai rata-rata Variabel Stres Kerja (Y)</b>		<b>2,92</b>	<b>Cukup tinggi</b>

Sumber: Hasil olah data, 2022

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24, penyebaran kuesioner dalam uji validitas diberikan kepada 38 orang responden, maka taraf kesalahan 5% (0,05) dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,320 dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	<b>Beban Kerja</b>			
	Target yang harus dicapai			
	- Pernyataan 1	0,745	0,320	Valid
	- Pernyataan 2	0,614	0,320	Valid
	Penggunaan Waktu Kerja			
	- Pernyataan 3	0,719	0,320	Valid
	- Pernyataan 4	0,760	0,320	Valid
2	<b>Kondisi Pekerjaan</b>			
	- Pernyataan 5	0,639	0,320	Valid
	- Pernyataan 6	0,725	0,320	Valid
	<b>Stres Kerja</b>			
	Psikologis			
	- Pernyataan 1	0,351	0,320	Valid
	- Pernyataan 2	0,454	0,320	Valid
	- Pernyataan 3	0,679	0,320	Valid
	- Pernyataan 4	0,661	0,320	Valid
	Fisik			
- Pernyataan 5	0,655	0,320	Valid	
- Pernyataan 6	0,615	0,320	Valid	
- Pernyataan 7	0,596	0,320	Valid	
- Pernyataan 8	0,699	0,320	Valid	
Perilaku				
- Pernyataan 9	0,633	0,320	Valid	
- Pernyataan 10	0,587	0,320	Valid	

Sumber : olah data SPSS 24, 2022

Untuk melihat realibilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6 sebaliknya jika koefisien *Cronbach's Alpha instrument* lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Tabel 4  
Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,793	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,800	Reliabel

jika r hitung positif atau r hitung > r tabel, maka butir pernyataan tersebut valid

Sumber : olah data SPSS 24, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, dimana untuk beban kerja (X) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,793 dan untuk stres kerja (Y) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,800. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel atau dengan kata lain dapat diterima.

Uji signifikan (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (beban kerja) terhadap variabel dependen (stres kerja). Bila nilai tsig  $\alpha < 0,05$  maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila tsig  $\alpha > 0,05$  maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.1 yang menunjukkan nilai  $0,000 < 0,05$ , artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada PT. Hasjrat Abadi Ambon.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Ambon. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang diperoleh nantinya dilakukan pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu Uji T. Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Statistik versi 24 dengan bentuk persamaan sebagai berikut:  $Y = a + bX$ .

Hasil olah data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.786	2.918		3.354	.002
	BEBAN KERJA (X)	1.039	.174	.706	5.982	.000

a. Dependent Variable: STRES KERJA (Y)

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9,786 + 1,039X$$

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 9,786. Nilai ini menunjukkan bahwa jika beban kerja (X) bernilai 0, maka stres kerja (Y) akan meningkat sebesar 9,786 sedangkan nilai b yaitu sebesar 1,039 merupakan nilai koefisien yang menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan beban kerja sebesar satu satuan maka stres kerja akan

meningkat sebesar 1,039. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y).

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.485	4.808

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA (X)

Sumber: Hasil olah data, 2022

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,498 yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT.Hasjrat Abadi Ambon adalah 49,8%. Artinya dapat dijelaskan bahwa kontribusi beban kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 49,8% dan sisanya yakni 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**Pembahasan**

Menurut Munandar (2014), beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja karena pekerjaan yang berlebih (*overload*) secara kuantitatif yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya. Adapun beban kerja karena *overload* kualitatif yaitu individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Pengaruh positif antara beban kerja dan stres kerja dapat memberi dampak bagi perusahaan karena semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan semakin stres, sebaliknya jika beban kerja yang diberikan kepada

karyawan sedikit maka stres kerja karyawan juga akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Retnaningtyas (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di ruang rawat Rumah Sakit Aisah Kota Medan” yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil serupa juga ditemukan Sudrajat dan Afrianty (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan dukungan supervisor terhadap stres kerja”. Penelitian lainnya yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dikemukakan oleh Rizky dan Afrianty (2018) yang berjudul “Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan *work life balance* sebagai variabel intervening”.

Dalam penelitian ini untuk mengukur beban kerja pada PT. Hasjrat Abadi Ambon digunakan 3 (tiga) indikator yaitu target yang harus dicapai, penggunaan waktu kerja dan kondisi pekerjaan. Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan responden untuk variabel beban kerja adalah 2,69 yang diinterpretasikan “Cukup tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pada PT. Hasjrat Abadi masih harus dikelola kembali agar bisa menjadi lebih rendah.

Upaya perbaikan bisa dilakukan terutama dengan memperhatikan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu menggunakan waktu kerja. Nilai rata-ratanya sebesar 2,85 yang berada pada rentang nilai “cukup tinggi”. Perbaikan penggunaan waktu kerja dapat dilakukan dengan

memperhatikan karyawan agar tidak sampai bekerja melebihi durasi jam kerja normal yang ditentukan perusahaan (nilai rata-rata 2,94) dan jangan sampai karyawan menggunakan waktu istirahat untuk bekerja (nilai rata-rata 2,76). Upaya berikut bisa dilakukan dengan memperhatikan indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi berikutnya yaitu target yang harus dicapai. Nilai rata-ratanya sebesar 2,67 dan berada pada rentang nilai “cukup tinggi”. Perbaikan target yang harus dicapai dapat dilakukan dengan memperhatikan penentuan target (nilai rata-rata 2,76) dan waktu yang diperlukan karyawan untuk mencapai target tersebut (nilai rata-rata 2,57). Sesuai hasil penelitian, upaya terakhir yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah beban kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi adalah memperhatikan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu memperhatikan kondisi pekerjaan. Nilai rata-ratanya sebesar 2,56 dan berada pada rentang nilai “rendah”. Perbaikan dapat dilakukan dengan membuat *SOP (standart operating procedure)* yang lebih jelas (nilai rata-rata 2,57) dan mudah dipahami karyawan (nilai rata-rata 2,55) sehingga mereka tidak kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres merupakan rangsangan atau aksi dari tubuh manusia yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh yang dapat menimbulkan dampak merugikan mulai dari menurunnya kesehatan yang dapat menyebabkan suatu penyakit dan dapat terjadi penurunan performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Runtuwene dkk, 2018). Dalam dunia kerja, stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selama karyawan masih merasa baik-baik saja dengan beban kerja yang diberikan maka tidak akan menimbulkan stres kerja begitupun sebaliknya. Deskripsi variabel stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Ambon “cukup tinggi”. Hal ini harus mendapatkan perhatian serius perusahaan karena stres kerja yang cukup tinggi dapat membuat kinerja karyawan tidak maksimal.

Dalam penelitian ini untuk mengukur stres kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Ambon digunakan 3 (tiga) indikator yaitu indikator psikologis, indikator fisik, dan indikator perilaku. Nilai rata-rata berdasarkan tanggapan responden untuk variabel stres kerja adalah 2,92 yang diinterpretasikan “Cukup tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada PT. Hasjrat Abadi masih harus dikelola kembali agar bisa menjadi lebih rendah.

Upaya perbaikan bisa dilakukan terutama dengan memperhatikan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu indikator psikologis. Nilai rata-ratanya sebesar 3,07 yang berada pada rentang nilai “cukup tinggi”. Perbaikan bisa dilakukan dengan lebih memperhatikan karyawan yang menunjukkan gejala-gejala stres pada indikator psikologis saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian gejala yang paling banyak ditunjukkan yaitu sering banyak melamun (nilai rata-rata 3,28), sering tidak komunikatif (nilai rata 3,13), sering menjadi mudah marah dan cepat tersinggung (nilai rata 3,10), dan sering merasa lelah mental (nilai rata 2,78). Upaya membuat stres kerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Ambon menjadi lebih rendah adalah dengan memperhatikan gejala stres pada indikator fisik. Nilai rata-ratanya sebesar 2,99 yang berada pada rentang nilai “cukup tinggi”. Perbaikan bisa dilakukan dengan lebih memperhatikan karyawan yang menunjukkan gejala-gejala stres pada indikator fisik saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian gejala yang paling banyak ditunjukkan yaitu sering merasa mudah lelah secara fisik (nilai rata-rata 3,18), sering merasa pusing kepala tanpa sebab yang jelas (nilai rata-rata 3,00), sering merasa detak jantung dan tekanan darah meningkat (nilai rata-rata 2,94), dan sering mengalami problem tidur (nilai rata-rata 2,86). Sesuai hasil penelitian, upaya terakhir yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah stres kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi adalah memperhatikan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu indikator perilaku. Nilai rata-ratanya sebesar 2,70 dan berada pada rentang nilai “cukup tinggi”. Perbaikan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan karyawan yang menunjukkan gejala-gejala stres pada indikator perilaku saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian gejala yang paling banyak ditunjukkan yaitu karyawan sering mencari-cari alasan untuk menunda atau menghindari pekerjaan (nilai rata-rata 2,76) dan perilaku makan yang tidak normal (nilai rata-rata 2,63)

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini  $Y = 9,786 + 1,039X$ . Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 9,786. Nilai ini menunjukkan bahwa jika beban kerja (X) bernilai 0, maka stres kerja (Y) akan meningkat sebesar 9,786 sedangkan nilai b yaitu sebesar 1,039 merupakan nilai koefisien yang menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan beban kerja sebesar satu satuan maka stres

kerjaakan meningkat sebesar 1,039. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap stres kerja (Y).

2. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,498 yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada PT.Hasjrat Abadi Ambon adalah 49,8%. Artinya dapat dijelaskan bahwa kontribusi beban kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 49,8% dan sisanya yakni 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
3. Upaya memperbaiki beban kerja maupun stres kerja pegawai pada PT. Hasjrat Abadi Ambon bisa dilakukan dengan memperhatikan hasil penelitian ini. Untuk variabel beban kerja, indikator yang harus mendapat perhatian serius karena mendapat tanggapan responden dengan nilai tertinggi adalah indikator penggunaan waktu kerja. Sedangkan untuk variabel stres kerja, indikator yang harus mendapat perhatian serius karena mendapatkan tanggapan responden dengan nilai tertinggi yaitu indikator psikologis.

### 5.2. Saran

Penelitian ini dilakukan terbatas hanya 1 objek penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Penelitian serupa di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan pada objek yang lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, Muthya, 2016. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *JOM Fisip*. 3(2):1-12.
- Cahyani Welsya dan Agus Frianto. 2019. *Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(3), pp. 868-876.
- Darmayanti Novi. 2018. *Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen*. *Jurnal Of Management And Accounting*. 1(1), pp. 55-69.
- Diana Yana. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort*. *Jurnal Manajemen Tools*. 11(2), pp.193-205.
- Handoko H.T., 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE: Yogyakarta.
- Hendrawan A., Sucahyowati H., dan Laras T., 2020. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kreativitas Pada Tenaga Kerja Pada UMKM Di Wilayah Bantasari Kabupaten Cilacap*. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*. 3(1), pp. 55-72.
- Koesmowidjojo, Suci R. Mar'ih., 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mappangile A. S., Pontoluli Y. C., dan Zefri M., 2019. *Analisis Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Balikpapan*. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lindungan Lingkungan*. 5(2), pp. 112-119
- Munandar, A. S., 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Nanda Ayuk Widya dan Agus Sugiarto. 2020. *Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 9(2), pp. 276-288.
- Paramitadewi Kadek F., 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. *Jurnal Manajemen Unud*. 6(6), pp. 3370-3397.
- Rivai Veithzal dan Sagala E. J., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Keempat. Edisi-2. Jakarta: Rajawali Press.
- Rizky D dan Afrianty T. W. 2018. *Pengaruh Beban Terhadap Stress Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. 61(4), pp. 47-53.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtuwene K. S., Kolibu F. K., dan Sumampou O. J., 2018. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum*

*Daerah Minahasa Selatan. Jurnal KESMAS.*  
7(5).

Retnaningtyas L. A., 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Umum Rumah Sakit Islam SitiAisyah Kota Madiun.*

Sudrajat N. A dan Afrianty T. A., 2019. *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Supervisor Terhadap Stres Kerja.* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 67(1), pp. 8-14.

Sugiharto Fitri Rachman., 2019. *Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Mandani Jaya Bersama Di Kabupaten Jember.* Skripsi. Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen. Universitas Jember.

Umar, Husein, 2002. *"Metodologi Penelitian". Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.