

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA UPDK PLTD GUNUNG MALANG BALIKPAPAN

Rizka Nurul Annisa¹, Anwar², Agung Widhi Kuniawan³, M. Ikhwan Maulana Haeruddin⁴, Tenri S. P. Dipoatmodjo⁵

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

rizkanurulannisa262@gmail.com, anwar@unm.ac.id, agungwk.unm@gmail.com, ikhwan.maulana@unm.ac.id, tenri.sayu@unm.ac.id

ABSTRACT

Info Artikel:

Diterima 25 Juni 2024

Direview 24 September 2024

Disetujui 08 Oktober 2024

Keywords:

Employee, Workload, and Work Stress.

Purpose— This research aims to determine the effect of workload on employee work stress at UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan.

Design/methodology— The type of research used is associative quantitative research. The sampling technique was carried out using saturation sampling. The sample used in this research was 48 respondents. The data used in this research is primary data. Methods of data collection using the method of questionnaire, using a skala likert. Data analysis used in this research is quantitative analysis. The data analysis technique used are simple linear regression analysis, t test, and coefficient of determination with the help of the SPSS version 23 application.

Findings - The results of the research based on simple linear regression show that workload has a positive effect on employee work stress at UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan. The results of the t test hypothesis show that there is a significant effect of workload on employee work stress at UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan. The coefficient of determination value shows that the workload variable affects the high and low level of employee work stress by 31,5%, while the rest is influenced by other variables outside this study.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN:2548-1622 e-ISSN: 2716-4039JurnalMOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian global saat ini sangat pesat sehingga mengharuskan perusahaan untuk memastikan kelangsungan hidup perusahaannya, salah satunya berkaitan dengan sumber daya manusia. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjaga keberlangsungan adalah dengan memperhatikan kondisi mental yang dialami oleh karyawannya, salah satunya stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Menurut Griffin & Moorhead (2014), stres merupakan respons adaptif terhadap stimulus yang membebani aspek

psikologis ataupun tuntutan fisik berlebih yang dialami oleh seseorang. Stres dapat terjadi karena adanya ketegangan yang berdampak pada emosi, cara pandang, dan kondisi tubuh seseorang (Siagian, 2018). Saat ini, stres telah mendapat perhatian karena dipandang dapat menyebabkan berbagai permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi ataupun perusahaan.

Kedadaan yang dikenal sebagai stres kerja disebabkan oleh hubungan antara seseorang dengan pekerjaannya, dan ditemukan ketidakcocokan karakteristik serta pergeseran

yang tidak jelas dalam organisasi (Beehr et al., 2014). *The Job Demand-Job Control Model Theory* yang dikembangkan oleh Karasek (dalam Survival, 2017), menyatakan bahwa stres kerja sebagai dampak interaktif antara tuntutan pekerjaan dan kontrol, artinya pekerjaan yang memiliki tingkat tuntutan tinggi dan kontrol rendah dapat menyebabkan stres yang tinggi. Stres kerja sering kali disebabkan oleh tekanan yang dialami karyawan terhadap tugas-tugas yang tidak dapat dipenuhi. Kemudian, tuntutan pekerjaan dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan waktu, dan konflik personal yang dialami karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Karasek dalam Survival, 2017). Tuntutan mencakup responsibilitas, tekanan, keharusan, dan ketidakpastian yang menyertai pekerjaan tersebut.

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutannya dan ketidaksesuaian antara kemampuan serta pengetahuan karyawan terhadap tekanan yang dihadapi. Gejala stres berkaitan dengan gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku (Robbins & Judge, 2019). Stres kerja dengan gejala-gejala tersebut dapat dilihat melalui frekuensi kehadiran, penundaan pekerjaan, kelelahan, kebosanan, ketidakpuasan, menurunnya tingkat produktivitas, dan sebagainya. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap emosional dan pikiran individu tersebut atau terhadap interaksi seseorang terhadap orang lain. Stres kerja merupakan permasalahan penting yang perlu diatasi karena tanpa penanganan yang serius dapat menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara baik dengan lingkungannya, seperti kecelakaan kerja, sulit berkonsentrasi, menurunnya kondisi fisik, dan menurunnya produktivitas kerja.

UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan merupakan salah satu subunit PT PLN Nusantara Power Wilayah Kalimantan Timur dan berada di bawah naungan Sektor Pembangkitan Balikpapan. Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan menunjukkan adanya gejala-gejala stres kerja yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2019), seperti adanya karyawan yang mengalami kelelahan, kejenuhan, ketegangan, sakit kepala, dan gejala lainnya. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Syahera (2021), pada PT PLN (Persero) ULP Galang yang menunjukkan

56% karyawan tersebut mengalami stres kerja tinggi.

Fenomena stres kerja layak mendapatkan perhatian khusus. Berdasarkan *State of the Global Workspace Report* dari Gallup, tingkat stres kerja di seluruh dunia pada tahun 2022 mencapai 44%. Di Indonesia sendiri tercatat 21% responden mengaku sering mengalami stres kerja. Stres berkaitan dengan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beban kerja berlebih, jam kerja yang ketat, pengembangan karir, banyaknya tanggung jawab tanpa wewenang, struktur dan lingkungan perusahaan.

Beban kerja mengacu pada seluruh aktivitas karyawan, waktu yang dibutuhkan dalam bekerja, baik secara langsung ataupun tidak langsung (Johari et al., 2018). Beban kerja dapat juga terjadi karena karyawan belum menyesuaikan diri dan belum terbiasa dengan sejumlah pekerjaan yang diberikan, sehingga kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Pekerja yang mengalami banyaknya tanggung jawab dapat mengalami penurunan produktivitas kerja dan berakibat pada meningkatnya stres kerja karyawan, sehingga dapat memengaruhi emosional, keterampilan berpikir, dan perilakunya. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor beban kerja untuk menghindari stres yang dialami karyawan terkait pekerjaan.

Tabel 1. Fungsi Karyawan UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan

No	Jabatan/Bagian	Fungsi Utama
1	Manajer	Memastikan pengelolaan dan pendalian terhadap aktivitas operasi, pemeliharaan, enjiniring, bahan bakar, logistik, keuangan dan administrasi terlaksana secara efektif dan efisien. Serta menjalankan tugas pokok dengan prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) dan Sistem Manajemen Anti Penyuaipan (SMAP).
2	Operasi dan Pemeliharaan	Memastikan kegiatan operasi unit berjalan efektif dan efisien dalam menunjang pencapaian kinerja unit.
3	Engineering	Memastikan kegiatan <i>engineering</i> berjalan lancar dan dapat menunjang kinerja operasi dan pemeliharaan.

Sumber: UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan

Diketahui bahwa beban pekerjaan pada karyawan UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan berbeda-beda sesuai dengan

bidangnya. Faktor penyebab stres yang banyak dikeluhkan karyawan dalam suatu organisasi adalah ketidaksesuaian beban kerja. Hasil pra-penelitian pada UPRK PLTD Gunung Malang Balikpapan menunjukkan adanya karyawan yang merasakan stres kerja dikarenakan beban kerja yang dialami karyawan tersebut.

Ekawarna (2018), menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh beban kerja, yaitu ketika kemampuan yang dimiliki karyawan tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan. Tuntutan tugas berlebih dapat mengakibatkan stres dan kecemasan, sementara tuntutan tugas yang rendah mengakibatkan kebosanan dan sikap apatis (Ekawarna, 2018). Sehingga, terdapat keseimbangan yang optimal antara beban kerja dan stres kerja. Stres kerja tersebut mengakibatkan gangguan emosional karyawan dan kehilangan keseimbangan fisik serta psikologis.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Hafifa (2022), Karman *et al.* (2023), Ramadhani *et al.* (2022), Syahera (2021), menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap stres kerja karyawan, yaitu karyawan dengan beban kerja yang lebih berat memiliki stres kerja yang lebih tinggi, begitupun sebaliknya.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada UPRK PLTD Gunung Malang Balikpapan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Johari *et al.* (2018), beban kerja mengacu pada seluruh aktivitas yang berkaitan dengan karyawan, termasuk waktu yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tarwaka (2014) menyatakan bahwa beban kerja adalah interaksi yang terjadi di antara lingkungan kerja, tuntutan tugas, keterampilan, tindakan, dan persepsi karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan dan/atau tugas yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan dan harus dituntaskan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan Hastutiningsih (2019), terdapat tiga tingkatan beban kerja, di antaranya: 1). Beban kerja di atas normal,

ketika pekerjaan diselesaikan melebihi jam kerja yang telah ditetapkan atau volume pekerjaan lebih dari kapasitas pekerja; 2). Beban kerja normal, jika pekerjaan selesai dalam waktu kerja yang ditetapkan atau kuantitas pekerjaan sebanding dengan kapasitas pekerja; dan 3). Beban kerja di bawah normal, apabila pekerjaan diselesaikan lebih cepat dari waktu kerja yang diberikan atau besaran pekerjaan lebih rendah dari kapasitas pekerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja menurut Harini *et al.* (2018), adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal meliputi faktor somatik dan faktor psikologis.

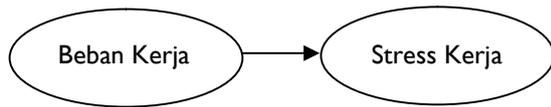
Stres Kerja

Stres diartikan sebagai keadaan ketika seseorang menghadapi ketegangan karena kondisi yang memengaruhinya, baik dari diri seseorang maupun lingkungan di luar dirinya (Astianto, 2014). Menurut Robbins & Judge (2019), stres kerja merupakan keadaan individu yang dapat berubah-ubah ketika menghadapi kesempatan, tuntutan, atau sumber daya yang diinginkan tetapi hasil akhirnya dianggap tidak pasti dan penting. Ketika karyawan mengalami stres maka hadir perasaan tertekan atas pekerjaannya (Mangkunegara, 2015).

Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja sebagai perasaan tertekan dikarenakan terdapat tuntutan baik secara pekerjaan, fisiologis, ataupun psikologis yang menyebabkan ketidakstabilan emosi.

Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja menurut Robbins & Judge (2019), adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Faktor lingkungan meliputi ketidakjelasan struktur organisasi, ketidakpastian peningkatan upah, kurangnya perhatian manajemen perusahaan terhadap karyawan, serta perubahan teknologi. Faktor organisasi meliputi tingkat kesulitan pekerjaan, beban kerja berlebih, hubungan kerja yang kurang baik, dan tekanan pekerjaan dalam waktu singkat. Sementara faktor individu meliputi tekanan atas masalah ekonomi, keluarga, dan karakteristik pribadi.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah adanya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan. Kerangka pikir dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

→ = Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja. Sementara, indikator stres kerja meliputi gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian untuk menentukan keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Korelasinya bersifat kausal, yaitu hubungan bersifat sebab-akibat. Data dalam penelitian ini berupa data primer menggunakan angket atau kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan sebanyak 48 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi ditetapkan sebagai sampel. Maka, sampel penelitian ini adalah 48 orang.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan formulir Google dengan skala likert. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif untuk menganalisis karakteristik responden dan analisis regresi linear sederhana.

Tabel 2. Skor Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Jawaban
Sangat setuju (SS)	4
Setuju	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Berdasarkan teori, 2024

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Karakteristik Reponden

Tabel 3. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
Laki-laki	44	91,7
Perempuan	4	8,3
Total	48	100

Sumber: Data Primer, 2024

Identifikasi karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh sampel dalam penelitian ini. Reponden tertinggi berjenis kelamin laki-laki sebesar 91,7% (44 responden), sedangkan perempuan sebesar 8,3% (4 responden), hal ini dikarenakan pekerjaan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan lebih didominasi dengan pekerjaan lapangan, sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga kerja laki-laki.

Tabel 4. Usia

Usia	Frekuensi	(%)
< 25 tahun	1	2,1
25 – 35 tahun	19	39,6
36 – 45 tahun	12	25
> 45 tahun	16	33,3
Total	48	100

Sumber: Data Primer, 2024

Responden dengan usia lebih dominan adalah usia 25 – 35 tahun sebanyak 39,6% (19 responden), > 45 tahun sebanyak 33,3% (16 responden), 36 – 45 tahun sebanyak 25% (12 responden), sedangkan usia paling sedikit adalah < 25 tahun sebanyak 2,1% (1 responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan berada pada usia produktif, sehingga memungkinkan pada usia tersebut mampu menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5. Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	(%)
< 1 tahun	0	0
1 – 5 tahun	11	22,9
6 – 10 tahun	15	31,3
> 10 tahun	22	45,8
Total	48	100

Sumber: Data Primer, 2024

Terdapat banyak karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebesar 45,8% (22 responden), masa kerja 6 – 10 tahun sebesar 31,3% (15 responden), masa kerja 1 – 5 tahun sebesar 22,9% (11 responden), dan masa kerja < 1 tahun sebesar 0% (0 responden). Hal tersebut menunjukkan bahwa UPGK PLTD Gunung Malang Balikpapan memiliki karyawan dengan masa kerja yang lama.

Uji Validitas

Pengukuran ini dilakukan untuk menentukan keabsahan suatu angket dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan taraf signifikansi 5% adalah 0,361. Dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Beban Kerja (X)	X.1	0,470	0,361	Valid
	X.2	0,588	0,361	Valid
	X.3	0,780	0,361	Valid
	X.4	0,660	0,361	Valid
	X.5	0,535	0,361	Valid
	X.6	0,695	0,361	Valid
Stres Kerja (Y)	Y.1	0,715	0,361	Valid
	Y.2	0,711	0,361	Valid
	Y.3	0,592	0,361	Valid
	Y.4	0,611	0,361	Valid
	Y.5	0,695	0,361	Valid
	Y.6	0,503	0,361	Valid

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk setiap variabel adalah valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data karena $r_{hitung} > 0,361$.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk melihat konsistensi alat ukur, yaitu ketika dicapai hasil yang sama dengan pengukuran berulang kali maka dikatakan reliabel. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah metode *Cronbach Alpha* dengan nilai lebih dari 0,6.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,688	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,698	Reliabel

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel penelitian bernilai lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan alat instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja karyawan. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-12.370	6.066	
Beban Kerja	1.260	.274	.562

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 8 diperoleh model persamaan regresi linear sederhana diperoleh sebagai berikut:

$$Y = -12.370 + 1.260X$$

Nilai konstanta sebesar -12,370. Artinya jika beban kerja bernilai 0 (tetap), maka stres kerja bernilai -12,370. Sehingga tanpa adanya beban kerja, karyawan akan mengalami hipostres yang memberi dampak berupa kebosanan, apatis, dan kurang motivasi.

Koefisien regresi beban kerja positif sebesar 1,260. Artinya ketika beban kerja meningkat maka stres kerja juga akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel stres kerja.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel beban kerja berpengaruh secara individu atau parsial terhadap variabel stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan. Beban kerja memengaruhi stres kerja apabila nilai signifikan < 0,05, sebaliknya dinyatakan tidak berpengaruh apabila nilai signifikan > 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
I (Constant)	-12.370	6.066	-2.039	.047
Beban Kerja	1.260	.274	4.603	.000

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 9, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} beban kerja sebesar 4,603 > 1,679 t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesesuaian beban kerja akan memicu terhadap tingkat stres kerja, yaitu ketika tidak ada beban kerja maka akan terjadi hipostres, sebaliknya ketika ada kesesuaian beban kerja maka akan terjadi peningkatan stres kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
I	.562 ^a	.315	.300	3.41580

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 10 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,315 atau sama dengan 31,5%. Artinya variabel beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap

tinggi rendahnya stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan sebesar 31,5% sementara sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan model persamaan regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi beban kerja positif. Artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan. Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -12,370 yang memiliki arti bahwa tanpa adanya beban kerja maka karyawan mengalami hipostres, yaitu stres terlalu rendah yang dapat terjadi ketika karyawan tidak memiliki cukup tantangan dan dapat memberikan dampak berupa kebosanan serta apatis. Nilai koefisien regresi bernilai positif, artinya apabila ada kesesuaian beban kerja, maka akan memberikan dampak terhadap munculnya stres kerja karyawan. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima dengan anggapan beban kerja yang sangat sesuai ataupun tinggi secara signifikan mampu menimbulkan stres kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan. Hasil tersebut menjelaskan apabila tinggi rendahnya beban kerja menentukan tinggi rendahnya tingkat stres kerja yang akan dialami karyawan. Penelitian ini membuktikan hipotesis diterima yaitu adanya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan, di mana variabel beban kerja berkategori sangat tinggi dan variabel stres kerja berkategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian beban kerja akan berdampak terhadap hadirnya stres kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis koefisien determinasi menunjukkan besaran pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan sebesar 31,5% sementara sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Berdasarkan distribusi jawaban responden diketahui bahwa beban kerja mampu menimbulkan stres kerja khususnya dalam hal target yang harus dicapai, sehingga

stres kerja pada gejala psikologis karyawan akan meningkat ketika adanya pemberian beban kerja. Diketahui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dari perusahaan dengan nilai berada pada kategori tinggi, tetapi karyawan merasa waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang. Kemudian, diketahui terdapat beberapa karyawan merasa adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan mereka, sehingga diperlukan penyesuaian kembali terkait beban kerja yang diberikan dengan kemampuan karyawan tersebut.

Pada variabel stres kerja, diketahui bahwa karyawan telah mengalami gejala stres kerja, baik dalam gejala fisiologis, gejala psikologis, ataupun gejala perilaku. Salah satu ciri gejala psikologis adalah perasaan cemas, di mana dalam penelitian ini perasaan cemas memiliki nilai tertinggi dari jawaban responden yang mampu menimbulkan stres kerja. Dengan demikian, tidak moderat beban kerja dan stres kerja saling terhubung.

Berdasarkan analisis deskriptif, diketahui bahwa karyawan dengan usia < 25 tahun berjumlah 1 orang dan mengalami stres kerja, karyawan usia 25 – 35 tahun berjumlah 19 dan 12 diantaranya (63,2%) mengalami stres kerja, karyawan usia 36 – 45 tahun sebanyak 12 orang dan 10-nya (83,8%) mengalami stres kerja, serta usia > 45 tahun berjumlah 16 orang dan 12 diantaranya (75%) mengalami stres kerja. Hal ini berarti semakin tua usia seseorang maka semakin tinggi kemungkinan mengalami stres kerja. Anoraga (dalam Azizah et al., 2023) menyatakan bahwa semakin tua usia seseorang maka semakin besar kemungkinan untuk mengalami stres kerja dikarenakan menurunnya kondisi fisik dan fungsi organ, serta semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi sehingga memberikan dampak berupa stres.

Pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan mayoritas karyawannya berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan adanya tekanan pekerjaan yang berbeda antara laki-laki dengan perempuan. Kemudian, berdasarkan masa kerja, karyawan paling banyak menderita stres kerja yaitu karyawan dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 18 dari 22 karyawan (81,8%), 6 – 10 tahun sebanyak 9 dari 15 karyawan (60%), dan 1 – 5 tahun sebanyak 8 dari 11 karyawan (72,7%). Hal ini dapat

dikarenakan rutinitas pekerjaan yang sama selama masa kerja sehingga menimbulkan kebosanan yang dirasakan oleh karyawan tersebut, sementara untuk karyawan dengan masa kerja kurang dari 10 tahun, stres yang dialaminya bisa terjadi karena masih kurangnya pemahaman mengenai tuntutan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang dengan rutin mampu menimbulkan rasa bosan dan monoton, sehingga karyawan merasa jenuh dan menimbulkan stres. Hal ini berarti bahwa masa kerja dapat memengaruhi karyawan, baik dalam hal positif ataupun negatif.

Hasil penelitian ini mendukung teori oleh Ekawarna (2018), bahwa tidak moderat stres kerja berhubungan dengan beban kerja yang optimal, artinya beban kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat menyebabkan stres kerja karyawan, yaitu tuntutan tugas berlebih dapat menyebabkan ketegangan dan kecemasan, sementara tuntutan tugas yang rendah dapat menyebabkan kebosanan dan apatis. Serta mendukung teori yang dikembangkan oleh Karasek (1979) (dalam Survival, 2017), *The Job Demand-Job Control Theory*, di mana stres kerja terjadi ketika kendali karyawan terhadap pekerjaan rendah tetapi tuntutan pekerjaan tinggi. Tuntutan pekerjaan tersebut dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan waktu, dan konflik personal yang dialami karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja karyawan umumnya terjadi karena beberapa faktor, seperti beban kerja yang berlebih, ketidaknyamanan lingkungan kerja, hubungan tidak baik dengan rekan kerja, dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan (Kholilah et al., 2022).

Diketahui bahwa stres kerja dapat muncul, baik tanpa adanya beban kerja ataupun dengan adanya beban kerja. Ketika masih terjadi kesesuaian beban kerja maka akan memicu munculnya stres kerja yang akan dialami oleh karyawan. Apabila tidak ada beban kerja pada karyawan UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan, maka akan tetap terjadi stres berupa hipostres. Sedangkan, apabila terdapat beban kerja pada karyawan UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan, maka akan memicu stres kerja terhadap karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramadhani et al. (2022) mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Putra Mahalona. Di mana diperoleh hasil penelitian variabel beban

kerja berpengaruh terhadap variabel stres kerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan, disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 31,5% sementara sisanya 68,5% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Pada penelitian ini, beban kerja dengan kategori tertinggi berada pada target yang harus dicapai, di mana mampu memberikan dampak terhadap tingginya gejala psikologis stres kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka terdapat saran yang dapat peneliti sampaikan dan diharapkan bisa digunakan sebagai masukan kedepannya. Pertama, perusahaan sebaiknya perlu mengevaluasi kembali pemberian beban kerja terhadap karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat sesuai dengan kemampuan setiap karyawannya. Serta perusahaan dapat melakukan upaya-upaya dalam mengatasi stres kerja yang telah dialami karyawan, seperti memberikan waktu relaksasi, memperhatikan waktu kerja yang diberikan dan kondisi lingkungan pekerjaan, memperhatikan hubungan antar karyawan, serta rutin mengadakan kegiatan olahraga setiap minggu sekali.

Selanjutnya, karyawan perlu melakukan manajemen stres dengan baik, seperti memanfaatkan waktu kerja dan istirahat dengan baik, menyempatkan waktu berolahraga ataupun meditasi, dan menjalin interaksi yang baik dengan rekan kerja. Serta untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian, dan menggunakan lebih banyak sampel untuk memaksimalkan hasil penelitian.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Astianto. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.3(No.7), 1-17.
- Azizah, N., Idris, F. P., & Asrina, A. (2023). Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Pedagang New Makassar Mall Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(2), 297-304.
- Beehr, T. A., & Newman, & J. (2014). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personal Psychology*.
- Egawati, S. (2022). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru di Masa Pandemi.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fachruddin, N., Santoso, W., & Zakiyah, A. (2018). Relationship Between Workload with Work Stress on Nurses in Intensive Installation of Bangil General Hospital.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behaviour: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Hafifa, S. Z. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara pada Masa Pandemi COVID-19.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol.3(10), 15-22.
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja. *Prosiding National Conference on Applied Business*.
- Johari, J., Yean, T. F., & I., T. Z. (2018). Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among

- Teachers. *International Journal of Educational Management*, Vol.32(1), 107-120.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-311.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karman, Musa, C. I., Dipoatmodjo, T. S., Hasbiah, S., & Natsir, U. D. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT PLN (Persero) Customer Service Unit Karebosi City of Makassar. *Economic and Business Journal*, 1(3), 147-156.
- Kholilah, Karomah, S., Liswani, E., & Fitantina. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-Pom Sei Selabu (Wilmar Plantation). *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 88-97.
- Kholilah, Nasution, Z., & Hermanita. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 387-402.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustajab, R. (2023, Agustus 4). *Pekerja Indonesia Paling Minim Stres di Asia Tenggara*. Retrieved from DataIndonesia.id: <https://dataindonesia.id/varia/detail/pekerja-indonesia-paling-minim-stres-di-asia-tenggara>
- Ramadhani, M. S., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega (JBK)*, 8(2), 58-67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudianto, Y. (2021). *Faktor-Faktor Individual Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan RS X Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19*. Sanata Dharma University.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Survival. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Dimediasi Burnout Serta Peran Karakteristik Demografi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Medical Representative di Kota Malang)*.
- Syahera, S. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Galang.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/360576767_Beban_Kerja_dan_Stres_Kerja
- Zulkifli, R, 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.