

Persepsi Tentang Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Pabrik Mebel

Ida Furi Sukmawati¹

Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
idafuri1012@gmail.com

Abstrak:

Stres di tempat kerja merupakan suatu fenomena yang sering terjadi di dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu persepsi terhadap beban kerja. Penilaian yang buruk terhadap suatu pekerjaan akan membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan stres kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi tentang beban kerja dengan stres kerja Karyawan PT. X. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 84 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis *Product Moment*. Hasil perhitungan *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi $r(xy) = -0,266$ dengan signifikansi = 0,007; ($p < 0,01$), artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi tentang beban kerja dengan stres kerja. Sumbangan efektif persepsi tentang beban kerja karyawan terhadap stres kerja sebesar 26,60%. Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa persepsi tentang beban kerja dan stres kerja tergolong tinggi.

Kata Kunci: *persepsi tentang beban kerja, stres kerja, karyawan*

Perceptions of Workload with Work Stress on Furniture Factory Employees

Abstract

Stress at work is a phenomenon that often occurs within an organization. One factor that influences work stress is the perception of workload. Poor assessment of a job will make employees less eager to work, resulting in work stress. The purpose of this study was to determine the relationship between perceptions about workload and work stress of PT. X employees. The method in this study uses quantitative methods. The research sample were 84 employees by sampling using purposive sampling techniques. Data collection methods use scale. Data analysis techniques using Product Moment analysis techniques. The product moment calculation results obtained by the correlation coefficient $r(xy) = -0.266$ with significance = 0.007; ($p < 0.01$), meaning that there is a very significant negative relationship between perceptions about workload with work stress. Effective contribution of perceptions about employee workload on work stress by 26.60%. From the results of this study it is also known that perceptions of workload and work stress are classified as high.

Keywords: *perceptions about workload, work stress, employees.*

PENDAHULUAN

Stres di tempat kerja merupakan suatu fenomena yang sering terjadi di dalam suatu organisasi. Stres kerja dapat mempengaruhi karyawan secara berbeda. Stres adalah suatu kondisi dimana keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis. Stres biasanya dikaitkan bukan karena penyakit fisik tetapi lebih mengenai kejiwaan, akan tetapi karena pengaruh stres tersebut maka penyakit fisik itu bisa muncul akibat lemahnya dan rendahnya daya tahan tubuh pada saat itu. Seseorang sedang mengalami stres akan lebih sensitif jika dibandingkan dengan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itu,

seseorang yang sedang stres sering menyalahartikan apa yang terjadi pada dirinya. Seseorang tersebut bisa salah persepsi, salah membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat, penilaian, kritik dan nasehat, bahkan perilaku orang lain.

Stres kerja oleh Mangkunegara (2008) didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, 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.

Tarwaka (2014) menyatakan *stress* secara umum merupakan tekanan psikologis yang dapat menyebabkan berbagai bentuk penyakit baik penyakit secara fisik maupun mental (kejiwaan). Stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang (individu), akibat dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan di tempat kerja, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti atau penting (Djaali dan Muljono, 2007).

Djaali dan Muljono (2007) menyatakan sumber stres yang disebut dengan *stressor* yang perlu dipahami adalah bahwa pada dasarnya stres bisa bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dan bisa juga bersumber dari luar pekerjaan. *Stressor* yang bersumber dari pekerjaan misalnya beban pekerjaan yang terlalu besar atau terlalu kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang tidak menyenangkan, rekan sekerja yang tidak membantu, dan lain-lain. Kemudian yang bersumber dari luar pekerjaan dapat meliputi banyak hal seperti kematian suami atau istri, perceraian, kenakalan anak-anak, dan lain-lain yang berasal dari dalam diri seseorang, misalnya tipe kepribadian. Wijono (2006) menambahkan karakteristik individu memiliki kaitan dengan stres yang dialami individu terkait dengan pekerjaannya, antara lain: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja.

Perusahaan menetapkan standar target untuk meningkatkan hasil produksi yang berkualitas, akan tetapi karena adanya tekanan untuk pencapaian target tersebut justru malah membuat sebagian karyawan didalam perusahaan menjadi stress. Bagaimana tidak, banyak karyawan yang seharusnya lebih semangat untuk mendapatkan insentif dari hasil dari pekerjaannya yang lebih justru karena adanya persepsi tentang beban kerja yang ditarget sesuai target dari perusahaan justru membuat sebagian karyawannya menjadi stress. Adanya ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia (karyawan) dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya perhatian khusus dalam kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting pada masa sekarang ini, karena apabila kesejahteraan rendah akan muncul akibat-akibat seperti banyak demonstrasi dan aksi mogok kerja.

Sebuah survey atas pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% pekerja merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stress dan 34% pekerja berpikir untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stress di tempat kerja (Schellhardt, 1996 dalam Nora, 2009). Presiden *American Institute of Stress* di New York Medical College menyatakan bahwa kerugian stress di tempat kerja Amerika Serikat diperkirakan antara US\$ 200 dan US\$ 300 miliar setiap tahun, hal tersebut dinilai melalui ketidakhadiran karyawan, pergantian karyawan, biaya medis langsung, kompensasi karyawan, yang berakibat pada produktivitas menurun, kecelakaan kerja, dan sebagainya (Luthans, 2006).

PT. X merupakan salah satu perusahaan mebel yang berkembang dengan pesat, hal ini terbukti dengan semakin banyaknya produk yang dipesan oleh konsumen. PT. X

sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur tentulah sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga perusahaan harus berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Seiring dengan banyaknya pesanan dari konsumen maka perusahaan membutuhkan banyak tenaga kerja agar dapat melayani konsumennya.

PT. X berdiri sejak tahun 2014, artinya hingga saat ini telah berusia 5 tahun. Selama 5 tahun, *turn over* tenaga kerja termasuk tinggi. Berdasarkan observasi peneliti selama ini, telah terjadi beberapa pergantian tenaga kerja. Saat observasi awal, ada tenaga kerja nampak melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa semangat, 2 sering datang terlambat, 1 kalau mengerjakan pekerjaan seperti tidak bertenaga, penting selesai dan kelihatan kerja (*sak geleme*), dan 2 tenaga kerja lainnya cenderung lebih banyak beristirahat.

Ketika peneliti melakukan wawancara terhadap tiga karyawan, mereka menyatakan kadang mereka mengeluh karena gaji yang terlambat dibayar. Namun, karyawan memiliki persepsi yang positif ketika manajemen perusahaan memberikan solusi atau alternatif kepada karyawan yang ingin mengundurkan diri, dimana manajemen menawarkan untuk tetap bekerja sampai mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik. Hal ini untuk mengantisipasi karyawan yang memiliki keluarga atau istri yang sedang hamil tetap mendapatkan asuransi.

Harapan dari perusahaan adalah agar para karyawan dapat bekerja seefektif mungkin dan terhindar dari stres kerja yang dapat menurunkan produktivitas karyawan. Pemberian tuntutan yang sesuai porsi pada tiap pekerjaan diterapkan oleh organisasi untuk dapat menjaga efektifitas kinerja karyawan. Selain itu target kerja yang harus dicapai oleh seorang pekerja dimaksudkan agar para pekerja mampu menjaga dalam kredibilitas bekerja. Di sisi lain, perusahaan akan memberikan bonus insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja sehingga memacu karyawan untuk selalu bekerja lebih giat lagi. Namun pada kenyataannya banyak dari para karyawan mengalami stres dalam bekerja banyak dari karyawan yang mengeluhkan terbebani dengan pekerjaannya. Mereka tidak bisa bekerja secara optimal ketika teringat dengan tuntutan dan target yang harus dicapai. Hal tersebut menyebabkan para pekerja kurang fokus dalam bekerja.

Penelitian Erat, Kitapci, & Comez (2017) menyebutkan salah satu penyebab stres kerja adalah beban kerja yang berat. Hal ini ditegaskan oleh Alkubaisi (2015) dalam penelitiannya yang menegaskan bahwa semakin banyak pekerjaan diberikan kepada karyawan, maka semakin banyak stres kerja yang ditunjukkan pada mereka.

Robbins (2007) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi 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 persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian 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.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) hubungan antara persepsi tentang beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. X Mangkuyudan, Ngabeyan, Kartasura, Sukoharjo, 2) tingkat stres pada karyawan PT. X Mangkuyudan, Ngabeyan, Kartasura, Sukoharjo, 3) tingkat persepsi tentang beban kerja pada karyawan PT. X Mangkuyudan, Ngabeyan, Kartasura, Sukoharjo, dan 4) seberapa besar sumbangan atau persepsi tentang beban kerja terhadap stres kerja.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara persepsi tentang beban kerja dengan stres kerja pada Karyawan PT. X di Mangkuyudan, Ngabeyan,

Kartasura, Sukoharjo. Artinya semakin positif persepsi beban kerja karyawan yang dirasakan maka akan semakin rendah stres kerja yang terjadi. Sebaliknya jika semakin negatif persepsi beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 110 karyawan PT. X. Peneliti mengambil sampel sebanyak 84 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala. Skala Stres kerja disusun oleh penulis berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Djaali & Muljono (2007), yang terdiri dari 3 aspek yakni gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala keperilakuan. Tiap aspek dijabarkan dalam aitem-aitem yang semua berjumlah 24 aitem. Skala persepsi tentang beban kerja disusun oleh penulis berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Wirnata (2009), yang terdiri dari 3 aspek yakni aspek beban fisik, beban mental, dan beban waktu. Tiap aspek dijabarkan dalam aitem-aitem yang semua berjumlah 22 aitem.

Hasil perhitungan uji validitas dengan *Formula Aiken's*, aitem skala persepsi tentang beban kerja dari 22 aitem yang diujikan diketahui seluruh aitem memenuhi kriteria ($>0,660$) dan koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,960. Sementara hasil perhitungan uji validitas skala stres kerja dari 24 aitem yang diujikan, tidak ada item yang gugur. Semua hasil uji memenuhi kriteria ($>0,660$) dan koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,957. Metode analisis data *product moment* akan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistik Product and Service Solutions*) 16.0 for Windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi

Uji Normalitas.

Uji normalitas sebaran perlu dilakukan karena data yang diambil dalam penelitian ini adalah dari sampel sehingga dari uji normalitas sebaran ini akan dapat diketahui normal tidaknya penyebaran variabel tersebut. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smimov*. Adapun hasil uji normalitas yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smimov Z</i>	<i>p Value</i>	Keterangan
Stres Kerja	1.072	0,201	Normal
Beban Kerja	1.075	0,189	Normal

Hasil uji *Kolmogorov-Smimov* diperoleh nilai untuk skala stres kerja nilai *kolmogorov-smimov* yakni sebesar 1,072 dengan $p = 0,201$ ($p > 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk skala persepsi tentang beban kerja, nilai *kolmogorov-smimov* yakni sebesar 1,075 dengan $p = 0,198$ ($p > 0,05$), yang berarti data juga berdistribusi normal.

Uji Linieritas.

Pada uji linieritas, diketahui F hitung yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel Penelitian	<i>F Deviation from Linearity</i>	<i>p value</i>	Keterangan
Stres Kerja	1,475	0,166	Kedua variabel linier
Beban Kerja			

Uji linieritas hubungan dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara persepsi tentang beban kerja dengan stres kerja. Variabel persepsi tentang beban kerja mempunyai korelasi yang linier dengan variabel stres kerja yang ditunjukkan dengan nilai F sebesar 1,475 dengan 0,166 ($p > 0,05$).

Uji Hipotesis

Perhitungan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *product moment*. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai koefisien korelasi $r(xy)$ sebesar -0,266; $p = 0,007$ ($p < 0,01$). Berikut tabel hasil uji korelasi *product moment*.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*.

Variabel	R hitung	P.Value	Keterangan
Stres Kerja Beban Kerja	-0,266	0,007	Ada korelasi negatif dan signifikan

Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi tentang beban kerja dengan stres kerja. Semakin positif persepsi tentang beban kerja karyawan maka semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin negatif persepsi tentang beban kerja karyawan maka semakin tinggi pula stres kerja.

Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif menunjukkan seberapa besar peran atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung. Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan (r^2) = 0,266. Hal ini berarti sumbangan efektif persepsi tentang beban kerja karyawan terhadap stres kerja sebesar 26,60%, artinya masih terdapat 73,40% yang mempengaruhi stres kerja, antara lain faktor karakteristik individu antara lain jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja, faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karier, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, dan faktor di luar pekerjaan.

Kategorisasi

Tujuan dari kategorisasi adalah mengetahui kondisi subyek dengan membuat kelas-kelas interval pengkategorian. Maksud pengukuran adalah semata-mata mendudukkan subyek pada posisinya menurut kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2002). Cara pembuatan kelas interval adalah dengan membuat terlebih dahulu rerata hipotetiknya dan standar deviasi. Nilai rerata hipotetik yang diperoleh dari uji normalitas sebaran kemudian dimasukkan ke dalam kelas interval untuk mengetahui kategori yang dimiliki subyek. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel stres kerja mempunyai rerata empirik sebesar 68,80 dan rerata hipotetik sebesar 60 yang berarti stres kerja pada subyek penelitian tergolong tinggi, sedangkan rerata empirik persepsi tentang beban kerja karyawan yakni sebesar 67,12 dan rerata hipotetik sebesar 55 yang berarti persepsi tentang beban kerja karyawan pada subyek penelitian tergolong tinggi juga.

Tabel 4. Norma Skala Persepsi Tentang Beban Kerja

No	Interval Skor	Kategori	Rerata Empirik	Rerata Hipotetik
1	22 - 35,2	(sangat rendah)	-	-
2	35,2 - 48,4	(rendah)	-	-
3	48,4 - 61,6	(sedang)	-	55
4	61,6 - 74,8	(tinggi)	67,12	-
5	74,8 - 88,0	(sangat tinggi)	-	-

Tabel 5. Norma Skala Stres Kerja

No	Interval skor			Kategori	Rerata Empirik	Rerata Hipotetik
1	24	-	38,4	(sangat rendah)		
2	38,4	-	52,8	(rendah)		
3	52,8	-	67,2	(sedang)		60
4	67,2	-	81,6	(tinggi)	68,80	
5	81,6	-	96,0	(sangat tinggi)		

Berdasar hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi tentang beban kerja dengan stres kerja dengan koefisien korelasi $r(xy) = -0,266$; $p = 0,007$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi tentang beban kerja karyawan dengan stres kerja. Semakin positif persepsi tentang beban kerja karyawan maka semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya semakin negatif persepsi tentang beban kerja karyawan semakin tinggi pula stres kerja. Pada saat seseorang lebih mendahulukan persepsi negatif secara berlebihan, maka pikiran akan disugesti dan distimulasi bahwa pekerjaan tersebut akan berat. Pada saat itulah, pekerjaan akan menjadi terasa berat meskipun sebenarnya tidak terlalu berat, namun karena ada persepsi negatif yang berkembang, terjadilah pekerjaan yang harus dilaksanakan menjadi terasa berat dan akhirnya menimbulkan stres.

Positif atau negatifnya persepsi karyawan tentang beban kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada stres kerja yang dimilikinya. Semakin positif persepsi karyawan tentang beban kerja maka berdampak semakin rendahnya stres yang dirasakan karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan tentang beban kerja, maka akan berdampak semakin tingginya stres kerja yang dirasakan karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. X, persepsi karyawan tentang beban kerja yang negatif/ rendah akan mempengaruhi stres kerja yang tinggi.

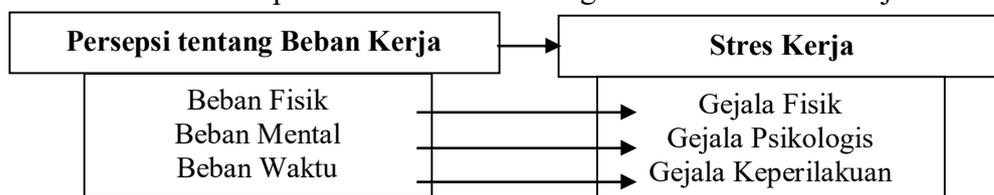
Hal tersebut sesuai dengan Triana, dkk. (2015) menunjukkan korelasi (r) antara persepsi pada beban kerja guru dan stres kerja guru yang disertifikasi sebesar $-0,247$, $p=0,002$ ($p<0,01$) yang menandakan bahwa terdapat korelasi negatif signifikan yang antara persepsi pada beban kerja guru dengan stres kerja guru yang disertifikasi. Penelitian di atas juga didukung dengan hasil penelitian dari Haryanti, dkk. (2013) yang menyimpulkan ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang. Hasil penelitian tersebut tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian dari Sumarni, dkk. (2013) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan stres kerja perawat di bangsal bedah RSUD dr. R. Goeteng Tarunadibrata Purbalingga.

Aspek-aspek persepsi tentang beban kerja terdiri dari aspek beban fisik, aspek beban mental dan aspek beban waktu (Wirnata, 2009). Sedangkan aspek-aspek stres kerja terdiri dari gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala keperilakuan (Djaali & Muljono, 2007). Dari masing-masing aspek persepsi tentang beban kerja ini berhubungan dengan aspek stres kerja. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Hakiim, dkk. (2018) bahwa kerja fisik akan mengakibatkan beberapa perubahan fungsi pada alat-alat tubuh, salah satunya stres kerja pada aspek gejala fisik yaitu denyut jantung dan tekanan darah. Oleh karena itu beban kerja fisik dapat diukur melalui perubahan fungsi pada alat-alat tubuh tersebut. Kecepatan denyut jantung mempengaruhi beberapa fungsi tubuh seperti: tekanan darah dan aliran darah, komposisi kimia dalam darah, temperatur tubuh, tingkat penguapan, dan jumlah udara yang dikeluarkan oleh paru-paru.

Aspek beban kerja mental juga berhubungan dengan stres kerja pada aspek gejala psikologis. Hal ini seperti yang hasil penelitian dari Zetli (2019) yang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja yang ditandai gejala

psikologis rasa tidak nyaman Selain itu tuntutan kerja fisik ini memiliki hubungan pengaruh terhadap kondisi psikologis pada pekerja, sehingga dapat memicu timbulnya stres. Hal ini dikarenakan adanya ketidakseimbangan psikologis didalam diri pekerja yang mengakibatkan sulitnya untuk berkonsentrasi dengan baik. Beban kerja mental apabila dibiarkan secara berlanjut maka akan menyebabkan dampak buruk bagi pekerja, salah satunya adalah stres kerja. Sehingga perlu dilakukan pencegahan lebih dini, hal yang dapat dilakukan adalah seperti melaksanakan olah raga ringan sebelum melaksanakan pekerjaan atau disela-sela pekerjaan, selain itu juga dapat dilakukan dengan menggerakkan tangan dan kaki saat duduk. Dengan dilakukannya olah raga maka dapat membuat aliran darah dalam tubuh menjadi lancar sehingga memberikan reaksi terhadap pikiran menjadi lebih segar, ketegangan otot menjadi rileks, serta mengurangi tekanan dan stres akibat beban kerja pada pekerja saat melakukan pekerjaannya.

Aspek beban waktu juga berpengaruh terhadap stres kerja pada aspek gejala keperilakuan seperti produktivitas yang menurun, sering absen, kebiasaan makan, minum, dan tidur yang tidak teratur. Gejala seperti ini dapat terlihat pada karyawan yang bekerja pada malam hari karyawan cenderung mengalami stres yang lebih tinggi. Hal ini didukung dari hasil penelitian dari Marchelia (2014) bahwa bagi pekerja shift malam jam tidur malam diubah menjadi tidur siang. Namun secara kuantitas dan kualitas, tidur siang banyak terganggu oleh kebisingan lingkungan tempat tinggal sehingga umumnya tidak bisa beristirahat menyebabkan jam tidur berkurang. Selain itu juga bekerja pada malam hari akan menurunkan produktifitas dan meningkatkan kecelakaan kerja.



Gambar 1. Bagan Hubungan Persepsi tentang Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Rerata empirik pada variabel persepsi tentang beban kerja karyawan sebesar 67,12 dan rerata hipotetik sebesar 55. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan PT. X mempunyai tingkat persepsi tentang beban kerja yang tinggi. Adanya persepsi tentang beban kerja karyawan yang tinggi di PT. X menunjukkan bahwa karyawan di PT. X sudah memiliki persepsi tentang beban kerja yang positif/ tinggi dalam tanggung jawabnya sebagai karyawan PT. X.

Persepsi tentang beban kerja adalah bagaimana seorang individu menginterpretasikan tentang stimulus berupa tugas atau pekerjaan yang diterima. Tugas-tugas tersebut berkaitan dengan persyaratan suatu jabatan atau posisi yang diduduki (Triana, dkk., 2015). Saputri & Prabowo (2015) menyatakan semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin negatif persepsi beban kerja. Apabila persepsi negatif yang muncul, maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu serta memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Sebagaimana hasil penelitian tersebut, maka persepsi tentang beban kerja karyawan di PT. X, dapat dianggap memiliki persepsi tentang beban kerja yang positif sehingga mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih sungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja (Saputri & Prabowo, 2015).

Omar, Mohd, & Ariffin (2015) menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu indikator stres kerja di kalangan karyawan. Mengacu pada intensitas beban kerja tugas

kerja juga dikatakan menjadi penyebab stres mental bagi karyawan. Temuan penelitian menunjukkan rerata empirik variabel stres kerja sebesar 68,80 yang lebih besar dibandingkan dengan rerata hipotetik yang hanya sebesar 60. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti secara aktual stres kerja karyawan PT. X. Tingginya stres kerja karyawan ini dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi dapat juga merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja atau kinerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, sehingga dengan menurunnya prestasi kerja (Sumarni, dkk., 2015).

Long, dkk. (2014) menyatakan karyawan yang berhubungan dengan stres beban kerja yang lebih besar seperti tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas, beban kerja yang berlebihan dan sebagainya menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, stres beban kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja dan tingkat kinerja antara karyawan.

Pada hasil analisis sumbangan efektif, diketahui hubungan persepsi tentang beban kerja dengan stres kerja sebesar 26,60%, sementara sisanya 73,40% adalah faktor-faktor selain persepsi tentang beban kerja. Stres kerja tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh persepsi tentang beban kerja saja. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja di antaranya adalah faktor karakteristik individu antara lain jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja, faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karier, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, dan faktor di luar pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan ada hubungan negatif antara persepsi tentang beban kerja dengan stres kerja pada Karyawan PT. X di Mangkuyudan, Ngabeyan, Kartasura, Sukoharjo. Semakin positif persepsi beban kerja karyawan yang dirasakan maka akan semakin rendah stres kerja yang terjadi.

Stres kerja mempunyai rerata empirik sebesar 68,80 dan rerata hipotetik sebesar 60 yang berarti stres kerja pada subyek penelitian tergolong tinggi, sedangkan rerata empirik persepsi tentang beban kerja karyawan yakni sebesar 67,12 dan rerata hipotetik sebesar 55 yang berarti persepsi tentang beban kerja karyawan pada subyek penelitian tergolong tinggi juga.

Sumbangan efektif persepsi tentang beban kerja terhadap stres kerja sebesar 26,60%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain sebesar 73,40% yang mempengaruhi stres kerja selain persepsi tentang beban kerja terhadap stres kerja seperti faktor karakteristik individu antara lain jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja, faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karier, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, dan faktor di luar pekerjaan.

Saran bagi penelitian ini adalah 1) bagi karyawan, agar lebih bisa merubah ke arah positif setiap beban kerja di lingkungan PT. X dan mencari solusi terbaik sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat dijalankan dan diselesaikan, 2) bagi perusahaan, diharapkan agar lebih memperhatikan aspek beban kerja dan dapat memberi dukungan, masukan dan arahan, misalnya dengan cara mengefesienkan penerapan peraturan-peraturan tentang waktu kerja dan jumlah karyawan, men-setting jumlah pekerjaan, menyediakan fasilitas kerja karyawan dan menerapkan sistem kerja yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dan mengurangi tingkat stres yang akan berimplikasi pada keberhasilan perusahaan, dan 3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan

untuk meneliti tentang persepsi tentang beban kerja dengan stres kerja karyawan dengan menambah variabel selain persepsi tentang beban kerja, jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja, faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karier, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, dan faktor di luar pekerjaan, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi peningkatan stres kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkubaisi, M. (2015). How can Stress Affect Your Work Performance? Quantitative Field Study on Qatari Banking Sector. *Business and Management Research*, Vol. 4, No. 1, pp. 99-109.
- Djaali & Muljono, P. (2007). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Erat, S., Kitapci, H., & Comez, P. (2017). The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention. *International Journal of Organizational Leadership*, Vol. 6, pp. 221-231.
- Hakiim, A., Suhendar, W., Sari, D.A. (2018). Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Menggunakan CVL dan Nasa-TLX Pada Divisi Produksi PT X. *Barometer*, Vol. 3, No. 2, hlm. 142-146.
- Haryanti, Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, Volume 1, No. 1, hlm. 48-56.
- Long, C. S., Kowang, T.O., Ping, T. A., & Muthuveloo, R. (2014). Investigation on the Impact of Job Stressors on Nurses in Malaysia. *Asian Social Science*, Vol. 10, No. 4, pp. 67-77.
- Luthans, J. F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Terjemhan oleh Vivin Andhika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marchelia, V. (2014). Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 02, No. 01, hlm. 130-143.
- Nora, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Cabang Tulungagung. *Jurnal Manajemen Gajayana*, Vol. 6, No. 2, pp 115 - 126.
- Omar, M.K., Mohd, I.H., & Ariffin, M.S. (2015). Workload, Role Conflict And Work-Life Balance Among Employees Of An Enforcement Agency In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 8, Issue 2, pp. 52-57.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.

- Saputri, K. E. & Prabowo, S. (2015). Employee Engagement Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja. *Psikodimensia*, Vol. 14 No.1, Januari - Juli 2015, 97 – 115.
- Sumarni, T., Suandika, M., & Lintang, R.S. (2015). Hubungan antara Beban Kerja Perawat dengan Stres Kerja Perawat di Bangsal Bedah Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Goeteng Tarunadibrata Purbalingga. *Viva Medika*, Vol. 8, No. 15, hlm. 1-9.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonom dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Revisi Edisi II. Surakarta: Harapan Press.
- Triana, K., Rahmi, T., & Putra, Y.Y. (2015). Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Guru SMP yang Tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 3, No. 1, hlm. 1-18.
- Wijono, Sutarto. (2006). Pengaruh Kepribadian Tipe A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Insan*, Vol. 8, No. 3, 188-197.
- Winarta, F. H. (2009). *Hak Konstitusional Fakir Miskin Untuk Memperoleh Bantuan Hukum*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Zetli. S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja pada Tenaga Kependidikan di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol. 4, No. 2, hlm. 63-70.