

Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Lapas Kelas IIA

Dewi Shinta Wulandari Lubis

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan
Jl. Sakti Lubis, Siti Rejo I, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: dewishintawulandarlubis@gmail.com
Email Penulis Korespondensi: dewishintawulandarlubis@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Ambon. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada regu pengamanan dan penjagaan yang berjumlah 85 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan sampel penelitian yang juga berjumlah 85 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala beban kerja dan stres kerja. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dilihat nilai koefisien (R_{xy}) = 0,759 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya hipotesis yang mengatakan ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan semakin rendah stres kerja diterima. Dalam penelitian ini beban kerja pada pegawai tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (71,43) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (55). Selanjutnya diketahui bahwa stres kerja pada pegawai tergolong tinggi, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (114,71) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (105). Begitu juga dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang memiliki nilai 0,694, hal ini setara dengan 69,4%, artinya adalah bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 69,4% terhadap stres kerja pada pegawai. Adapun sumbangan efektif dari beban kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 30,6%.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; Pegawai

Abstract-This study aims to look at the relationship between workload and work pressure on employees at Class II A Correctional Institution Ambon. The research approach used is a quantitative approach to the type of correlation research. The population in this study were employees in the security and guard team, totaling 85 people. To determine the number of samples in this study using a total sampling technique, namely the entire population is used as a research sample which also amounts to 85 people. Data collection was carried out using a scale of workload and work stress. Based on the results of data analysis using the correlational analysis method, it is known that there is a significant positive relationship between workload and work stress seen by the coefficient value (R_{xy}) = 0.758 with $p = 0.000 < 0.050$, meaning that the hypothesis says there is a positive relationship between workload and work stress the higher the workload, the higher the work stress, and vice versa, the lower the workload, the lower the work stress received. In this study the workload on employees is high, based on the empirical average value obtained (71,43) is greater than the hypothetical average value (47). Furthermore, it is known that work stress on employees is high, this is based on the empirical average value obtained (114,71) which is greater than the hypothetical average value (95). Likewise with the value of the coefficient of determination (R^2) which has a value of 0.694, this is equivalent to 69.4%, meaning that workload contributes 69.4% to work stress on employees. The effective contribution of workload affects work stress by 30.6%.

Keywords: Workload; Work Stress; Employees

1. PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) sebagai tempat untuk membina anak didik pemasyarakatan yang ada di Indonesia. Lembaga ini sebagai Unit Pelaksana Teknis yang merupakan menjadi bagian dari Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Salah satu fungsi dari Lapas yaitu untuk membina individu-individu melalui sistem pemasyarakatan dengan tujuan guna melaksanakan pemidanaan secara integratif yakni pembinaan dan pengembalian fungsi dan peranan mereka di tengah-tengah masyarakat nantinya. Untuk itu, dalam menjalankan tugasnya Lapas akan melakukan rehabilitasi, resosialisasi, reedukasi, dan perlindungan, bagi masyarakat tersebut. Individu-individu yang ada di Lapas disebut dengan warga binaan, dimana mereka ini diposisikan sebagai objek dan subyek yang memiliki peranan yang sama seperti manusia pada umumnya yang dapat melakukan kesalahan dan kekhilafan yang menyebabkannya hukuman pidana. Oleh sebab itu, para pihak penegak hukum dituntut untuk mampu memberantas segala hal-hal yang dapat menjerumuskan individu berbuat hal yang bertentangan dengan hukum. Tuntutan yang terlalu banyak dalam pekerjaan akan membuat individu stres. Munculnya stres ini dapat disebabkan oleh kondisi fisik atau psikis yang terlalu banyak menerima tuntutan tugas yang melebihi kapasitasnya. Beberapa pakar menyampaikan bahwa timbulnya stres dapat dikarenakan tekanan dan ketegangan yang tidak seimbang antara kemampuan dirinya dengan faktor pemicu dari lingkungan.

Salah satu hal pemicu stres yang dialami petugas Lapas adalah tingkat hunian yang melebihi daya tampung, sehingga jumlah warga binaan terlalu banyak yang menyebabkan proses pembinaan, pengawasan, dan pemeliharaan sanitasi kurang memadai. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa salah satu dari petugas Lapas terlihat sangat letih dan kelelahan sebab ia mengaku harus bekerja selama 12 jam setiap hari dikarenakan pegawai yang kurang mencukupi. Beberapa petugas mengaku terkadang mereka merasa cemas jika terjadi sesuatu yang mengancam di dalam Lapas, sebab mereka bertanggung jawab penuh terhadap keamanan dan keselamatan para penghuni Lapas. Terdapat

beberapa gejala stres di tempat kerja seperti munculnya ketidakpuasan kerja, menurunnya kinerja, hilangnya motivasi dan semangat kerja, menurunnya kreativitas dan inovasi serta produktivitas yang menurun.

Indikasi atau gejala stres yang ditimbulkan pekerjaan banyak sekali bentuknya. Akibat fatal yang disebabkan oleh stress kerja adalah penyakit, baik fisik maupun psikologis. Gangguan emosional yang serius dan kronis biasmemproduksi responrespon fisiologis yang mengakibatkan kerusakan structural pada tubuh, dan jika serius bisa mengakibatkan kematian. Dari sudut pandang, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerimabebeban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga potensial membahayakan pekerja. Banyaknya dan sulitnya beban pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan. Salah satu penyebab eksternal dari stres adalah adanya keadaan yang mengandung tuntutan yang berat dan mendesak. Tuntutan berat ini merupakan beban kerja.

Sebagian besar waktu manusia adalah bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Dengan begitu penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pegawai. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standart yang terlalu tinggi. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja.

Penelitian dari (Sari and Rayni 2020) bahwa didapat nilai koefisien korelasi $r=0,782$, nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, beban kerja merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian untuk mengetahui tingkat stress pegawai. Masing-masing individu memiliki tingkat kemampuan yang tidak sama untuk menahan stres, yang juga dapat ditentukan oleh jenis, lama dan frekuensi stres yang dihadapi pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Kerangka Penelitian

(Polakitang, Koleangan, and Ogi 2019) mengatakan bahwa stres kerja adalah bagian dari stress kehidupan. Oleh karena itu, jika muncul suatu kejadian dimana karyawan suatu perusahaan mogok kerja, sering mangkir dengan alasan yang dicari-cari atau walaupun masuk kerja, tetapi suasana kantor lesu, tidak bergairah, dan sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka hal tersebut sebagai pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. Kemungkinan besar mereka terlalu stres dalam bekerja. Para pegawai pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para majikan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan. Para peneliti berpendapat bahwa stres atau tekanan yang terkait dengan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan tugas, dan waktu yang mendesak. Bukti nyata menunjukkan bahwa stressor tantangan menghasilkan lebih sedikit ketegangan daripada stressor hambatan (Zulkifli, Rahayu, and Akbar 2019).

(Utomo 2019) menjelaskan indikasi-indikasi dari yang terserang stres yaitu seorang pekerja yang mengidap stres tingkat tinggi berkemungkinan mengalami penyakit darah tinggi, borok sikap mudah marah, sulit membuat keputusan yang rutin, tidak bergairah, dan rentan terhadap berbagai kecelakaan. Stres dalam bentuk psikologikal yaitu seperti merasa tegang, gelisah, mudah marah, cepat bosan, suka menunda suatu hal, perubahan pola makan, sering lupa, menjadi perokok atau mengonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, dan tidur tidak teratur.

Menurut Rice dalam (Safitri 2020) pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan pekerja. Pada diri pekerja, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain diluar dari pekerjaan. Seperti tidak dapat dengan tenang, selera makan berkurang, mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

a. Dampak negatif

Arnold dalam (Rohman and Ichsan 2021) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.

b. Dampak positif

Bila menghadapi stres, pada pola pikir kita harus dibalik, yang tadinya berdampak negatif dicari positifnya yaitu dengan bersyukur karena dibalik kesukaran/stres akan ada kebahagiaan, tergantung pada keikhlasan yang menjalani.

Beban Kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Menurut (Zulkifli et al. 2019), beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. (Sari and Rayni 2020).

Menurut (Maharani and Budianto 2019) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental, salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjectif (Subjective Workload Assessment Technique) dalam metode ini terdapat tiga aspek beban kerja:

- Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

(Sofiana, Wahyuarini, and Noviena 2020) Ada banyak faktor yang dapat mengakibatkan stres (stressor), contoh paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan. Tuntutan pekerjaan membuat suatu beban kerja. Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Safitri 2020) yang berjudul Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Uji Kendall Tau. Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 ($\alpha:0,05$). Berikut ini adalah kerangka konsep penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

(Lukito and Alriani 2018) menjelaskan bahwasanya stres kerja termasuk bagian dari stres yang terjadi di kehidupan manusia. Terjadinya stres kerja ini dapat disebabkan oleh ketidakmampuan individu untuk mengenali keterbatasan-keterbatasan yang dimilikinya. Individu yang tidak mampu mengenali dan mengatasi keterbatasannya tersebut akan mudah mengalami frustrasi, kegelisahan, dan rasa bersalah, yang nantinya akan berujung pada kondisi stres. (Sulastris and Onsardi 2020) menyatakan stres kerja yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi psikis, tindakan dan kondisi pegawai.

(Nurul Izzah Syam 2021) menggambarkan dampak beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan muntah darah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton.

2.2. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi. Analisis korelasi merupakan bentuk dari penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif berkaitan dengan pengumpulan fakta, identifikasi dan meramalkan hubungan dalam dan antara variabel (Sugiyono 2019).

2.3. Subjek Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Hardani et al. 2020). Populasi penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Ambon bagian regu pengamanan dan penjagaan. Populasinya terdiri dari 85 orang. Subjek penelitian yang dipilih adalah keseluruhan populasi yang dinamakan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari penelitian ini berjumlah 85 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono 2019). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling yang artinya adalah teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiyono 2019). Menurut (Hardani et al. 2020), bila populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen sampel atau lebih.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul, menganalisis hasil penelitian untuk menguji kebenarannya sehingga didapatkan suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Menurut (Sugiyono 2019) metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambilan data atau alat ukurnya.

2.4. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

2.4.1 Uji Validitas

(Hardani et al. 2020) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson.

2.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Sugiyono 2019). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak.

2.5. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan metode statistik. Analisis data menggunakan program computer SPSS versi 23 for windows. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Korelasi pearson product moment merupakan alat ujistatistik yang digunakan untuk menguji hipotesis statistik (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (beban kerja) dengan satu variabel terikat (stres kerja).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Beban Kerja

Dari hasil penelitian didapat bahwa kuesioner dinyatakan valid dan reliabel.

3.2. Uji Asumsi

3.2.1 Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Sujarweni, 2014).

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Rerata	SD	K-S	P	Ket.
BebanKerja	71,43	10,079	0,168	0,091	Normal
StresKerja	114,71	14,922	0,102	0,200	Normal

Keterangan:

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov
 p = Signifikansi
 Rerata = Rata-rata
 SD = Standar Deviasi

3.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat linieritas variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah beban kerja dapat menerangkan timbulnya stres kerja, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (Beban Kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (StresKerja). Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas X (Beban Kerja) mempunyai hubungan yang linearitas dengan variabel terikat (StresKerja). Sebagai kriterianya, apabila $p > 0.05$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear (Rindorindo, Murni, and Trang 2019). Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikutini:

Tabel 2. Uji Linearitas

Korelasi	F	P	KETERANGAN
X–Y	87,981	0.081	Linier

Keterangan:

X=Beban Kerja

Y=Stres Kerja

P=Signifikansi

3.3. Uji Hipotesis Analisis Korelasional

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien (R_{xy}) = 0,758 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja pada pegawai.

Tabel 3. Analisis Korelasional

Statistik	Koefisien (R_{xy})	Koef Det (R^2)	P	BE%	Sig	Ket
X-Y	0,758	0,694	0.000	69,40%	0.000	Sig

3.4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

3.4.1. Mean Hipotetik

Untuk variabel beban kerja, jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 22 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(22 \times 1) + (22 \times 4)\} : 2 = 55$. Variabel stres kerja, adapun jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 42 aitem yang diformat dengan skalalickert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(42 \times 1) + (42 \times 4)\} : 2 = 105$.

3.4.2. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis ujikorelasional diketahui bahwa mean empirik variabel beban kerja adalah 71,43 dan variabel stres kerja memiliki mean empirik 114,71

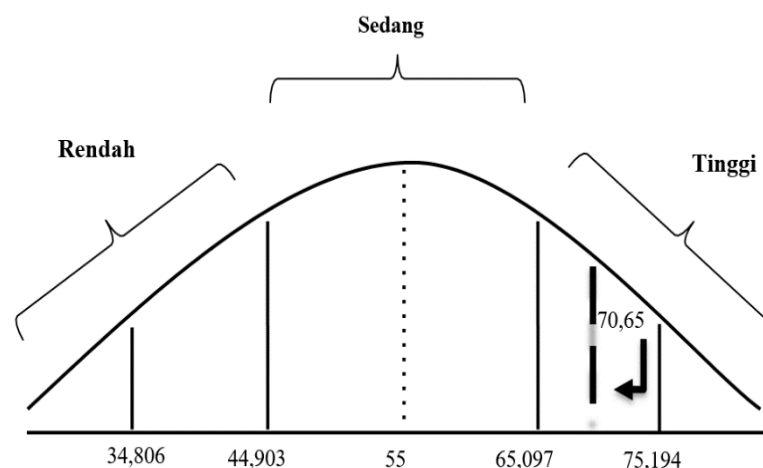
3.5. Kriteria

Untuk memperkirakan kondisi kategori dari beban kerja dengan stres kerja, maka dilakukan perbandingan antara nilai rata-rata empirik dengan rata-rata hipotetiknya, dengan mempertimbangkan nilai SD dari setiap variabelnya tersebut. Nilai SD variabel beban kerja yaitu 10,097, dan pada stres kerja yaitu 14,922. Berdasarkan nilai SD tersebut, maka dapat dikriteriakan sebagai berikut: variabel beban kerja, jika nilai rerata hipotetik < rerata empirik, dan selisihnya lebih besar dari nilai SD, menunjukkan beban kerja dikategorikan tinggi. Jika nilai rerata hipotetik > rerata empirik, dan selisihnya lebih besar dari SD, maka beban kerja dikategorikan rendah.

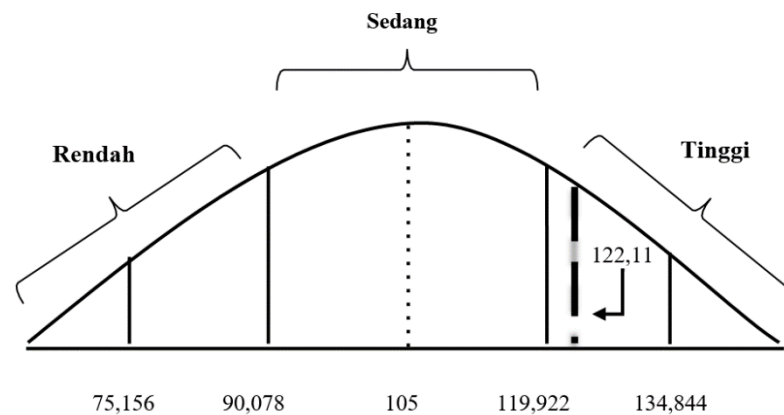
Hal yang sama pada stres kerja, dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel stres kerja jika nilai rerata hipotetik < rerata empirik, dan selisihnya lebih besar dari nilai SD, menunjukkan stres kerja dikategorikan tinggi. Jika nilai rerata hipotetik > rerata empirik, dan selisihnya lebih besar dari SD, maka stres kerja dikategorikan rendah. Hasil penghitungan perbandingan antara mean hipotetik dan empirik setiap variabel ditunjukkan dalam tabel

Tabel 4. Nilai Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Beban Kerja	10,097	55	71,43	Tinggi
Stres Kerja	14,922	105	114,71	Tinggi



Gambar 1. Kurva normal variabel Beban Kerja



Gambar 1. Kurva normal variabel Stres Kerja

3.6. Pembahasan

Hasil analisis korelasional memperlihatkan bahwa beban kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan stres kerja, yang ditunjukkan dari nilai koefisien (R_{xy}) sebesar 0,758 dan nilai sig. $0.000 < 0.050$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja dapat meningkatkan stress kerja yang dialami oleh pegawai. Dengan demikian, beban kerja pada pegawai Lapas dikategorikan tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rerata empirik $71,43 > 55$ rerata hipotetik. Adapun tingkat stres kerja pegawai juga dikategorikan tinggi, yang ditunjukkan dengan nilai rerata empirik $122,71 > 105$ rerata hipotetik. Nilai koefisien determinan (R^2) yaitu 0.694 (69,4%), yang berarti beban kerja tersebut berkontribusi sebesar 69,4% terhadap stres kerja, sisanya 30,6% stress kerja pada pegawai dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini lebih spesifik membahas faktor beban kerja terhadap stres kerja dibandingkan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian dari (Sari and Rayni 2020) bahwa didapat nilai koefisien korelasi $r=0,782$, nilai sig. $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, beban kerja merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian untuk mengetahui tingkat stress pegawai. Masing-masing individu memiliki tingkat kemampuan yang tidak sama untuk menahan stres, yang juga dapat ditentukan oleh jenis, lama dan frekuensi stres yang dihadapi pegawai.

Berdasarkan pendapat Fraser yang dikutip oleh (Khasanah, Apriliani, and Trihudiyatmanto 2019) menyatakan timbulnya stres kerja dikarenakan ada perubahan dalam keseimbangan antara manusia dengan lingkungan. Ia juga menambahkan bahwa jenis pekerjaan yang rentan mengalami stres, yakni pekerjaan fisik yang mengandalkan kekuatan otot, dan pekerjaan yang mengandalkan keterampilan dan kemahiran.

Setiap pekerja dapat mengalami stress baik itu pimpinan ataupun bawahan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stress pada pegawai. Stressor di lingkungan kerja memang tidak bisa dihindari, namun dapat diminimalisir dengan mengelola, mengatasi atau mencegah datangnya stres tersebut, agar tidak mengganggu pekerjaannya (Putra and Sriathi 2018). Setiap orang yang bekerja akan dihadapkan berbagai permasalahan dan tuntutan kerja, dimana hal tersebut dapat menyebabkan stress pada pekerja, oleh sebab itu faktor-faktor di lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi tingkat kesehatan seorang pekerja. Menurut (Fitriantini, Agusdin, and Nurmayanti 2020) terdapat beberapa penyebab stres kerja, seperti tuntutan kerja, beban kerja yang terlalu tinggi, konflik dan ketidakjelasan peran, kerepotan, dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan individu.

Tuntutan pekerjaan akan membuat adanya beban kerja. Sebagaimana dalam pernyataan Hurrell yang dikutip oleh (Soelton et al. 2021) bahwa penyebab utama munculnya stres kerja yaitu beban kerja. Berbagai faktor dari pekerjaan yang menyebabkan stres dapat dikategorikan sebagai faktor intrinsik. Hal ini dikarenakan beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan dengan melihat Hasil analisis korelasional, dimana beban kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan stres kerja, yang ditunjukkan dari nilai koefisien (R_{xy}) sebesar 0,850 dan nilai sig. $0.000 < 0.050$. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja dapat meningkatkan stress kerja yang dialami oleh pegawai. Beban kerja pada pegawai Lapas dikategorikan tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rerata empirik $71,43 > 55$ rerata hipotetik. Adapun tingkat stres kerja pegawai juga dikategorikan tinggi, yang ditunjukkan dengan nilai rerata empirik $114,71 > 105$ rerata hipotetik. Nilai koefisien determinan (R^2) yaitu 0.694 (69,4%), yang berarti beban kerja tersebut berkontribusi sebesar 69,4% terhadap stres kerja, sisanya 30,6% stress kerja pada pegawai dipengaruhi oleh faktor lainnya, dimana faktor-faktor lainnya yaitu selain beban kerja terdapat tuntutan tugas, shift kerja, dan keadaan fisik. Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka Diharapkan pegawai bisa mengatasi beban kerja yang dialami, dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, menghadapi situasi dengan energi positif sehingga membuat pikiran menjadi positif sehingga tidak membuat pikiran menjadi stres. Perlunya refreshing setiap hari libur agar mencegah ketegangan, kecemasan, serta penyebab munculnya stres. Bagi pihak Lapas Kelas II A Ambon peneliti memberi saran dan masukan

agar memperhatikan aspek psikologis dari pegawai lapas dengan cara memberikan semangat, dukungan, serta motivasi agar pegawai lebih giat bekerja. Serta Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hubungan antara beban kerja dengan stres kerja diharapkan dapat menggali lagi informasi yang lebih banyak, sehingga dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu selain beban kerja juga terdapat tuntutan tugas, shift kerja, dan keadaan fisik serta peneliti selanjutnya lebih memperluas kriteria tempat penelitian.

REFERENCES

- Fitriantini, Rini, Agusdin, and Siti Nurmawanti. 2020. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram." *Distribusi - Journal of Management and Business* 8(1):23–38. doi: 10.29303/distribusi.v8i1.100.
- Hardani, N. H. Auliya, H. Andriani, R. A. Fardani, J. Ustiawaty, E. F. Utami, D. J. Sukmana, and R. R. Istiqomah. 2020. "Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (H. Abadi (Ed.); Issue April)." CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Khasanah, Dewi Uswatun, M. Apriliani, and Trihudyatmanto. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah." *Journal of Economic, Business and Engineering* 1(1):16–23.
- Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 25(45):24–35.
- Maharani, Rahmi, and Apri Budianto. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam." *Journal of Management Review* 3(2):327–32.
- Nurul Izzah Syam. 2021. "EVALUASI TINGKAT BEBAN KERJA MENTAL DAN KELELAHAN MAHASISWA SELAMA PERKULIAHAN ONLINE Diajukan."
- Polakitang, A. F., R. Koleangan, and I. Ogi. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):4164–73.
- Putra, I. Wayan Sentana, and Anak Agung Ayu Sriathi. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(2):7746–74. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08.
- Rindorindo, R. P., S. Murni, and I. Trang. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri." *Jurnal EMBA* 7(4):5953–62.
- Rohman, Malik Abdul, and Rully Mochammad Ichsan. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2(1):1–22.
- Safitri, Hety Umriyani. 2020. "Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8(2):174–79. doi: 10.30872/psikoborneo.v8i2.4897.
- Sari, Ike Prafitia, and Rayni. 2020. "HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RSI NASHRUL UMMAH LAMONGAN." *Hospital Majapahit* 12(1):9–17.
- Soelton, Mochamad, Pudji Astuti, Naswardi, Elly Susilowati, and Tati Nugrahati. 2021. "Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi." *Conference on Economic and Business Innovation* 1(1):1–14.
- Sofiana, Evi, Tri Wahyuarini, and Syarifah Noviena. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak." *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 8(1):1–15. doi: 10.35314/inovbiz.v8i1.1128.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. edited by C. Alfabeta. Bandung.
- Sutaguna, I. N. T., A. C. H. S., Razali, G., & Yusuf, M. (2023). Hanan Catering ' s Instagram promotions , pricing , and menu variety influence consumer purchasing decisions in Bandung. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(1), 76–87.
- Sulastrri, and Onsardi. 2020. "PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2(1):83–98.
- Utomo, Setiyo. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa." *Parameter* 4(2).
- Widjaja, W., Ilham, Sutaguna, I. N. T., Rukmana, A. Y., & Yusuf, M. (2023). Digital Marketing ' s Effect On Purchase Decisions Through Customer Satisfaction. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 185–202.
- Zulkifli, Shinta Tri Rahayu, and Sulung Alfianto Akbar. 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. doi: 10.24903/kujkm.v5i1.831.