

Hubungan Antara *Work overload* dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Karyawan

Wahyuningsi¹ Arcivid Chorynia Ruby²

Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus

arcivid.ruby@umk.ac.id¹, wahyuningsih69000@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate how employees' stress levels are influenced by their work environment and workload. Data is gathered using a scale as part of a quantitative research methodology. After removing outliers, 94 respondents were chosen from 136 employees to make up the sample. The analysis's findings indicate that job stress, work overload, and work environment are significantly correlated ($R = 0.274$, $p = 0.029$). Significant relationships were also found between job stress and work environment ($R = 0.273$, $p = 0.004$) and between job stress and work overload ($R = 0.244$, $p = 0.009$). According to the study's findings, the primary causes of work-related stress are excessive workloads and unfavourable working conditions. Employee performance is impacted by the physical and psychological imbalances brought on by work stress. It is recommended that employers manage workload sensibly, establish a supportive work atmosphere, and encourage the use of mindful living to increase employee well-being. The focus on respondents who suffer from work-related stress and the online data collection are two of the study's limitations. As a result, it is hoped that additional research will broaden the study to include additional factors that influence work-related stress.

Keywords: Job Stress, Work Overload, Work Environment, Employees, Welfare

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat stres karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja mereka. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala sebagai bagian dari metodologi penelitian kuantitatif. Setelah menghilangkan *outlier*, 94 responden dipilih dari 136 karyawan untuk dijadikan sampel. Temuan analisis menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja berlebih, dan lingkungan kerja berkorelasi secara signifikan ($R = 0,274$, $p = 0,029$). Hubungan yang signifikan juga ditemukan antara stres kerja dan lingkungan kerja ($R = 0.273$, $p = 0.004$) dan antara stres kerja dan beban kerja yang berlebihan ($R = 0.244$, $p = 0.009$). Menurut temuan penelitian, penyebab utama stres terkait pekerjaan adalah beban kerja yang berlebihan dan kondisi kerja yang tidak mendukung. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang disebabkan oleh stres kerja. Disarankan agar perusahaan mengelola beban kerja dengan bijaksana, membangun suasana kerja yang mendukung, dan mendorong penggunaan hidup yang penuh kesadaran untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Fokus pada responden yang mengalami stres akibat pekerjaan dan pengumpulan data secara daring merupakan dua dari beberapa keterbatasan penelitian ini. Oleh karena itu, diharapkan adanya penelitian lanjutan yang dapat memperluas penelitian ini dengan memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres terkait pekerjaan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja Berlebih, Lingkungan Kerja, Karyawan, Kesejahteraan

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa), yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu berapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. (Farhan, 2016). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Oleh sebab itu stres dapat didefinisikan sebagai suatu situasi di mana akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal (Mangkunegara, 2015). Karyawan yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, sehingga berdampak pada munculnya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Mangkunegara dalam Handoko, 2001).

Laporan *the health and safety executive* (HSE) tahun 2023 melaporkan sebanyak 875 ribu kasus stres, depresi dan kecemasan terdapat 17,1 juta hari hilang akibat stres, depresi, maupun kecemasan terkait pekerjaan. Data Indonesia.id berdasarkan penelitian survei gallup di negara Asia Tenggara pada 2021 hingga akhir maret 2022, sebanyak 20% dari 1000 responden merasa stres ketika berada di tempat kerja. Stres kerja yang kronis dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan jiwa, seperti kecemasan dan depresi.

Dari beberapa sumber data tersebut peneliti tertarik untuk meneliti terkait kasus tersebut sehingga peneliti melakukan observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan pada tanggal 10 November 2023 terhadap subjek dengan kriteria karyawan yang mengulas terkait pekerjaan sehingga mendapatkan hasil bahwa rata-rata karyawan mengalami stres kerja yang tinggi dikarenakan banyaknya faktor ataupun tuntutan dalam bekerja dengan adanya alasan tersebut menjadikan peneliti untuk melakukan penelitian kepada karyawan. Penulis mengambil penelitian terkait stres kerja pada karyawan yang menjadi variabel tergantung.

Menurut Suparjiman dkk (2021) yang termasuk faktor stres kerja yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan. Stres kerja adalah suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya atau penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya tidak bisa memberikan kinerja yang baik. Stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres

kerja juga menjadi salah satu faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja (Sartika, 2023).

Work overload merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di perusahaan yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. (Tony & Nila, 2020).

Menurut Marliani (2015) bahwa kondisi kelebihan beban kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang sehingga ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap tuntutan eksternal seperti lingkungan.

Menurut (Tonny & Nila dalam Gitosudarmo, 2012) *work overload* adalah banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan waktu yang tidak cukup banyak. *Work overload* merupakan keadaan kerja perlu dilakukan dengan cepat, pasti akan menghasilkan hasil yang banyak, memerlukan konsentrasi yang tinggi dan berkepanjangan, akan tetapi perusahaan perlu mempertimbangkan dampak negatif dari berlebih beban kerja. (Tonny & Nila dalam Kimura, 2018) menjelaskan bahwa dampak negatif dari pekerjaan yang diberikan secara berlebih akan mengganggu kesejahteraan mental dan fisik para karyawan serta menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya (Sofyan, 2013).

Pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa *work overload* dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan stres kerja pada karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan antara *work overload* dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan".

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara empiris sejauh mana hubungan antara *work overload* dan lingkungan kerja mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Teknik dalam menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui: angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi, dan lain-lain. Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan teknik tergantung dari masalah yang dihadapi atau yang diteliti (Priadana, 2021).

Metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai alat ukur dalam

pengambilan data. Skala merupakan adalah alat ukur data atau kongkritnya jenis pertanyaan seperti apa yang digunakan untuk menghasilkan data, skala dapat diartikan sebagai kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga menghasilkan data kuantitatif (Paramita dkk, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	73	53,7%
Perempuan	63	46,3%
Total	136	100%

Tabel 2. Data Distribusi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30	80	58,8%
31-40	46	33,8%
42-50	9	6,6%
Lainya	1	0,7%
Total	136	100%

Tabel 3. Kategorisasi Data Stres Kerja

Kategorisasi	Frekuensi	Peresentase
Sangat Tinggi	3	3%
Tinggi	26	28%
Sedang	41	44%
Rendah	15	16%
Sangat Rendah	9	9%
Total	94	100%

Tabel 4. Kategorisasi Data *Work Overload*

Kategorisasi	Frekuensi	Peresentase
Sangat Tinggi	7	8%
Tinggi	23	24%
Sedang	38	40%
Rendah	18	19%
Sangat Rendah	8	9%
Total	94	100%

Tabel 5. Kategorisasi Data Lingkungan Kerja

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	8	8%
Tinggi	17	19%
Sedang	49	52%
Rendah	11	12%
Sangat Rendah	9	9%
Total	94	100%

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

No	Variabel	K-SZ	P (0,05)	Keterangan
1.	Stres Kerja	1,254	0,086	Berdistribusi Normal
2.	Work Overload	0,559	0,865	Berdistribusi Normal
3.	Lingkungan Kerja	0,962	0,313	Berdistribusi Normal

Hasil Uji Linieritas Stres Kerja dengan Work Overload

Tabel 7. Uji Linearitas Stres Kerja dengan Work Overload

Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
Stres kerja dengan Work Overload	1.326	0,168	Bersifat Linier

Hasil Uji Linieritas Stres Kerja dengan Lingkungan Kerja

Tabel 8. Linieritas Stres Kerja dengan Lingkungan Kerja

Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
Stres kerja dengan Lingkungan Kerja	1.066	0,414	Bersifat Linier

Hasil Uji Hipotesis Mayor

Tabel 9. Uji Hipotesis Mayor

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig (p)
1	0,274	0,075	0,055	23,654	3,689	0,029

Hasil Analisis Korelasi Stres Kerja dengan *Work Overload*

Tabel 10. Analisis Korelasi Stres Kerja dengan *Work Overload*

Variabel	R	R squared	Sig (p)
Stres Kerja * <i>Work Overload</i>	0,244	0,060	0,009

Hasil Analisis Korelasi Stres Kerja dengan Lingkungan Kerja

Tabel 11. Analisis Korelasi Stres Kerja dengan Lingkungan Kerja

Variabel	R	R squared	Sig (p)
Stres Kerja * Lingkungan Kerja	0,273	0,074	0,004

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work overload* dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan. Dari 136 sampel, 42 sampel terkena *outliner*, sehingga tersisa 94 sampel (73 laki-laki dan 63 perempuan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Ada hubungan signifikan antara stres kerja dengan *work overload* dan lingkungan kerja (korelasi R_{x1y2} sebesar 0,274 dengan p sebesar 0,029).
2. Ada hubungan positif antara stres kerja dengan *work overload* (korelasi R_{xly} sebesar 0,244 dengan p sebesar 0,009).
3. Ada hubungan signifikan antara stres kerja dengan lingkungan kerja (korelasi R_{xly} sebesar 0,273 dengan p sebesar 0,004).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work overload* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Untuk mengurangi stres kerja, disarankan untuk menerapkan *mindful living* yang fokus pada tujuan saat ini dan mencapai kesejahteraan serta kebahagiaan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, seperti hanya berfokus pada karyawan yang mengalami stres kerja dan penyebaran skala yang dilakukan secara *online*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dapat ditarik kesimpulan pada hipotesis minor satu memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *work overload* pada karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara stres kerja dengan *work overload* diterima. Artinya *work overload* (Beban kerja berlebih) dapat menyebabkan stres kerja. Sama halnya dengan hipotesis minor dua memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan

lingkungan kerja pada karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara stres kerja dengan lingkungan kerja diterima.

Untuk mengurangi stres kerja karena beban kerja berlebihan dan juga di lingkungan tempat kerja karyawan bisa melatih diri untuk tetap dan konsentrasi tinggi, serta menambah lebih banyak pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat mengurangi stres.

Peneliti lain diharapkan dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian ini dan melakukan kajian dengan tema mengenai *work overload* dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan stres kerja terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep Rosdakarya Bandung Pt. Remaja Rosda Karya
- Agus Wahyudi S. G., & Ni Putu Y.A.(2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi. Isbn : 978-623-91014-4-2
<https://fliphtml5.com/cdptq/znkm/basic>
- Anam, C., Pradana, A., & Wahyudi, M. (2022). Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 78-83.
- Ardina Rachmawati (2022) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(4), 1-16.
- Ayu, N. K. D. M., Astari, A. A. E., & Mulyani, P. A. (2023). Pengaruh *Work overload* Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Xyz Hotel. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 25864-25870
- Beehr (2014). Psychological Stres In The Workplace. *Psychology Revivals) Journal Of Uoeh* Doi: [10.1201/9781003072430-2](https://doi.org/10.1201/9781003072430-2)
- Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Priadana, sidik. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sartika, D. (2023). STRES KERJA.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. In *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* (Vol. 2, Issue 1).