

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA  
PEGAWAI BIDANG PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT  
DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2021**

**KHOFIFAH INDAHSARI**

**K011171509**



**DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
TAHUN 2021**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA  
PEGAWAI BIDANG PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT  
DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2021**

**Disusun dan diajukan oleh**


**KHOFIFAH INDAHSAARI  
K011171509**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 3 Februari 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
**Muh. Yusri Abadi, SKM., M.Kes**  
Nip. 197909112005011001

  
**Suci Rahmadani, SKM., M.Kes**  
Nip. 199004012019032018



## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu Tanggal 3 Februari 2021.

Ketua : Muh. Yusri Abadi, SKM, M.Kes (.....)

Sekretaris : Suci Rahmadani, SKM, M.Kes (.....)

Anggota :

1. Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH (.....)

2. Prof. Dr. drg. Andi Zulkifli, M.Kes (.....)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khofifah IndahSari

NIM : K011171509

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

HP : 081355889971

E-mail : ifasari99@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021" benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 10 April 2021



METERAI  
TEMPEL  
42BF7AHF911672592  
6000  
TUAS KEMERDEKAAN

Khofifah IndahSari

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan  
Makassar, Februari 2021

**KHOFIFAH INDAH SARI**

**“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA  
PEGAWAI BIDANG PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT  
DINAS KESEHATAN PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 2021”.**

Dibimbing oleh Muh. Yusri Abadi dan Suci Rahmadani  
(xi halaman + 131 + 19 Tabel + 8 Lampiran)

Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit merupakan ujung tombak dalam pencegahan dan pengendalian penyakit termasuk pandemi Covid-19 saat ini. Adanya pandemi Covid-19, tugas dan fungsi dari bidang P2P bertambah yang dapat menimbulkan beban kerja sehingga terjadi stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor internal, faktor eksternal dan indikator beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P). Penelitian yang dilakukan menggunakan metode *cross sectional*. Penelitian dilakukan di bidang Pencegahan dan Pengendalian Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Februari 2021. Teknik pengambilan sampel menggunakan *exhaustive sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 51 orang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur ( $p=0.097$ ), tugas ( $p=1.000$ ), target yang harus dicapai ( $p=1.000$ ), beban kerja ( $p=0.546$ ), dengan stres kerja. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja ( $p=0.004$ ), organisasi kerja ( $p=0.047$ ) dengan stres kerja. Kesimpulan dari penelitian ini menyarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja dan organisasi kerja pegawai guna meminimalisir stres kerja demi mendukung produktifitas dan efektifitas pegawai.

**Kata Kunci:** Pegawai, Lingkungan Kerja, Organisasi Kerja, Stres Kerja

## SUMMARY

Hasanuddin University  
Public Health Faculty  
Health Administration and Policy  
Makassar, February 2021

**KHOFIFAH INDAH SARI**

**“THE ASSOCIATION FACTORS OF OCCUPATIONAL STRESS IN WORKERS AT HEALTH DEPARTMENT OF SOUTH SULAWESI IN 2021”.**

*The disease prevention and control sector is at the forefront of disease prevention and control, including the current Covid-19 pandemic. With the Covid-19 pandemic, the tasks and functions of the P2P sector have increased which can create workloads resulting in work stress. This is to determine the relationship between internal factors, external factors and workload indicators with work stress on employees in the Disease Prevention and Control sector (P2P). This research was conducted using cross sectional method. The research was conducted in the Prevention and Control sector of the South Sulawesi Provincial Health Office in February 2021. The sampling technique used exhaustive sampling. The sample in this study amounted to 51 people.*

*The results of this study indicate that there is no relationship between age ( $p = 0.097$ ), assignment ( $p = 1,000$ ), targets to be achieved ( $p = 1,000$ ), workload ( $p = 0.546$ ), and work stress. There is a relationship between work environment ( $p = 0.004$ ), work organization ( $p = 0.047$ ) with work stress. Conclusion: The conclusion of this study suggests paying attention to the work environment and employee work organization in order to minimize work stress in order to support employee productivity and effectiveness.*

**Keywords:** *Employee, Work Environment, Work Organization, Work Stress*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Karena limpahan rahmat-Nya sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal itu disadari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak lainnya pada umumnya. Proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka pada kesempatan ini pekenankanlah penulis menyapaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua penulis tercinta, Bapak Syamsuri dan Ibu Sundari yang jasa-jasanya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun. Kepada kakak saya tersayang Ika Septiana Sari yang tak henti-hentinya membantu dan mendoakan penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penghargaan yang setinggi-tingginya penulis persembahkan kepada Bapak **Muh. Yusri Abadi, S.KM., M.Kes** selaku pembimbing I dan Ibu **Suci Rahmadani, S.KM., M.Kes** selaku pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan, serta dukungan dalam bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini bukanlah buah dari kerja keras penulis sendiri. Semangat serta bantuan dari berbagai pihak telah mengantarkan penulis hingga berada di titik ini. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Indar, SH, MPH dan Bapak Prof. Dr. Drg. A. Zulkifli, M.Kes selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan serta arahan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
2. Para dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga kepada penulis selama menempuh pendidikan di fakultas ini.
3. Bapak Salim selaku staf Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan (AKK) yang penuh dedikasi menjalankan tugas dan amanahnya dengan baik pada saat pengurusan administratif.
4. Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, Bidang Pencegahan dan Pengendalian yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan arahan serta dukungan selama penelitian berlangsung.



5. Kakak Thareq, yang telah berkorban dan memberikan bantuan serta dukungan selama proses pengerjaan skripsi yang selalu memberi bantuan dan dukungan yang hangat dari awal skripsi ini dibuat. Terima kasih Abang Qhicun.
6. BCD yang selalu membantu selama perkuliahan hingga skripsi, yang telah membuat hari-hari perkuliahan penulis menjadi lebih berwarna serta telah menemani dan mendukung penulis selama proses jatuh bangun dalam pengerjaan skripsi ini dibuat. Teruntuk BCD, terima kasih telah hadir di hidup penulis
7. Teman seperjuangan, FKM Unhas angkatan 2017 khususnya Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang telah memberikan bantuan dan motivasi selama perkuliahan.
8. Sahabat di SMP, SMA, dan yang tidak bisa saya sebutkan semua, yang selalu memberikan *support* untuk penulis sedari dulu hingga detik ini, terima kasih untuk bantuan dan selalu ada buat penulis.
9. Keluarga yang selalu membanggakan Khofifah dan dibantu dengan dukungan sehingga membuat penulis untuk segera mungkin menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Terima kasih untuk diri sendiri yang begitu luar biasa, yang kuat dan sabar dari jatuh bangun dalam pengerjaan skripsi ini. Skripsi ini menjadi salah satu pembuktian terhadap diri sendiri bahwa saya mampu menyelesaikan dengan 'baik'. Tetap semangat untuk tahap selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari sempurna, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang

telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berharap atas saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca.

Akhir kata, segala puji bagi Allah SWT dan Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua. Atas perhatiannya diucapkan banyak terima kasih.

Makassar, Februari 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<i>A. Latar Belakang .....</i>	<i>1</i>
<i>B. Rumusan Masalah .....</i>	<i>7</i>
<i>C. Tujuan Penelitian.....</i>	<i>7</i>
<i>D. Manfaat Penelitian .....</i>	<i>8</i>
<b>BAB II.....</b>	<b>10</b>
<i>A. Tinjauan Umum Tentang Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan.....</i>	<i>10</i>
<i>B. Tinjauan Umum Tentang Sumber Daya Manusia .....</i>	<i>11</i>
<i>C. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja .....</i>	<i>14</i>
<i>D. Tinjauan Umum Tentang Umur.....</i>	<i>29</i>
<i>E. Tinjauan Umum Tentang Tugas .....</i>	<i>30</i>
<i>F. Tinjauan Umum Tentang Organisasi kerja .....</i>	<i>30</i>
<i>G. Tinjauan Umum Tentang Lingkungan kerja.....</i>	<i>31</i>
<i>H. Tinjauan Umum Tentang Target yang harus dicapai.....</i>	<i>32</i>
<i>I. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja.....</i>	<i>33</i>
<i>J. Kerangka Teori.....</i>	<i>39</i>
<i>K. Sintesa Penelitian .....</i>	<i>40</i>
<b>BAB III .....</b>	<b>46</b>
<i>A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti.....</i>	<i>46</i>
<i>B. Kerangka Konsep Penelitian .....</i>	<i>48</i>

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	49
D. Hipotesis Penelitian.....	57
<b>BAB IV.....</b>	<b>60</b>
A. Metodologi Penelitian .....	60
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	60
C. Populasi dan Sampel .....	60
D. Metode Pengumpulan Data .....	61
E. Instrumen Penelitian.....	62
F. Pengolahan dan Penyajian Data.....	63
G. Analisis Data .....	64
<b>BAB V .....</b>	<b>65</b>
A. Hasil Penelitian .....	65
B. Pembahasan.....	94
C. Keterbatasan penelitian.....	111
<b>BAB VI.....</b>	<b>112</b>
A. Kesimpulan .....	112
B. Saran.....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>121</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Sintesa Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Jumlah Populasi Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.....	61
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	67
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	68
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	69
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan .....	69
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	70
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Umur.....	71
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Pernyataan Berdasarkan Variabel Tugas .....	72
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Tugas .....	73
Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Pernyataan Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja.....	74
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Lingkungan Kerja.....	75
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Pernyataan Berdasarkan Variabel Organisasi Kerja .....	76
Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Organisasi Kerja .....	77
Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Pernyataan Berdasarkan Variabel Target yang Harus Dicapai .....	78
Tabel 5.15 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Target yang Harus Dicapai.....	79
Tabel 5.16 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Beban Kerja.....	80
Tabel 5.17 Distribusi Frekuensi Pernyataan Berdasarkan Variabel Stres Kerja ...	81
Tabel 5.18 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Stres Kerja.....	83

Tabel 5.19 Analisis Bivariat Kelompok Umur dengan Stres .....	83
Tabel 5.20 Analisis Bivariat Jenis Kelamin dengan Stres .....	84
Tabel 5.21 Analisis Bivariat Status Perkawinan dengan Stres .....	84
Tabel 5.22 Analisis Bivariat Pendidikan Terakhir dengan Stres .....	85
Tabel 5.23 Analisis Bivariat Lama Bekerja dengan Stres .....	85
Tabel 5.24 Analisis Bivariat Jabatan Pekerjaan dengan Stres .....	86
Tabel 5.25 Hubungan Umur dengan Stres Kerja .....	87
Tabel 5.26 Hubungan Tugas dengan Stres .....	88
Tabel 5.27 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres .....	89
Tabel 5.28 Hubungan Organisasi Kerja dengan Stres .....	90
Tabel 5.29 Hubungan Target yang Harus Dicapai dengan Stres .....	92
Tabel 5.30 Hubungan Beban Kerja dengan Stres .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori .....	39
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Persetujuan ( <i>Informed Consent</i> ).....	122
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	123
Lampiran 3 Analisis Univariat.....	128
Lampiran 4 Analisis Bivariat.....	140
Lampiran 5 Surat Izin FKM .....	148
Lampiran 6 Surat Izin PTSP .....	149
Lampiran 7 Dokumentasi.....	150
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	152



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka adanya persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan (Sutrisno, 2017). Sumber daya manusia merupakan indikator yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dari berbagai tuntutan masyarakat seiring berjalannya zaman (Susiawan and Muhid, 2015). Sebuah perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan yaitu sumber daya manusia.

Dengan perkembangan zaman yang maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Pada dasarnya, aktivitas setiap manusia dalam suatu struktur sistem kerja dapat dikategorikan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Aktivitas fisik mental ini menimbulkan konsekuensi munculnya beban kerja. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan/kompetensi pekerja dengan tuntutan pekerjaan (Meshkat, 1988 dalam Hendrawa, dkk., 2013). Jika kemampuan pegawai lebih tinggi dibanding tuntutan pekerjaan maka pegawai akan merasa bosan. Bahkan sebaliknya, jika kemampuan pegawai lebih rendah dibanding dengan tuntutan

dari pekerjaan yang dibebankan pada pekerja maka akan muncul kelelahan yang berlebihan pada individu tersebut (Hendrawan, dkk., 2013).

Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka wajib memiliki kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan hasil akumulasi kinerja pekerja baik itu dari individu maupun kelompok. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan dari organisasi, dan dukungan manajemen. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, struktur, organisasi disusun menjadi unit-unit kerja dengan pembagian tugas, sistem dan mekanisme yang jelas (Haryono, 2018).

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja pada suatu unit organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Besarnya beban yang diterima oleh pekerja dapat kita lihat dari banyak dan besarnya tanggung jawab atau tugas yang diberikan kepada pekerja apalagi ketika waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya tersebut di batasi (Irawati and Carrollina, 2017). Beban ini dapat berupa beban fisik, beban mental, ataupun beban sosial sesuai dengan jenis pekerjaan dari tiap pegawai. Peningkatan beban kerja sehingga berkurangnya waktu istirahat mungkin juga menjadi persoalan bagi pekerja karena dapat meningkatkan

kelelahan dan tingkat stress yang berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja (ILO, 2020).

Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas yang dimana tugas yang harus diselesaikan membutuhkan keahlian. Dengan banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia pada pekerja maka akan menjadi sumber stres pada pekerja. Beban kerja yang berlebihan sangat berpengaruh terhadap produktifitas pegawai, kondisi ini memicu munculnya stress kerja

Stres merupakan respon tubuh individu yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang dibebankan dengan tugas berat yang dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi atau menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampunya terhadap tugas tersebut yang dapat menimbulkan stres (Maharani and Budianto, 2019).

Menurut Widyastuti (2015), stres kerja adalah suatu kondisi dimana adanya faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja lainnya sehingga dapat mengganggu keseimbangan fisiologi dan psikologi dari pekerja. Faktor-faktor tersebut misalnya beban kerja yang terlalu berat, pekerja yang terlalu sedikit, hubungan atasan dan bawahan yang kurang baik dan peran yang tidak jelas. Stress merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri individu itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian Achyana (2016), dari kedua faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant, dalam penelitian ini faktor eksternal yaitu faktor tugas-tugas yang dilakukan, organisasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi room attendant dalam menyelesaikan pekerjaan membersihkan kamar di Grand Jatra Pekanbaru dengan total skor sebesar 853 dengan kategori sangat setuju.

Berdasarkan hasil penelitian Irkhani (2015), hubungan umur dengan stres kerja adalah rendah dan sifat hubungannya berlawanan arah. Berlawanan arah tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi umur responden maka semakin rendah tingkat stres kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki rentang umur 41–60 tahun sebagian besar mengalami stres sedang (83,3%) bila dibandingkan dengan responden yang berumur 41–60 tahun (57,1%), sedangkan responden yang berusia 21–40 (42,9%) tahun lebih banyak mengalami stres tinggi bila dibandingkan dengan responden yang berusia 41–60 tahun (16,7%).

Berdasarkan hasil survey International Labour Organization (2016) yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat, dan Australia, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang disurvei menyatakan bahwa mereka mengalami beban kerja yang menimbulkan stres kerja. Lebih dari 32 persen pekerja di Jepang melaporkan terjadinya stres berlebihan di tempat kerja pada pekerja, sedangkan 20 persen pekerja di Korea dilaporkan mengalami tekanan beban kerja yang tinggi.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (2011), mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja akibat beban kerja yang terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Di Kota Makassar sendiri, menurut data yang dihimpun PPNI menunjukkan 51% perawat mengalami stres akibat beban kerja dalam menjalani tugasnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Amelia, dkk terdapat 62 perawat merasakan beban kerja yang ringan dan 27 perawat merasakan beban kerja yang ringan pula. Kemudian 28 perawat merasakan beban kerja sedang dan 16 perawat stres sedang. Terdapat 57 perawat yang merasa lingkungan kerja mereka baik, sedangkan pada lingkungan kerja yang baik, perawat memiliki stres kerja yang ringan yaitu 23 perawat. Terdapat 20 perawat yang merasa peran dalam organisasi yang tidak sesuai dan menimbulkan stres sedang (Amelia, dkk., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian Andhika, Mujahid, & Rahman (2018) dengan jumlah sampel dari penelitiannya sebanyak 31 responden bahwa ada hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di Ruang IGD RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga tingkat stres perawat. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan kelelahan baik itu pada fisik individu maupun mental dan reaksi-reaksi emosional yang berakibat pada individu seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan merasa lebih mudah marah.

Penelitian ini akan dilakukan di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam bidang P2P terbagi menjadi tiga Seksi yakni Seksi Surveilans & Imunisasi, Seksi Pencegahan & pengendalian penyakit menular, dan Seksi Pencegahan & Pengendalian penyakit Tidak Menular & Kesehatan Jiwa.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti pada satu bagian saja yaitu bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti memilih bidang ini karena berdasarkan hasil observasi awal dengan adanya pandemi Covid-19 tugas dan fungsi dari semua unit kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan bertambah, maka pegawai di bidang tersebut memiliki beban kerja yang besar dikarenakan mereka dituntut bekerja dengan tekanan yang tinggi serta waktu yang terbatas dan tambahan peran dan fungsi selama covid-19 sehingga dapat menimbulkan beban kerja yang besar di bidang pengendalian dan pemberantasan penyakit.

Dengan melihat permasalahan tersebut yang terjadi dengan meningkatnya beban kerja pada pegawai di bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Karena hal ini perlu dilakukan penelitian untuk melihat apakah beban kerja berlebih dalam menjalankan tugas yang telah diberikan pada pegawai dapat menyebabkan stres kerja. pada pegawai yang menyebabkan para pegawai stress dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepada mereka.

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan variabel umur, tugas, lingkungan kerja, organisasi kerja, dan target yang harus di capai dengan stres kerja pada pegawai di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk menganalisis hubungan umur dengan stres kerja pada pegawai di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Untuk menganalisis hubungan tugas dengan stres kerja pada pegawai di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

- c. Untuk menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.
- d. Untuk menganalisis hubungan organisasi kerja dengan stres kerja pada pegawai di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.
- e. Untuk menganalisis hubungan target yang harus dicapai dengan stres kerja pada pegawai di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.
- f. Untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Bagi Ilmiah**

Dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi, kajian ilmiah, dan sebagai sarana atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggali lebih dalam mengenai hubungan beban kerja dengan kejadian stres kerja pada pegawai

##### **2. Manfaat Bagi Tempat Penelitian**

Diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dan para tenaga kerja dapat mengetahui hubungan beban kerja dengan stress kerja sehingga tenaga



kerja dapat mengetahui tingkat stres yang dialami dan dapat melakukan pencegahan untuk mengurangi stres kerja.

### **3. Manfaat bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengalaman berharga dan menambah wawasan tentang hubungan beban kerja dan stres kerja pada pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Bidang Pencegahan dan Pengendalian**

##### **Penyakit Dinas Kesehatan**

Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit melaksanakan Sebagian tugas dinas yang meliputi surveilans dan imunisasi, pencegahan dan pengendalian penyakit menular, serta pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa.

Setiap seksi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang sedangkan masing-masing seksi dipimpin oleh Kepala Seksi dari tiap seksi yang ada di Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No 71 Tahun 2016 Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 13, mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit;
  2. Pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit;
  3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit;
  4. Pelaksanaan administrasi Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit;
- dan

5. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Dalam rangka hadirnya persaingan pada organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam menjalankan sebuah perusahaan tidak hanya dilihat dari sebagaimana bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat juga sebagai satu kesatuan yang tangguh sehingga dapat membentuk sebuah sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan (Sutrisno, 2017). Meskipun dunia kerja saat ini sudah mulai digantikan oleh mesin, namun peran manusia dalam organisasi masih diutamakan yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Hanggraeni, 2012).

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi yang ada pada manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan berkembangnya teknologi yang semakin maju, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan yang tersedia, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan dari organisasinya (Sutrisno, 2017).

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Sutrisno (2017) adalah sumber daya manusia yang dapat menciptakan bukan hanya nilai

komparatif tetapi juga nilai yang kompetitif, generative, serta inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi dilihat hanya menggunakan energi yang kasar.

Sumber daya manusia adalah pekerja yang ada dalam sebuah organisasi yang siap memberikan kontribusi dalam hal pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Kontribusi yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka kerjakan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian sumber daya manusia, bukan hanya dilihat pada tenaga ahli, tenaga yang berpendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja, tetapi semua tenaga kerja yang dibutuhkan dari perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Sumber Daya Manusia adalah seseorang yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau dapat sebut juga dengan personil, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan atau tantangan yang ada dimasa depan, dan memiliki pekerja yang baik merupakan hal yang paling berharga dalam meningkatkan produktifitas perusahaan. Dalam merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia, dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Sukirno, 2017).

## 2. Pengerian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang system formal yang menjamin pemanfaat sumber daya manusia secara efektif dan efisien yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi. Aktifitas dari MSDM merentang yang dimulai dari proses memperoleh, melatih, mengembangkan, menilai, mengkompensasi, dan merencanakan karir dari pekerja sehingga dapat memperhatikan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan, keamanan, dan keadilan dari pekerja (Hanggraeni, 2012).

MSDM diketahui sebagai suatu proses dalam organisasi yang dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). MSDM merupakan bagaimana pentingnya tenaga kerja dalam sebuah organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat berperan penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan yang dapat dipastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan juga masyarakat. Sedangkan dalam pengertiannya dalam konteks kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkann efektifitas dari organisasi dalam mencapai tujuan masing-masing organisasi (Priyono and Marnis, 2008).

## **C. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres secara historis telah lama digunakan untuk menjelaskan suatu tuntutan untuk beradaptasi dari seseorang, atau reaksi seseorang terhadap tuntutan tersebut. Stres ini mempengaruhi suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Lukaningsing, 2011). Stres kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi setiap pekerja (Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, 2016)

Stres umumnya dianggap sebagai keadaan yang terjadi pada saat individu dipaksa untuk melakukan suatu adaptasi, menguasai dan mengatasi situasi yang menimbulkan perubahan dari status normal baik yang berubah memburuk maupun membaik (Suranadi, 2015).

Stres merupakan cara manusia bereaksi baik secara fisik maupun mental terhadap perubahan, peristiwa, dan situasi dalam kehidupannya. Orang mengalami stres dengan cara dan alasan yang berbeda, reaksi didasarkan pada persepsi penderita tentang suatu peristiwa atau situasi, seperti jika melihat suatu situasi secara negatif.

Menurut Vanchapo (2020), stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Afriansyah (2014) stres pada dasarnya adalah respons alamiah tubuh terhadap beban fisik maupun mental yang berlebihan, yang mengakibatkan keseimbangan fisik dan emosi bergeser sangat berpengaruh terhadap fungsi kognitif dan dikenal dengan fungsi luhurnya, yaitu berpikir logis dan berperasaan positif.

Stres tidak selalu buruk, walaupun biasanya dibahas dalam konteks negatif. Stres memiliki nilai positif. Ketika hal ini menjadi peluang dan menawarkan potensi hasil. Stres bisa menjadi suatu hal yang positif atau negatif. Fakta yang sangat nyata bahwa seiring dengan tantangan kehidupan dan masalah pekerjaan yang semakin meningkat, baik secara kualitas maupun kuantitas, stres di lingkungan kerja dan keluarga pun ikut meningkat dengan drastis.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dihadapi dari individu dikarenakan pekerjaan yang dibebankan sehingga dapat menimbulkan gangguan psikologis maupun fisiknya.

## 2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Vanchapo (2020) ada 3 faktor-faktor penyebab stres yang dikategorikan penyebab organisasional, individual, dan penyebab lingkungan.

### a. Penyebab Organisasional

Banyak sekali faktor yang di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- 1) Kurangnya otonomi dan kreativitas
- 2) Harapan, tenggat waktu, dan kuota yang tidak logis
- 3) Relokasi pekerjaan
- 4) Kurangnya pealtihan
- 5) Karier yang melelahkan

### b. Penyebab Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi pegawai terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian bawaan dari dalam diri individu itu sendiri.

- 1) Pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga.
- 2) Ketidakpastian ekonomi.



- 3) Kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja.
- 4) Kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan.
- 5) Konflik dengan rekan kerja.

c. Penyebab Lingkungan

- 1) Buruknya kondisi lingkungan kerja (pencahayaan, kebisingan, ventilasi, suhu, dll).
- 2) Diskriminasi ras.
- 3) Pelecehan seksual.
- 4) Kekerasan di tempat kerja.
- 5) Kemacetan sebelum berangkat dan setelah pulang kerja.

Menurut Lukaningsih & Bandiyah (2011), faktor-faktor penyebab stres yaitu:

- a. Kejadian hidup sehari-hari baik gembira dan sedih seperti:
  - 1) Menikah/mempunyai anak.
  - 2) Kehilangan orang yang dicintai.
  - 3) Masalah hubungan pribadi.
- b. Pekerjaan yang membutuhkan jadwal waktu yang ketat, dan atau bekerja dengan atasan yang kerjas dan kurang perhatian.
  - 1) Tidak sehat.
  - 2) Lingkungan yang ramai, terlalu banyak orang atau terlalu panas di tempat kerja.
  - 3) Masalah keuangan seperti hutang dan pengeluaran diluar kemampuan.

- 4) Kurang percaya diri.
- 5) Membuat keputusan masalah yang bisa merubah jalan hidupnya atau dipaksa untuk merubah nilai-nilai atau prinsip hidup pribadi.

Ada beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental pekerja. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas, dan lembab), stasiun kerja yang tidak ergonomis, jam kerja *shift*, jam kerja yang panjang, perjalanan dari tempat kerja yang semakin macet, pekerjaan yang berisiko tinggi dan berbahaya, pemakaian teknologi baru, pembebanan berlebih, adaptasi pada jenis pekerjaan baru (Utami, Wahyuni and Ekawati, 2017).

Stres kerja sendiri dapat disebabkan faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi. Faktor sosial merupakan faktor yang paling mudah untuk diidentifikasi dan intervensi. Faktor sosial terkait stres kerja terdiri atas pengembangan karir, struktur dan iklim kerja, konflik peran, beban kerja, dan hubungan relasi. Faktor-faktor sosial stres kerja juga dapat menimbulkan eustress dan distress tergantung kadarnya. Bila faktor sosial stres kerja dalam taraf fisiologis maka dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya jika dalam taraf berlebih dapat menimbulkan penurunan kinerja dan gangguan kesehatan berupa gejala fisik, gejala perilaku dan gejala di tempat kerja (Tantra and Larasati, 2015).

### 3. Jenis-Jenis Stres

Jenis stres yang terjadi pada seseorang dapat menjadi hal positif dan negatif. Positif jika menjadikan penderita dapat memobilisasi setiap sumber daya yang dimiliki tubuh untuk bereaksi dengan cepat dan terkendali terhadap situasi apapun. Akan tetapi, jika stres juga berlangsung lama maka akan menyebabkan kelelahan kronis mental. Jenis stres di antaranya sebagai berikut (Saleh, dkk., 2020):

#### a. Stres Dasar

Kehidupan sehari-hari dapat menjadi stres bahkan di saat-saat dan di tempat kerja. Stres dapat mungkin disebabkan oleh berbagai sumber ketegangan pada individu, emosional, tingkat keluarga atau sosial. Stres dasar biasanya berkurang setelah beberapa minggu.

#### b. Stres Akut

Reaksi stres akut adalah salah satu tubuh yang menjadi itu fisik atau psikologis.

#### c. Stres Kumulatif

Ketika tingkat stres tinggi berkelanjutan penderita dapat menghasilkan respon kumulatif atau kronis. Kumulatif dari stres dapat menumpuk, seringkali tidak dikenali, dan berkembang selama periode waktu berjalan. Jenis stres ini dapat dengan mudah menjadi hal yang tidak nyaman dan baik pada fisik dan mental tidak sehat. Ketika itu terjadi terlalu sering, berlangsung terlalu lama dan terlalu parah. Penting untuk diketahui bahwa apa yang membuat penderita tertekan

belum tentu menyusahkan orang lain. Pengalaman yang dimiliki kebanyakan orang adalah merasa bahwa mereka tidak bisa mengendalikan keadaan penderita stres.

d. **Stres Insiden Kritis**

Insiden kritis didefinisikan sebagai peristiwa di luar rentang normal/tiba-tiba dan tidak terduga, membuat hal tidak terkontrol melibatkan munculnya persepsi akan ancaman terhadap kehidupan dan dapat mencakup unsur-unsur kehilangan fisik atau emosional. Stres jenis ini ditemukan pada saat terjadinya suatu insiden termasuk bencana alam, kecelakaan dengan banyak korban, penyerangan, kematian keluarga, penyanderaan, bunuh diri, perang, dan lain sebagainya.

**4. Sumber Stres**

Menurut Robbins (2008) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

- a. Faktor-faktor Lingkungan dibagi menjadi 3 bagian, antara lain:
  - 1) Selain mempengaruhi desain struktur perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga menjadi pengaruh tingkat stres pegawai dalam lingkungan kerja.
  - 2) Ketidakpastian politik juga dapat menjadi pemicu stres diantara pegawai.

- 3) Perubahan teknologi juga bisa membuat stres, karena inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang sama adalah ancaman untuk banyak orang dan membuat mereka stres.
- b. Faktor-faktor Perusahaan dibagi menjadi 3 bagian, antara lain:
- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak disik pekerjaan.
  - 2) Tuntutan peran adalah beban yang berlebih yang dialami Ketika pegawai diharapkan melakukan lebih banyak tanggung jawab yang diberikan dibandingkan waktu yang ada.
  - 3) Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang dibuat oleh pegawai lain, tidak adanya dukungan dari teman dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat sebagai menjadi penyebab stres
- c. Faktor Pribadi

Faktor pribadi ini berkaitan dengan masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan juga kepribadian dan karakter yang ada pada diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam perkawinan, retaknya hubungan dengan anak adalah masalah hubungan yang menjadi pemicu stres untuk karyawan yang selanjutnya terbawa sampai tempat kerja. Masa ekonomi juga yang dialami akan membuat stres untuk karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja.

Ada beberapa faktor penyebab stres yang berkaitan dengan individu yaitu kondisi organisasi, tuntutan sosial dan keluarga, dan karakteristik kepribadian. Dari sisi organisasi, sumber stres meliputi (Bachroni dan Asnawi, 2015):

- a. Pekerjaan itu sendiri yaitu beban pekerjaan yang terlalu sedikit atau terlalu berat, kondisi lingkungan fisik yang jelek, tekanan waktu dsb.
- b. Peran dalam organisasi yaitu apakah karyawan merasakan conflict role, role of ambiguity, besarnya tanggungjawab, partisipasi dalam organisasi, dan pengambilan keputusan.
- c. Perkembangan karir yaitu apakah karyawan merasakan overpromotion, underpromotion, kurangnya rasa aman dalam pekerjaan, dsb.
- d. Hubungan dalam organisasi yaitu sejauh mana hubungan yang kurang baik antara karyawan - pimpinan, karyawan-karyawan, atau antar pimpinan sendiri.
- e. Keberadaan organisasi meliputi konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, dan politik dalam organisasi.
- f. Hubungan organisasi dengan pihak luar yaitu bagaimana kesesuaian antara tuntutan keluarga vs tuntutan organisasi dan antara minat pribadi vs kebijakan organisasi.

Menurut Saleh, Russeng, & Tadjuddin dalam buku Manajemen Stres (2020) beberapa sumber stres yang paling umum adalah:

- a. *Survival Stress*, stres ini merupakan stres yang biasa dikenal dengan *fight or flight*, yakni Ketika takus sesuatu secara fisik yang dapat melukai, di mana tubuh secara alami merespons dengan tekanan energi sehingga akan lebih mampu bertahan dari situasi berbahaya (*fight*) atau melarikan diri (*flight*).
- b. Stres Internal, merupakan salah satu jenis stres yang paling penting untuk dipahami dan dikelola. Stres ini sering terjadi Ketika kita khawatir tentang hal-hal yang tidak dapat kita kendalikan atau menempatkan diri kita dalam situasi yang kita tahu akan membuat diri kita stres.
- c. Stres Lingkungan, merupakan respons terhadap hal-hal di sekitar kita yang menyebabkan stres, seperti kebisingan, keramaian, dan tekanan dari pekerjaan atau keluarga.
- d. Kelelahan dan Terlalu Banyak Pekerjaan, stres seperti ini disebabkan oleh tidak mengetahui bagaimana mengatur waktu dengan baik atau bagaimana meluangkan waktu untuk istirahat dan relaksasi.

## 5. Gejala Stres

Menurut National Safety Council (2004), gejala stres juga disebut dengan istilah *respin melawan* atau *menghindari* yang dipakai untuk mendeskripsikan mekanisme yang terlibat dalam respons tubuh untuk bertahan terhadap ancaman fisik akibat dari stres. Dalam kondisi stres,

tubuh mempersiapkan diri untuk melakukan satu dari dua tindakan: melawan atau mempertahankan diri untuk melakukan ancaman yang mehadang atau lari untuk menghindari bahaya yang akan datang. Gejala yang muncul dengan cepat pada respon terhadap stres yaitu:

- a. Denyut jantung meningkat.
- b. Tekanan darah meningkat.
- c. Ketegangan otot meningkat.
- d. Produksi keringat meningkat.
- e. Aktivitas metabolic meningkat.

Menurut Vanchapo (2020), ada beberapa macam gejala yang ditunjukkan Ketika seseorang mengalami stres kerja, namun demikian gejala-gejala stres kerja tidak muncul dalam waktu yang bersamaan. Kemunculan dari gejala stres kerja ini kadang-kadang bersifat kumulati, artinya, gejala dari stres kerja sudah muncul dalam waktu yang cukup lama tetapi tidak terdeteksi jika tidak tampak perilaku yang menunjukkan perilaku tertentu. Gejala-gejala stres kerja dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu gejala fisik, gejala psikis, dan gejala perilaku.

- a. Gejala fisik, yang termasuk dalam gejala fisik diantaranya adalah:
  - 1) Detak jantung dan tekanan darah meningkat
  - 2) Sekresi adrenalin dan noradrenalin yang meningkat
  - 3) Gangguan perut
  - 4) Timbulnya kelelahan fisik
  - 5) Kematian



- 6) Munculnya penyakit kardiovaskular
  - 7) Keringat yang berlebihan
  - 8) Gangguan tidur
- b. Gejala mental, yang termasuk dalam gejala mental diantaranya adalah:
- 1) Timbul kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
  - 2) Perasaan frustrasi, marah, dan kesal
  - 3) Emosi dan menjadi lebih sensitive
  - 4) Perasaan yang menjadi lebih tertekkan
  - 5) Kemampuan dalam berkomunikasi menurun secara efektif
  - 6) Depresi
  - 7) Merasa terasingkan
  - 8) Mengalami ketidakpuasan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - 9) Kemampuan dalam konsentrasi berkurang
  - 10) Kreativitas yang menghilang
- c. Gejala sosial atau perilaku, yang termasuk dalam gejala perilaku adalah:
- 1) Bermalas-malasan hanya untuk menghindari pekerjaan
  - 2) Kinerja atau produktivitas kerja dari pegawai menurun
  - 3) Ketergantungan pada alcohol meningkat
  - 4) Melakukan sabotase pada pekerjaan

- 5) Makan berlebihan sebagai upaya pelarian diri dari masalah untuk melupakan stres
- 6) Mengurangi makan sebagai bentuk perilaku penarikan diri yang berkombinasi dengan depresi
- 7) Kehilangan selera makan yang berakibat menurunnya berat badan
- 8) Hubungan yang tidak harmonis dengan teman

## **6. Manajemen Stres**

Menurut Widyastuti (2015) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawainya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja pegawai. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi pegawai untuk memberikan dorongan bagi pegawai, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan dari pekerja. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

Manajemen stres adalah teknik untuk mengontrol dan mengurangi stres. Manajemen stres merupakan kemampuan seseorang untuk

melakukan perubahan dari stress yang berdampak negatif menjadi stres kerja yang berdampak positif bagi diri karyawan dan akhirnya akan menampilkan hasil kerja yang optimal (Hakim and Sugiyanto, 2017).

Menurut Sucipto (2014), stres merupakan suatu respon individu terhadap situasi yang diterima seseorang sebagai suatu tantangan atau ancaman keberadaannya. Secara umum orang yang mengalami stres merasakan perasaan khawatir, tekanan, letih, ketakutan, depresi, cemas dan marah.

Dalam menghadapi stres kerja, individu diharapkan dapat lebih efektif dalam mengatasi atau mengelolanya. Dengan demikian dapat mengurangi adanya pemborosan, mengurangi absensi kerja, dan prestasi kerja diharapkan dapat lebih meningkat. Untuk dapat mengatasi atau mengelola stres kerja dengan cara efektif, individu diharapkan mempunyai program-program pengelolaan stres kerja.

Menurut Sucipto (2014), Teknik-teknik dari manajemen stres yaitu:

- a. Signal breath
- b. Mendengarkan music untuk berelaksasi
- c. Visualisasi
- d. Stretching.

## **7. Dampak dan Akibat Stres**

Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007). Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan

darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda (Frichilia, Mandey dan Tawas, 2016).

Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan “konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar akhirnya menentukan toleransi orang tersebut terhadap stres dengan baik (Anoraga, 2009).

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres kerja dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan yang dimaksud terjadi pada diri manusia sebagai usaha untuk mengatasi stres yang ada. Stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal berikut (Vanchapo, 2020).

a. Stres kerja fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, dan sakit kepala.

b. Stres kerja psikologis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan terhadap hasil kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Umur**

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan yang muda umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, dan cenderung absensi. Karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar (Prabowo, 2010).

Umur merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan seorang pekerja mengalami stres akibat kerja, yaitu semakin tua umur pekerja dapat menyebabkan rendahnya kemungkinan untuk mengalami stres kerja karena pekerja dengan umur yang sudah tua akan memiliki kematangan kondisi kesehatan mentalnya yang dimana pekerja yang umurnya lebih muda dapat mengalami stres dibandingkan dengan yang umurnya lebih tua (Aprianti & Surono, 2018).

Kategori umur tua yang mengalami stres berat bisa terjadi karena kondisi fisik yang semakin menurun karena faktor umur sudah tidak seimbang dengan beban kerja yang diterimanya. Kategori umur tua yang mengalami stres ringan bisa diakibatkan oleh kondisi fisik yang sudah tidak kuat namun masih bisa mengendalikan beban kerja yang diterimanya sehingga hanya pemicu terjadinya stres kerja dan diperberatkan dengan adanya beban kerja yang berat (Ibrahim, Amansyah and Yahya, 2016).

#### **E. Tinjauan Umum Tentang Tugas**

Tugas merupakan hal yang berkaitan dengan tanggung jawab dari pekerja, kemampuan, dan keterampilan serta tingkat pengendalian emosi dari pekerja kemudian pengaruh dari kondisi lingkungan kerja (Sulastri and Onsardi, 2020).

Tugas bersifat seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerjam sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedang tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya. Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja, dengan meningkatnya pekerjaan pegawai maka dapat meningkatkan beban kerja pada pegawai (Rolos, Sambul and Rumawas, 2018).

#### **F. Tinjauan Umum Tentang Organisasi kerja**

Seperti yang kita ketahui bahwa tubuh kita memiliki irama dan ritmenya sendiri. Kebanyakan sistem metabolisme tubuh kita sangat aktif pada waktu tertentu dan tidak aktif pada saat yang lain. Pengaturan waktu kerja yang tidak

tepat dapat menciptakan suatu kondisi kerja dimana terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dengan kemampuan pekerja.

Organisasi kerja merupakan alat penting yang menentukan efisiensi dan produktivitas kerja. Seorang ergonomist harus mampu mendesain organisasi kerja sedemikian rupa sehingga kemampuan manusia dapat dimanfaatkan secara optimal dengan tetap memperhatikan keamanan, kesehatan, dan kenyamanan kerja. Organisasi kerja yang dimaksud yaitu meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, dan sebagainya.

Dengan melakukan pengaturan waktu kerja harus benar-benar diupayakan untuk dapat menciptakan keseimbangan antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja. Oleh karena itu pengorganisasian kerja sangat penting diterapkan dengan baik sehingga dapat mengurangi risiko terjadinya penyakit akibat kerja, kecelakaan kerja dan sebagainya yang dapat mengurangi produktivitas pekerja (Widjajanto, 2009).

#### **G. Tinjauan Umum Tentang Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis, dan pengaruhnya sendiri dapat bersifat positif maupun negatif. Lingkungan yang bising merupakan gangguan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan terutama yang berasal dari kegiatan operasional peralatan mesin.

Menurut Gibson (1995) Gibson (1995) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku karyawan. Suara yang bising, dipersepsikan sebagai faktor yang tinggi sebagai pembangkit stres (Febriana, 2016).

Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi karyawan atau tenaga kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan manusiawi merupakan faktor pendorong semangat dan efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaannya seseorang akan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan juga menggunakan teknologi untuk membantunya bekerja agar lebih efektif, efisien dan produktif. Lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja (Kemala, 2018).

#### **H. Tinjauan Umum Tentang Target yang harus dicapai**

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang telah diberikan oleh perusahaan (Rolos, Sambul and Rumawas, 2018).

Indikator dari target yang harus dicapai merupakan salah satu indikator dengan item pernyataan yang paling dominan dirasakan oleh para karyawan dapat mempengaruhi beban kerja karyawan. Dengan bertambahnya jumlah target yang harus dicapai maka pada akhirnya meningkatkan beban dari kerja



karyawan. Bila beban dari kerja yang diberikan tanpa dilakukan pembagian dari beban kerja secara merata dengan karyawan lainnya pada akhirnya dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020).

## **I. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Setiap orang yang bekerja, tentulah akan mendapatkan beban kerja dimana setiap pekerjaan merupakan beban bagi orang yang bersangkutan. Beban kerja ini merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi karena salah satu yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja (Sofiana, Wahyuarini and Noviena, 2020).

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu setiap perusahaan harus dapat memperkirakan beban kerja setiap pegawainya tidak berlebihan dan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai (Khamid, dkk., 2019).

Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Norma waktu yang dimaksud yaitu waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut BKN (2001) Beban kerja ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsi unit organisasi yang selanjutnya diuraikan menjadi rincian tugas yang diselesaikan pada jangka waktu tertentu.

Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomis, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (Vanchapo, 2020). Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Rolos, dkk., 2018).

Menurut Gophen & Douncin dalam (Cain, 2007) mengemukakan bahwa beban kerja dipahami untuk menjelaskan ketidakmampuan pegawai untuk mengatasi persyaratan tugas, dan pengukuran beban kerja merupakan upaya untuk mengkarakterisasi kinerja tugas relatif terhadap kemampuan dari seorang pegawai. Gophen & Douncin juga mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas,

individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Menurut Hudaningsih & Prayoga (2019), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal (Vanchapo, 2020).

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerja yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Paramitadewi, 2017).

Berdasarkan beberapa referensi definisi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyak atau sedikitnya jumlah tugas yang dibebankan kepada pegawai serta kemampuan dari pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Achyana (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

### a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri. Faktor eksternal terdiri dari tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik dan mental (stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, Pendidikan dan pelatihan dan tanggung jawab pekerjaan), faktor organisai kerja (masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, system pengupahan, model struktur organisasi, dan pelimpahan tugas dan wewenang) dan faktor lingkungan kerja (lingkungan fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan biologis dan lingkungan psikologis).

### b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun sibjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Tjiabrata, Lumanaw, & Dotulong (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
- b. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal

Sedangkan, menurut Sari & Darmawan (2020) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja seorang tenaga kerja atau operator, diantaranya adalah beban kerja eksternal dan beban kerja internal.

- a. Beban kerja karena faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut *stressor*.
- b. Beban kerja oleh karena faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal dengan *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif.

### **3. Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan (Vanchapo, 2020)

Menurut Irawati & Carollina (2017) Dampak negatif dari beban kerja dapat berupa:

a. Kualitas kerja menurun

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

b. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

c. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

## J. Kerangka Teori



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**  
Sumber: Tarwaka (2010), Putra (2012)

## K. Sintesa Penelitian

**Tabel 2.1 Tabel Sintesa Penelitian**

No.	Penulis/Tahun	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1.	Niken Widyastuti/2015	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat	Metode Kuantitatif Deskriptif sebagai metode utama dan metode pengambilan sampel melalui Exhaustive Sampling	Stres Kerja & Beban Kerja	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai determinasi 0,681 atau 68,1%. Stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap SKPD di Sintang Kalimantan Barat.
2.	Endah Meila Sari & M. Muchtar Dermawan	Pengukuran Waktu Baku dan Analisis Beban Kerja Pada Proses Filling dan Packing Produk Lulur Mandi Di PT. Gloria Origita Cosmetics	Observasi & Wawancara	Beban kerja	perhitungan diperoleh bahwa berdasarkan perhitungan waktu baku maka diperoleh beban kerja yang kurang dari 100% adalah pada proses menutup pot, memasang shrink label, dan memasang capseal, sehingga pada proses tersebut dilakukan pengurang masing-masing satu operator, sedangkan pada proses inspeksi hasil perekatan label (shrinking process) terdapat beban kerja yang berlebih yaitu 114% maka diperlukan penambahan overtime pada proses inspeksi ini.



4.	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, & Wehelmina Rumawas/2018	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana.	Beban kerja & kinerja	Hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado
5.	Rusda Irawati & Dini Arimbi Carollina/2017	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT <i>Giken Precision Indonesia</i>	Metode <i>expla- natory research</i>	Beban kerja & kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
6.	Nurul Hudaningsih & Riki Prayoga/2019	Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode <i>Full Time Equivalent (FTE)</i> Pada Departemen Produk PT Borsya Cipta Communica	Metode <i>Full Time Equivalent (FTE)</i>	Beban kerja	Hasil perhitungan maka didapatkan nilai FTE pada posisi leader departemen produksi bagian Packing, operator packing bagian pemberian tepu, operator packing bagian pengepakan menggunakan plastik wrap, dan operator packing bagian pengepakan menggunakan kardus berturut-turut memiliki nilai sebesar 50 %, 252 %, 39 % dan 22 %.

7.	Muthya Achyana	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Gramd Jatra Hotel Pekanbaru	Metode kuantitatif dengan desain deskriptif	Beban kerja	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja petugas kamar di Hotel Grand Jatra Pekanbaru yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Dimana faktor eksternal yang paling berpengaruh signifikan.
8.	Putri Utami, Ida Wahyuni, & Ekawati/2017	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di Bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang	Mix methods dengan metode kuantitatif dan kualitatif	Stres, motivasi, & status gizi	gejala stres kerja pada 47 responden, 54,1% mengalami stres kerja berat, 45,9% mengalami stres ringan dan 0% tidak mengalami stres kerja.
9.	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, & Lucky O.H. Dotulong/2017	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda.	Beban kerja, lingkungan kerja, & kinerja pegawai	Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena thitung > ttabel (9,080>2,052) dan tingkat signifikansi <0,05(0,000<0,05),

10.	Faris Lazwar Irkhami	Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Penyelam di PT. X	Penelitian ini menggunakan Cross sectional melalui observasional	Umur, tingkat Pendidikan, masa kerja, tipe kepribadian, lokasi tempat tinggal, dan stres kerja.	Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan kuat antara tipe kepribadian (koefisien 0,645) dengan stres kerja pada penyelam. Umur (koefisien -0,283), tingkat pendidikan (koefisien -0,220), masa kerja (koefisien -0,158), durasi selam (koefisien 0,083), dan serangan binatang laut berbahaya (koefisien 0,156) berhubungan rendah dengan stres kerja pada penyelam. Sedangkan lokasi tempat tinggal (koefisien 0,539) berhubungan sedang dengan stres kerja pada penyelam.
11.	Lukman Hakim & Eko Sugiyanto/2017	Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan studi kasus.	Stres kerja	Hasil studi ini menunjukkan bahwa terdapat dua karakteristik stress kerja, yaitu organizational dynamics work stress dan group dynamics work stress. Mengatasi work stress dapat dengan dua pendekatan, yaitu causation dan development analysis. Pendekatan analytical development melalui: (1) analisis peran, (2) menciptakan budaya organisasi yang unggul, dan (3) pusat pembentukan konsultasi

					perubahan, (4) program institusional dan (5) program spiritual.
12.	Claudia Frichilia, Silvy Mandey, & Hendra Tawas/2016	Stres Kerja Serta Hubungan Dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan <i>Gender</i> (Studi Pada Karyawan PT. Bank Danamon, TBK Manado)	Metode dalam penelitian ini bersifat penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan survey	Stres Kerja diukur dengan empat variabel yaitu Peran Individu, Tuntutan Tugas, Hubungan dalam Organisasi, Faktor Luar Organisasi pada	Menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Peran Individu dengan Kinerja Karyawan pada pria dan wanita. Tuntutan Kerja memiliki hubungan yang signifikan pada Kinerja Karyawan wanita dan tidak pada Kinerja Karyawan pria. Hubungan dalam Organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pria dan wanita. Faktor Luar Organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pria dan wanita.
13.	Putra, Bagia, & Suwendra/2016	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode deskriptif dan kuantitatif dan analisis regresi liner berganda dengan	Kinerja, stres kerja, & konflik kerja	Hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif

14.	Evi Sofiana, Tri Wahyuarini, & Syarifah Novieyana/2020	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak	Metode survei dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner)	Kinerja, beban kerja, & stres kerja	Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, tidak terdapat bukti pengaruh beban kerja dosen Polnep terhadap kinerja yang ditandai dengan sig. nilai 0,740. Hasil yang sama terjadi pada pengujian hipotesis kedua, tidak ada bukti pengaruh stres kerja dosen Polnep terhadap kinerja yang ditandai dengan sig. nilai 0.179. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Hasil ini ditandai dengan sig. nilai 0,000
15.	Kadek Ferrania Paramitadewi/2017	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Metode probability sampling. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda.	Beban kerja, kompensasi, & kinerja pegawai	Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal