

SKRIPSI

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA PT.
PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PENGENDALIAN
PEMBANGKITAN (UPDK) TELLO**

ZEFI PERYANTO

K011191246



**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA PT. PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PENGENDALIAN PEMBANGKITAN (UPDK)
TELLO**

ZEFI PERYANTO

K011191246



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN
STRES KERJA PADA PEKERJA PT. PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PENGENDALIAN PEMBANGKITAN
(UPDK) TELLO

Disusun dan diajukan oleh

ZEFI PERYANTO

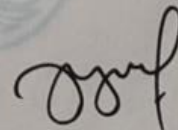
K011191246

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 12 Juni 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping




Awaluddin, SKM., M.Kes
NIP. 197103251999031002

A. Wahyuni, SKM., M.Kes
NIP. 198106282012122002

Ketua Program Studi,

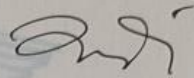



Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc
NIP. 197604182005012001

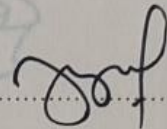
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin
Tanggal 12 Juni 2023.

Ketua : **Awaluddin, SKM., M.Kes**

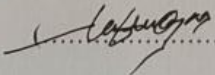
(
.....)

Sekretaris : **A. Wahyuni, SKM., M.Kes**

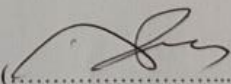
(
.....)

Anggota :

1. **dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D**

(
.....)

2. **Prof. Dr. drg. A. Zulkifli, M.Kes**

(
.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Zefi Peryanto

NIM : K011191246

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

No. Hp : 082290370672

E-mail : zbnew88@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi “Hubungan Beban Kerja dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello” benar-benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 13 Juni 2023



Zefi Peryanto

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Makassar, Juni 2023

Zefi Peryanto

“Hubungan Beban Kerja dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello”

(xi + 95 Halaman + 12 Tabel + 8 Lampiran)

Menurut WHO (2021), stres dapat didefinisikan sebagai segala jenis perubahan yang menyebabkan ketegangan fisik, emosional, atau psikologis. *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH) melaporkan sekitar 40% pekerja menyatakan pekerjaan mereka penuh tekanan pada tingkat yang ekstrim. Di Indonesia sendiri, stres kerja menjadi masalah serius yang dibuktikan dari hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) oleh Kementerian Kesehatan dimana sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dan karakteristik individu dengan stres kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan menggunakan metode *cross sectional study*. Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello pada bulan Maret 2023, dimana alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner NASA-TLX dan *Survey Diagnosis Stress* (SDS). Populasi dalam penelitian ini adalah 79 pekerja, dimana seluruh populasi dijadikan unit analisis. Adapun data dianalisis menggunakan SPSS secara univariat dan bivariat dengan melihat nilai *p-value*.

Hasil penelitian menunjukkan responden yang mengalami stres rendah sebanyak 13 responden (16,5%), stres sedang sebanyak 16 responden (39,2%) dan stres tinggi sebanyak 35 responden (43,3%). Stres kerja memiliki hubungan dengan beban kerja ($p=0,001$), masa kerja ($p=0,001$). Usia tidak memiliki hubungan dengan stres kerja ($p=0,400$) begitu pula dengan jenis kelamin tidak memiliki hubungan dengan stres kerja ($p=1,000$). Stres kerja memiliki hubungan dengan beban kerja dan masa kerja. Perusahaan disarankan agar selalu memperhatikan waktu karyawan dalam bekerja, besarnya aktifitas fisik yang dikeluarkan karyawan jumlah tekanan pekerjaan yang diberikan pada karyawan, serta perusahaan lebih memperhatikan besaran aktifitas pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

Jumlah Pustaka : 86 (1980-2022)

Kata Kunci : Stres Kerja, Pekerja, PLN

SUMMARY

**Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Occupation Helath and Safety
Makassar, June 2023**

Zefi Peryanto

**“The Relationship between Workload and Individual Characteristics with Work Stress in PT. PLN (Persero) Generation Control Unit (UPDK) Tello”
(xi + 95 Pages + 12 Tables + 8 Appendices)**

According to WHO (2021), stress can be defined as any type of change that causes physical, emotional or psychological tension. The National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) reports that around 40% of workers say their job is stressful at an extreme level. In Indonesia alone, work stress is a serious problem as evidenced by the results of Basic Health Research (Riskesdas) by the Ministry of Health where 35% of work stress is fatal and an estimated 43% of lost workdays.

This study aims to determine the relationship between workload and individual characteristics with work stress on PT. PLN (Persero) Generation Control Unit (UPDK) Tello. The type of research used is analytic observational using cross sectional study method. Research conducted at PT. PLN (Persero) Generation Control Unit (UPDK) Tello in March 2023, where the measuring tools used are the NASA-TLX questionnaire and the Stress Diagnosis Survey (SDS). The population in this study were 79 workers, where the entire population was used as the unit of analysis. The data were analyzed using SPSS in a univariate and bivariate way by looking at the p-value.

The results showed that 13 respondents (16.5%) experienced low stress, 16 respondents (39.2%) moderate stress and 35 respondents (43.3%) experienced severe stress. Job stress has a relationship with workload ($p=0.001$), length of work ($p=0.001$). Age has no relationship with work stress ($p=0.400$) as well as gender has no relationship with work stress ($p=1.000$). Work stress has a relationship with workload and length of work. Companies are advised to always pay attention to the time employees are at work, the amount of physical activity issued by employees, the amount of work pressure given to employees, and companies to pay more attention to the amount of work activity given to employees.

Number of Libraries : 86 (1980-2022)

Keywords : Work Stress, Worker, Stated Electric Company

KATA PENGANTAR

Salam sejahtera,

Puji syukur patut kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih-Nya sehingga penulis masih diberikan kekuatan serta kesehatan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Beban Kerja dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Strata Satu (S1) Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini tidak luput dari orang-orang istimewa yang selalu mendukung dan menopang penulis dalam doa, maka dari itu izinkan penulis untuk berterima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta yaitu Bapak dan Ibu yang telah membesarkan, mendidik, memberi dukungan dalam bentuk moral maupun materil, kasih sayang, semangat serta doa yang tidak henti-hentinya diberikan kepada penulis.

Pada kesempatan ini juga, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan penulis dukungan, arahan, bimbingan serta turut membantu demi kelancaran penyelesaian skripsi ini:

1. Pekerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Tello yang telah berpartisipasi sebagai responden dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.

2. Muhammad Rachmat, SKM., M.Kes selaku Penasihat Akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat.
3. Awaluddin, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing I dan A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. dr.M. Furqaan Naiem, M.SC., Ph.D dan Prof. Dr. drg. Andi Zulkilfi, M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Dr. dr. Masyitha Muis, MS selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah mengajar dan memberikan pengalaman selama menempuh pendidikan di Departemen K3 FKM Unhas.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah mengajar dan menambah pengetahuan penulis selama menempuh pendidikan di bangku kuliah.
7. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan dan Kabupaten Tana Toraja selaku administrator pelayanan perizinan terpadu yang telah memberikan izin/rekomendasi penelitian kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Hariady Bayu Aji selaku General Manager PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello, Manager UL-PLTD

dan UL-PLTG Sektor Tello yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

9. Teman-teman PMK (Persekutuan Mahasiswa Kristen) FKM Universitas Hasanuddin dan Pendekar atas kebersamaan dalam melayani Tuhan dan sesama serta selalu mendukung penulis dalam doa selama ini.
10. Semua pihak yang terlibat yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu yang telah mendoakan serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis selama ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari skripsi ini, baik dari materi maupun teknik penyajiannya, mengingat kurangnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis memohon maaf atas semua kekurangan dari skripsi ini.

Makassar, 13 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------------------------|------------|
| RINGKASAN | ii |
| SUMMARY | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| A. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja | 9 |
| B. Tinjauan Umum tentang Beban Kerja..... | 25 |
| C. Tinjauan Umum tentang Karakteristik Individu | 40 |
| D. Kerangka Teori | 45 |
| BAB III KERANGKA KONSEP | 46 |
| A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti..... | 46 |
| B. Kerangka Konsep | 48 |
| C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif..... | 49 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 51 |
| BAB IV METODE PENELITIAN..... | 53 |
| A. Jenis dan Rancangan Penelitian..... | 53 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 53 |
| C. Populasi dan Sampel | 53 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 54 |
| E. Instrumen Penelitian | 56 |
| F. Pengolahan dan Penyajian Data | 57 |
| G. Analisis Data..... | 58 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 60 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 60 |

| | |
|----------------------------------|-----------|
| B. Hasil Penelitian | 63 |
| C. Pembahasan..... | 75 |
| D. Keterbatasan Penelitian | 85 |
| BAB VI PENUTUP | 86 |
| A. Kesimpulan | 86 |
| B. Saran | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 5.1 | Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello..... | 64 |
| Tabel 5.2 | Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello | 65 |
| Tabel 5.3 | Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello..... | 66 |
| Tabel 5.4 | Distribusi Responden Berdasarkan Usia pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello..... | 66 |
| Tabel 5.5 | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello | 67 |
| Tabel 5.6 | Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello..... | 68 |
| Tabel 5.7 | Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello..... | 69 |
| Tabel 5.8 | Hubungan Usia dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello | 70 |
| Tabel 5.9 | Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello..... | 71 |
| Tabel 5.10 | Hubungan Masa dengan Beban Kerja pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello | 72 |
| Tabel 5.11 | Hubungan Usia dengan Beban Kerja pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello | 73 |
| Tabel 5.12 | Hubungan Jenis Kelamin dengan Beban Kerja pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello..... | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Teori..... | 45 |
| Gambar 3.1 | Kerangka Konsep | 48 |
| Gambar 5.1 | Struktur Organisasi Perusahaan | 62 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------------------------------------------------------|---|
| Kuesioner Penelitian | 1 |
| Master Tabel | 2 |
| Hasil Analisis | 3 |
| Dokumentasi | 4 |
| Surat Izin Meneliti dari Dekan FKM..... | 5 |
| Surat Izin Meneliti dari DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan | 6 |
| Surat Izin Meneliti dari PT. PLN (Persero) UPDK Tello | 7 |
| Daftar Riwayat Hidup | 8 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu ilmu terapan yang sangat penting dalam keseharian hidup umat manusia, khususnya pekerja. Sesuai dengan definisi K3 menurut WHO/ILO, K3 adalah upaya promosi dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan (Permatasari dan Hendra, 2018).

Menurut WHO (2003) stres kerja merupakan kondisi ketidaksesuaian antara permintaan dan tekanan tetapi dapat juga diartikan sebagai ketidaksesuaian dengan pengetahuan dan kemampuan. Situasi seperti ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan pekerjaan tetapi juga pengetahuan dan kemampuan individu yang tidak digunakan dengan baik sehingga memicu timbulnya masalah bagi diri mereka. Seseorang akan merasakan stres ketika terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dengan sumber daya yang dimilikinya (Wicaksono, dan Anggraini, 2018).

Secara umum, kondisi stres merupakan gangguan yang bersifat psikologis tetapi juga berdampak pada fisiologi individu. Faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja, antara lain kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, ketidaksesuaian permintaan terhadap pekerja dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen. Reaksi terhadap individu dalam

mengatasi stres berbeda-beda. Bagi beberapa individu merupakan sebuah hal yang mungkin untuk mengatasi permintaan pekerjaan yang tinggi tetapi hal ini belum tentu dapat terjadi pada individu lainnya (Rezkiyah, 2020).

Stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Menurut WHO (2004) ada sekitar 8% negara di seluruh dunia menderita penyakit depresi yang diakibatkan oleh pekerjaan. Penelitian oleh *Labour Force Survey* tahun 2014 di negara Inggris ditemukan 440.000 kasus stres kerja dengan angka kejadian 1380 kasus per 100.000 pekerja penderita stres kerja (Handayani, dkk. 2022). *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH) melaporkan sekitar 40% pekerja menyatakan pekerjaan mereka penuh tekanan pada tingkat yang ekstrim. Laporan lainnya dari *American Workplace VII* menyatakan 80% pekerja merasakan stres di pekerjaan mereka dan separuhnya membutuhkan bantuan untuk mengatasinya (Sillehu, dkk. 2022).

Hasil laporan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) dalam menyatakan bahwa stres yang diakibatkan saat bekerja adalah masalah yang saat ini umum terjadi di tempat kerja di Amerika. (Handayani dkk. 2022). Di Indonesia sendiri, stres kerja menjadi masalah serius yang dibuktikan dari hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesmas) oleh Kementerian Kesehatan dimana sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43% (Azhar dan Iriani, 2021).

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka

waktu tertentu. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Nabawi, 2019).

Persepsi terhadap beban kerja merupakan pandangan individu terkait macam-macam tuntutan tugas maupun kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental seperti, mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, menganalisa permasalahan, mengatasi kejadian diluar dugaan dan mengambil keputusan dengan cepat mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kekuatan fisik dan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut harus dapat terselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Para pekerja tentunya akan merasakan beban kerja yang tidak sama, kemampuan serta pengalaman individu dalam menghadapi pekerjaannya, penghayatan dan perbedaan pemahaman, hal ini tentunya saling berkaitan (Sagala, 2020).

Tuntutan dan tugas-tugas sangat berpotensi menimbulkan terjadinya kecemasan dan ketegangan dari dalam diri karyawan. Selain tuntutan dari dalam organisasi serta pekerjaan, tuntutan yang berasal dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga atau lingkungan sosial juga berpotensi untuk menimbulkan suatu tekanan terhadap karyawan. Jika tekanan tersebut terus

terjadi pada karyawan maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan (Sudrajad, 2018).

Selain beban kerja, faktor individu juga dapat mempengaruhi stres pada pekerja. Karakteristik individu yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan status pernikahan. (Amalia, 2017). Menurut Azhar dan Iriani (2021) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain faktor individu dan faktor pekerjaan. Faktor individu terdiri dari umur/usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja sedangkan faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, dan perubahan pada organisasi. Setiap individu memiliki kemampuan berbeda untuk mengatasi stres. Stres bagi seseorang belum tentu menjadi stres untuk orang lain karena setiap individu memiliki persepsi yang berbeda. Perbedaan menangani stres ini ditentukan berdasarkan pengalaman yang dimiliki setiap individu, kepribadian dan kondisi lingkungan (Putra, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Davin (2019), terdapat hubungan dari karakteristik individu dan beban kerja terhadap tinggi atau tidaknya stres kerja pada Karyawan Marketing PT Kompas Gramedia Tahun 2019. Penelitian yang dilakukan Sianturi (2021) pada Pekerja di PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Bandar Lampung Tahun 2021, terdapat hubungan usia dengan stres kerja pada pekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurini dkk (2017) pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon terdapat hubungan usia, masa kerja, jumlah anak, dan beban

kerja dengan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Syahera (2021) pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Galang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di di PT. PLN (Persero) ULP Galang.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau PT. PLN (Persero) merupakan sebuah BUMN yang mengurus seluruh aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) bertanggung jawab memenuhi kebutuhan energi listrik di seluruh Indonesia baik di daerah perkotaan, pedesaan, kalangan industri, komersial, rumah tangga, maupun umum. Untuk itu pelayanan prima mutlak diberikan sehingga membuat tuntutan kerja dalam pelayanan yang berimbang pada akibat secara personal seperti keluhan letih, pening (pusing) dan mengakibatkan pekerja mengalami stres kerja (Rahmat dkk. 2021). Hal tersebut tentunya sering terjadi pada setiap orang yang bekerja, termasuk karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.

PT. PLN (Perseo) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello adalah salah satu unit pembangkit listrik yang terdapat di Pulau Sulawesi, khususnya di Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat (Sulselrabar) yang bertujuan untuk mengemban misi pembangkitan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik dimana pekerja dituntut untuk disiplin kerja dalam menghadapi dinamika kerja dengan cara mengembangkan inovasi dan kreativitas sumber daya manusia yang dimiliki dalam rangka memberikan nilai tambah kepada pelanggan dan meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan

wilayah kerja yang begitu luas dan dengan jumlah pelanggan yang saat ini mencapai \pm 1,7 juta pelanggan, jelas hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Rahmat dkk. 2021).

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello, terdapat beberapa pekerja yang masih sering bekerja diluar jam kerja yang telah ditentukan yaitu pukul 16:30, dikarena tuntutan tugas dan *deadline* yang harus diselesaikan sehingga sebagian pekerja baru bisa pulang setelah magrib. Beberapa juga mendapat tugas tambahan dari atasan. Hal ini dapat menambah beban kerja para pekerja sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja.

Dari penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero) Sektor Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, yang menjadi rumusan masalah adalah apakah terdapat hubungan beban kerja dan karakteristik individu dengan stres kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan beban kerja dan karakteristik individu dengan stres kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.
- b. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.
- c. Mengetahui hubungan antara usia dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.
- d. Mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh beban kerja, masa kerja, usia dan jenis kelamin terhadap stres kerja pada pekerja sehingga dapat melakukan pembuatan kebijakan terkait beban kerja agar meminimalisir stres kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.

2. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang kemudian dapat dijadikan bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Praktis

Sebagai pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan bagi rekan peneliti lain dalam penelitian selanjutnya mengenai hubungan beban kerja dan karakteristik individu dengan kejadian stres kerja pada pekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut WHO (2021), stres dapat didefinisikan sebagai segala jenis perubahan yang menyebabkan ketegangan fisik, emosional, atau psikologis. Stres adalah respons tubuh terhadap apa pun yang membutuhkan perhatian atau tindakan. Setiap orang mengalami stres sampai taraf tertentu. Menurut Stres merupakan perasaan yang dialami oleh seorang individu saat menghadapi situasi yang tertekan. Stres adalah usaha penyesuaian diri dimana bila individu tidak mampu mengatasinya, maka dapat memunculkan gangguan fisik, perilaku, perasaan hingga gangguan jiwa dengan berbagai faktor seperti frustrasi konflik, dan tekanan (Ananda dan Apsari, 2020).

Secara sederhana, stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Seorang ahli menyebut tanggapan tersebut dengan istilah “*fight or flight response*”. Jadi sebenarnya stres adalah sesuatu yang amat alamiah. Jadi sebenarnya ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan ‘stres’ yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusia sendiri. Adapun yang dimaksud dengan stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia

yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Utami dkk. 2017).

Hasibuan (2009) dalam Ahmad, dkk (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Stres kerja memiliki dampak yang beragam yang dapat mempengaruhi kesehatan pekerja maupun performa perusahaan (Wicaksono dan Anggraini 2018).

Menurut Suci (2018) stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Stres adalah segala aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam macam dampak yang merugikan mulai dari keluar dari tempat kerjanya karena stres akibat faktor non pekerjaan, dan 46% menyatakan bahwa pekerjaan mereka sangat penuh dengan stres.

Menurut Ahsan, dkk (2009) dalam Puspitawati dan Atmaja (2020) stres kerja merupakan hal yang dialami oleh setiap karyawan atau pekerja. Stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi, dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis

yang bersangkutan. Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Stres pun pasti dialami oleh setiap orang apalagi jika dihubungkan dengan pekerjaan yang dijalannya sehari-hari. Stres yang kemunculannya mengacu pada pekerjaan seseorang disebut dengan stres kerja (Suryani dan Yoga, 2018).

Stres adalah suatu ekspresi mental yang dirasakan oleh orang-orang sehubungan dengan permintaan-permintaan yang terlalu luar biasa dari iklim dan keadaan yang tunggal yang membuat bantuan pemerintahnya dapat dikompromikan. Stres kerja adalah reaksi serbaguna yang dikaitkan dengan kontras individu dan siklus mental yang merupakan hasil dari kegiatan, keadaan, dan kesempatan di luar (iklim) yang menempatkan harapan mental atau aktual yang tidak masuk akal pada individu. Tekanan kerja adalah suatu kondisi yang terjadi pada perwakilan atau seseorang yang diandalkan untuk menyelesaikan pengaturan dan hasil yang disebutkan oleh organisasi atau orang lain agar sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai kemudian dengan apa yang dibuat oleh kewajiban individu mereka (Syahera, 2021).

2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) terdapat tiga faktor dari stres antara lain yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, dan juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan dalam organisasi tersebut. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang baru khususnya terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang cepat, dengan menggunakan inovasi teknologi terbaru. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres.

b. Faktor Organisasi

Di dalam faktor organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

c. Faktor Individual

Kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama mengenai persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan. Hubungan pribadi

antara keluarga yang kurang baik akan mempengaruhi pekerjaan individu itu sendiri yang nantinya dapat merugikan perusahaan. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana individu tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga dan dapat mengatur keuangan dengan baik. Karakteristik kepribadian bawaan setiap individu berbeda-beda tiap individu yang dapat menimbulkan stres yang terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh individu tersebut.

Menurut Suryawan (2018) terdapat empat faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan di dalam organisasi yaitu tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan antar personal.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan *stressor* yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Dalam faktor ini stres dapat timbul dari jenis pekerjaan yang digeluti, keamanan dari pekerjaan itu sendiri dan kelebihan beban dari pekerjaan yang dilaksanakan.

b. Tuntutan Fisik

Tuntutan fisik adalah tuntutan yang berkaitan dengan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dimana dalam faktor ini stres dapat timbul dari temperatur dan desain kantor di tempat seseorang itu bekerja.

c. Tuntutan Peran

Tuntutan peran merupakan *stressor* yang berkaitan dengan peran seseorang di dalam sebuah organisasi. Dalam faktor ini ambiguitas dalam pekerjaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan dalam bekerja.

d. Tuntutan antar Personal

Dalam faktor ini stres dapat timbul dari 3 hal yaitu tekanan kelompok kepemimpinan, serta konflik antar personal.

Menurut Utami, dkk (2017) salah satu kondisi yang bisa menjadi *stressor* di lingkungan kerja yaitu *physical environmental problem* yang meliputi antara lain kebisingan dan suhu di tempat kerja. Terdapat beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas, dan lembab), stasiun kerja yang tidak ergonomis, 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.

Selain faktor-faktor tersebut tentunya masih banyak faktor penyebab terjadinya stres akibat kerja. Faktor-faktor lain yang kemungkinan besar dapat menyebabkan stres akibat kerja antara lain (Tarwaka, 2004):

a. Ancaman Pemutusan Hubungan Kerja.

Faktor ini sering kali menghantui para karyawan di perusahaan dengan berbagai alasan dan penyebab yang tidak pasti. Salah satu contoh kasus pengeboman hebat yang terjadi pada tanggal 12 Oktober 2002 di Legian Kuta Bali merupakan kasus yang memberikan dampak negatif di bidang ketenagakerjaan di samping dampak-dampak kemanusiaan, sosial dan ekonomi. Khusus pada bidang ketenagakerjaan, ribuan karyawan sektor pariwisata terancam pemutusan hubungan kerja akibat menurunnya turis yang datang ke Bali. Kondisi demikian sudah barang tentu menimbulkan keresahan bagi karyawan dan berakibat kepada timbulnya stres.

b. Perubahan Politik Nasional

Perubahan politik secara cepat berakibat kepada pergantian pemimpin secara cepat pula, diikuti dengan pergantian kebijaksanaan pemerintah yang seringkali menimbulkan pro dan kontra dikalangan masyarakat. Kondisi demikian tidak jarang menimbulkan kegelisahan para pegawai, akibatnya motivasi kerja menurun, angka absensi meningkat, mogok kerja dll. Keadaan tersebut juga merupakan bentuk dari adanya stres.

c. Krisis Ekonomi Nasional

Krisis ekonomi yang berkepanjangan, seperti yang terjadi di Indonesia menyebabkan banyak perusahaan melakukan efisiensi dalam bentuk perampingan organisasi. Akibatnya ribuan karyawan terancam berhenti kerja atau pensiun muda dan pencari kerja kehilangan lowongan pekerjaan. Stres dan depresi menjadi bahasa populer pada kalangan masyarakat pekerja maupun pencari kerja.

3. Sumber Stres Kerja

Menurut Afriza (2021) Sumber stres dapat berasal dari dalam tubuh dan diluar tubuh, sumber stres dapat berupa biologik/fisiologik, kimia, psikologis, sosial dan spiritual, terjadinya stres karena *stressor* tersebut dirasakan dan dipersepsikan oleh individu sebagai ancaman sehingga menimbulkan kecemasan yang merupakan tanda umum dan awal dari gangguan kesehatan fisik dan psikologik contohnya:

a. *Stressor* Biologis

Stressor biologis dapat merupakan mikroba, bakteri, virus, dan jasad renik lainnya, hewan, tumbuhan, dan bermacam makhluk hidup lainnya yang dapat mempengaruhi kesehatan.

b. *Stressor* Fisik

Stressor fisik dapat berupa perubahan iklim, alam, suhu, cuaca, geografi, demografi, nutrisi, kebisingan dll.

c. *Stressor* Kimia

Stressor kimia dari dalam tubuh dapat berupa serum darah dan glukosa, sedangkan dari luar tubuh dapat berupa konsumsi obat, alkohol, nikotin, kafein, polusi udara, gas beracun, insektisida, pencemaran lingkungan, bahan kosmetik, pengawet, pewarna, dll.

d. *Stressor* Psikososial

Stressor psikososial dapat berupa prasangka, ketidakpuasan terhadap diri sendiri, kekejaman (penganiayaan, pemerkosaan), konflik peran, percaya diri rendah, perubahan status ekonomi dan kehamilan.

e. *Stressor* Spiritual

Stressor spiritual yaitu adanya persepsi negatif terhadap nilai-nilai Ketuhanan.

Adapun Sumber-sumber stres kerja menurut Rivai (2009) antara lain:

a. Kondisi Pekerjaan

Sumber-sumber stres ini berhubungan dengan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan, yang merupakan faktor dari isi pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan faktor jadwal pekerjaan.

b. Masalah Peran

Setiap karyawan bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap karyawan mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan atasannya.

c. Faktor Interpersonal

Hubungan kerja antar karyawan menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor-faktor dalam hubungan yang dapat menjadi *stressor* antara lain dukungan sosial yang kurang, terjadi perseteruan secara politik, terjadi iri hati atau amarah. Hubungan interpersonal sangat penting untuk kepuasan pekerjaan. Jaringan sosial yang luas dapat mengurangi ketegangan, misalnya dukungan dari rekan pekerja, pimpinan, dan keluarga. Oleh karena itu dukungan sosial yang sedikit dan terkadang tidak ada, dapat membuat seseorang menjadi stress

d. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup promosi berlebih atau kurang dan ketidakpastian pekerjaan, seperti ketakutan kehilangan pekerjaan. Ancaman bahwa pekerjaannya sudah tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Hal ini terjadi pada karyawan kontrak yang mengalami ketidakamanan (*insecurity*), tidak ada kesempatan untuk berkembang, tidak diberi peluang untuk lebih maju, cepat melakukan perubahan orientasi yang tidak mempertimbangkan kesiapan karyawan (disorientasi), dan lain-lain. Jika ada orang yang di-PHK dengan alasan-alasan yang tidak jelas dan tidak dijelaskan, maka keputusan demikian ini bisa mengancam rasa aman karyawan lain. Mereka akan berpikir bahwa dirinya bisa saja akan bernasib sama. Selain itu, *over* dan *under-*

promotion sendiri dapat menjadi sumber dari stres, jika peristiwa tersebut dirasakan sebagai perubahan drastis yang mendadak, misalnya jika tenaga kerjanya kurang dipersiapkan untuk promosi.

e. Struktur Organisasi

Salah satu contohnya adalah kurang melibatkan karyawan dalam proses mengambil keputusan, komunikasi yang kurang lancar atau kebijakan manajemen yang terlalu kejam (*lack of family-friendly policies*), yaitu hanya mementingkan faktor efisiensi dan mengabaikan faktor manusiawi.

Siagian (2008) membagi sumber stres kerja menurut asalnya, sebagai berikut:

a. Sumber Stres Kerja dari dalam Pekerjaan

- 1) Beban kerja terlalu berat.
- 2) Tekanan waktu.
- 3) Lingkungan kerja yang berbahaya.
- 4) Informasi yang hilang dari umpan balik kinerja.
- 5) Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.
- 6) Peran dan staf yang tidak jelas dalam keseluruhan operasi organisasi.
- 7) Frustrasi yang disebabkan oleh intervensi lain di dalam dan di luar gugus tugas.
- 8) Perbedaan antara nilai-nilai yang dipegang oleh karyawan dan yang dipegang oleh organisasi.

9) Perubahan terjadi pada umumnya menyebabkan perasaan tidak pasti.

b. Sumber Stres dari Luar Pekerjaan

- 1) Masalah keuangan.
- 2) Perilaku negatif anak-anak.
- 3) Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis.
- 4) Pindah tempat tinggal.
- 5) Seseorang dalam keluarga meninggal.
- 6) Kecelakaan, penyakit serius.

4. Dampak Stres Kerja

Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespon kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Dampak stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun tekun bekerja. Namun banyak pula yang berdampak negatif, yang merusak dan berbahaya.

Menurut Surya (2015) dalam Purba (2019) menyatakan “Stres tidak selalu mempunyai pengertian negatif, dalam kondisi tertentu stres dapat berdampak positif”. Stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam beberapa aspek yaitu:

a. Aspek Psikologis

Dampak aspek psikologis meliputi kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah dan hilang percaya diri.

b. Aspek Jasmaniah

Dampak aspek jasmaniah yaitu perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, sulit bernapas, gangguan pencernaan, gangguan saraf.

c. Aspek Perilaku

Seperti kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, pasif, kurang bertanggung jawab.

d. Aspek Lingkungan

Seperti suasana rumah tangga yang kurang harmonis, lingkungan pekerjaan yang kurang produktif, masyarakat yang tidak tenteram.

Menurut Utami, dkk (2017) umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, 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 di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

Menurut Afriza (2021) pengaruh stres kerja pada pekerja antara lain:

a. Kelelahan

Dalam keadaan stress tubuh kita akan mengaktifkan respon melawan atau menghindar, baik kita memilih untuk tetap aktif maupun diam saja. Akibatnya, kita mengeluarkan lebih banyak energi, dan hal ini dapat menyebabkan kelelahan baik secara mental maupun fisik. Apabila beberapa *stressor* menuntut perhatian kita, seperti tenggang waktu, catatan produktivitas, atau rapat staf, akan terjadi hal-hal berikut: fokus kerja kita terpecah, rentan perhatian kita berkurang, kemampuan kita untuk mengingat informasi menjadi sangat terbatas dan proses pengambilan keputusan kita akan sangat terpengaruh.

b. Menutup Diri

Apabila seseorang merasa dirinya sudah tidak memiliki kendali terhadap pekerjaannya dan mulai merasa dimanfaatkan oleh atasan, rekan kerja atau oleh perusahaan tempatnya bekerja, akan timbul perasaan menutup diri, terisolasi, atau menjadi korban. Jika tidak diperiksa dan tidak diselesaikan, persepsi tersebut akan memperkuat rasa marah dan frustrasi.

c. Depresi

Seseorang yang selalu merasa kehilangan kendali (baik kewalahan maupun bosan) di tempat kerjanya, pada akhirnya akan merasa depresi. Apabila anda merasa tidak senang dengan keadaan anda sekarang tetapi tidak dapat berhenti dari pekerjaan karena beberapa alasan, anda akan

merasakan depresi yang terungkap dalam bentuk ketidak berdayaan. Perasaan depresi ini mungkin tidak hanya mempengaruhi kualitas kerja anda tetapi juga dapat menekan sistem imun sehingga anda menjadi lebih rentan terhadap penyakit dan kesakitan.

d. Harga Diri Rendah

Harga diri sering kali digambarkan sebagai suatu perasaan tentang nilai diri (*self-worth*) dan penerimaan diri (*self-acceptance*). Harga diri tercermin dalam perkataan yang kita ucapkan, pakaian yang kita kenakan, dan mungkin sering terlihat dalam perilaku kita.

Pines dan Aronson (1989) dalam Suryawan (2018) menyatakan bahwa stres kerja yang terjadi dalam jangka yang cukup lama dan berlangsung dalam intensitas yang tinggi mengakibatkan individu akan mengalami kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini disebut dengan “*burn out*”, yang merupakan salah satu bentuk stress yang tampak pada sikap perilaku individu. *Burnout* merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Kelelahan emosional ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, yakni perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu, mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

Menurut Septian dan Siregar (2022) dampak dari stres kerja terbagi dua antara lain:

a. Dampak pada Individu

Dampak pada individu dapat bersifat tidak menyenangkan, gelisah, atau mencurigakan. Sakit kepala, insomnia, hipertensi, serangan jantung, dan kelainan fisiologis lainnya adalah gejala umum

b. Pengaruh pada Organisasi

Stres di tempat kerja dapat mengakibatkan ketidakhadiran, pergantian yang tinggi, kualitas pekerjaan yang buruk, dan hubungan kerja yang tegang yang dapat menghambat prestasi kerja, meningkatkan bahaya kecelakaan kerja, dan membatasi keluaran.

Menurut Hotina dan Febriansyah (2018) selain berdampak negatif, stres kerja juga dapat berdampak positif. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Looker (2005) mengungkapkan bahwa bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebabkan kebosanan, frustrasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan—kemampuan kita secara penuh.

B. Tinjauan Umum tentang Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2004) beban kerja Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Adapun menurut Ali, dkk (2022) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun. Beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih (Ali dkk. 2022).

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja (Rohman dan Ichsan, 2021).

Menurut Safitri dan Astutik (2019) beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari dan dianggap sebagai beban.

Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan (*under stress*) (Safitri dan Astutik, 2019).

Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres. beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Pekerjaan yang harus dikerjakan oleh suatu organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian antara volume kerja dan norma waktu (Syauqi dkk., 2020).

Beban kerja sendiri dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Beban Kerja Mental

Beban kerja mental adalah kondisi kerja dimana informasi yang masih harus diproses di dalam otak. Kerja mental meliputi kerja otak dalam pengertian sempit dan pemrosesan informasi. Kerja otak dalam pengertian sempit adalah proses berfikir yang memerlukan kreatifitas, misalnya membuat mesin, membuat rencana produksi, mempelajari file dan menulis laporan. Beban kerja mental adalah suatu penilaian operator mengenai margin yang ditimbulkan dari suatu beban atensi (antara kapasitas kerja operator dan tuntutan tugas yang ada) ketika sedang melakukan suatu tugas tertentu. Beban kerja mental merupakan pekerjaan dengan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan dengan penggunaan mental yang cenderung tinggi (otak sebagai pencetus utama). Ada berbagai aspek yang dipahami orang jika ditanya mengenai beban kerja mental antara lain: jumlah pekerjaan yang membebani, adanya tekanan waktu, tingkat *effort*, keberhasilan memenuhi tuntutan, konsekuensi psikis dan fisiologis dari tugas (Diniaty dan Ikhsan, 2018).

b. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang penilaiannya berdasarkan pada kriteria fisik seseorang. Pembebanan fisik yang diperkenankan yaitu tidak melebihi 30-40% dari batas kemampuan maksimum tenaga kerja dalam waktu 8 jam kerja setiap harinya. Sebagai

parameter praktis digunakan pengukuran dengan menggunakan denyut nadi yang diusahakan tidak lebih dari batas 30-40 denyut setiap menit di atas denyut pada saat sebelum melakukan pekerjaan. Hadirnya kriteria tersebut mengharapkan tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan selama 8 jam kerja setiap harinya dalam 40 jam dalam seminggu. Penentuan pembebanan fisik untuk sistem kerja angkat dan angkut (Arifin, 2021).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja. Aktivitas manusia dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Beban kerja dapat dirasa berbeda diluar kemampuan para pekerja untuk melakukan setiap pekerjaannya. Dalam hal tersebut para pekerja pasti sering merasa tertekan akan beban yang ia tanggung ataupun alami, dengan begitu juga memaksa para pekerja untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya walaupun para pekerja sendiri sering sekali merasa terbebani akan hal tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Suci R Mar'ih Koesomowidjojo (2017)

a. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan keinginan atau persepsi (faktor psikis). Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang

berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

b. Faktor eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

2) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

3) Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga pengajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Menurut Prihatini (2007) dalam Arifin (2021) beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

- 1) Tugas yang sifatnya fisik misalnya, stasiun kerja, tata ruang kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, hingga sikap kerja. Sedangkan tugas bersifat mental dapat digolongkan menjadi setiap pekerjaan yang bersifat kompleks, tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat pendidikan dan pelatihan yang telah didapatkan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Organisasi kerja digolongkan sebagai masa waktu pada saat kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, adanya *shift* malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, adanya pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja, yang dimaksudkan dari lingkungan kerja dapat berasal dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, serta lingkungan psikologis. Ketiga aspek diatas sering disebut *wring stressor*.

b. Faktor Internal

Faktor internal merupakan segala faktor yang asalnya dari dalam tubuh dan disebabkan karena adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi yang dihasilkan oleh tubuh disebut *strain*. Berat ringannya strain dapat dinilai secara objektif ataupun subjektif. Faktor internal sendiri meliputi faktor somatis, diantaranya jenis kelamin, umur, ukuran tubuh,

status gizi, dan kondisi Kesehatan. Untuk faktor psikis digolongkan menjadi beberapa faktor diantaranya motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, serta kepuasan).

Menurut Soleman & Aminah (2011) dalam Situmorang dan Hidayat (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi dan lingkungan.

1) Tugas

Tugas dikelompokkan menjadi dua yaitu tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, sikap kerja, kondisi ruang kerja, mengangkat beban. Tugas yang bersifat mental seperti tingkat kerumitan pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan, emosi pekerjaan.

2) Organisasi Kerja

Merupakan faktor yang bersumber dari kebijakan yang dibuat oleh perusahaan seperti lamanya waktu istirahat, sistem kerja, pembagian *shift* kerja, waktu kerja, sistem pengupahan, struktur organisasi dan sebagainya.

3) Lingkungan Kerja

Merupakan faktor yang berasal dari kondisi lingkungan yang biasa digunakan untuk bekerja dan dapat menambah beban kerja

pegawai seperti lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, dan lingkungan kerja biologis.

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri sebagai akibat dari beban kerja eksternal reaksi faktor yang berasal dari tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal. Reaksi biasanya disebut sebagai regangan. Ada dua faktor yang berpotensi menimbulkan *stressor*, yaitu faktor somatik dan faktor psikologis. Faktor somatik meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi, dan sebagainya. Faktor psikologis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, kepuasan, keinginan, dan sebagainya (Situmorang dan Hidayat, 2019).

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Sementara jika beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Berbagai macam tuntutan dan target yang semakin bertambah dan semakin kompleks akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun psikologis pada karyawan apabila karyawan tersebut tidak mampu untuk menyesuaikan antara kebutuhan yang ada dengan kemampuan yang dimilikinya (Jannah, 2021).

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati dan Carrollina, 2017).

Beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut 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 kerja tidak sesuai dengan standar.

b. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

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.

Menurut Sagala (2021) beban kerja berlebih di tempat kerja sangat membebani karyawan. Efek negatif dapat mencakup stres yang melemahkan, gangguan suasana hati, dan penyakit.

a. Stres dan Kelelahan

Beban kerja yang berlebihan dengan jam kerja yang panjang menduduki puncak daftar pemicu stres utama. Beban kerja dan stres kerja menyebabkan kelelahan, yang digambarkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia sebagai bentuk stres kerja kronis yang menghabiskan energi dan mengurangi kemandirian. Lima puluh persen pekerja berhenti bekerja karena kelelahan. Beban kerja yang berat menyebabkan kelelahan karena karyawan merasa sedikit kendali atas pekerjaan mereka.

b. Merusak Karir

Beban kerja yang berlebihan di tempat kerja dapat menghambat karier yang sukses. Harvard Business Review menjelaskan bahwa kinerja kerja dapat menurun ketika karyawan memiliki lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat mereka tangani secara wajar. Bekerja berjam-jam dengan kecepatan tinggi dapat memenangkan penghargaan pada awalnya, tetapi kemudian itu menjadi standar kinerja yang diharapkan. Gagal untuk secara konsisten memberikan pekerjaan berkualitas tinggi dapat berdampak negatif pada evaluasi kinerja, kelayakan pembayaran dan promosi.

c. Menyebabkan Kesehatan Fisik yang Buruk

Efek beban kerja yang berlebihan pada karyawan sering terlihat pada kesehatan yang buruk dan resistensi yang rendah terhadap flu apapun yang terjadi di sekitar kantor. Terjebak dengan terlalu banyak pekerjaan menyisakan sedikit waktu untuk berolahraga, meditasi, relaksasi, atau memasak makanan bergizi.

d. Depresi dan Kecemasan

Kelebihan beban kerja di tempat kerja dapat sangat mempengaruhi suasana hati dan kesejahteraan emosional, yang juga mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Kemurungan dapat merusak hubungan dengan rekan kerja, penyelia, teman dan keluarga. Merenungkan beban kerja mempertinggi kecemasan dan meningkatkan ketidakpuasan secara keseluruhan terhadap pekerjaan. Kekhawatiran tentang menjaga dapat menyebabkan perasaan tidak mampu dan rendah diri, terutama jika bos berkomentar tentang meningkatkan kecepatan. Depresi berjalan seiring dengan kecemasan dan perasaan tidak berdaya. Karyawan yang merasa sudah bekerja dengan kapasitas penuh dapat mengalami depresi, terutama jika mereka merasa atasannya tidak mudah didekati. Depresi merusak moral dan menurunkan loyalitas kepada organisasi.

Beban kerja yang diberi kepada pegawai atau pegawai harusnya sesuai dalam batas kemampuan yang dimiliki, waktu yang disediakan, serta tingkat kesulitan pekerjaan tersebut. Menurut Schultz dan Schultz (2010) dalam

Sagala (2020) dampak beban kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*.

a. *Quantitative Overload*

Contoh dari *Quantitative Overload* adalah seorang pegawai atau pegawai memiliki keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas, serta penyediaan waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi disaat seorang pegawai melakukan terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

b. *Qualitative Overload*

Beban kerja yang terjadi apabila seorang pegawai merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Beban kerja kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan dimana titik beratnya lebih mengacu kepada pekerjaan otak. Berkembangnya teknologi menyebabkan seorang pekerja harus memiliki pengetahuan yang lebih luas dan memiliki keterampilan yang memadai. Hal-hal seperti ini yang pada akhirnya menjadi penghambat bagi pekerja, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak menjadi produktif lagi dan menimbulkan kelelahan secara mental, serta reaksi emosional dan fisik yang berlebihan.

4. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu

organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia (Nabawi, 2019).

a. Pengukuran Beban Kerja Fisik

Pengukuran beban kerja fisik dapat dilakukan dengan metode *Cardiovascular Load (CVL)*. *Cardiovascular Load (CVL)* dilakukan dengan mengukur denyut nadi. Salah satu peralatan yang digunakan untuk mengukur denyut nadi adalah dengan Oximeter. Apabila peralatan tersebut tidak tersedia, maka dapat dicatat secara manual memakai *stopwatch* dengan metode 10 denyut. Denyut nadi untuk mengestimasi indeks beban kerja fisik terdiri dari beberapa jenis yang didefinisikan oleh Grandjean (1993) dalam Lubis (2020) adalah:

- 1) Denyut nadi istirahat: adalah rerata denyut nadi sebelum pekerjaan dimulai.
- 2) Denyut nadi kerja: adalah rerata denyut nadi selama bekerja.
- 3) Nadi kerja: adalah selisih antara Denyut nadi istirahat dan Denyut nadi kerja.

b. Pengukuran Beban Kerja Mental

Pengukuran beban kerja mental terbagi menjadi dua pendekatan, yaitu metode pengukuran objektif dan metode pengukuran subjektif. Pada metode pengukuran objektif umumnya dapat dihitung dengan pendekatan fisiologis. Sedangkan pada metode pengukuran secara subjektif umumnya mengukur beban kerja mental berdasarkan sudut pandang subjektif pada responden atau karyawan. Contohnya yaitu Metode *National Aeronautics and Space Administration–Task Load Index* (NASA-TLX) dan metode *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT) (Annisa dan Daradjatun, 2022).

1) NASA-TLX

Metode NASA-TLX merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis beban kerja mental yang dihadapi oleh pekerja yang harus melakukan berbagai aktivitas dalam pekerjaannya. Metode ini dikembangkan oleh Hart dan Staveland (2006) berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang terdiri dari skala sembilan faktor (kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik, usaha mental, performansi, frustrasi, stres dan kelelahan). Dari sembilan faktor ini disederhanakan lagi menjadi 6 yaitu Kebutuhan Mental (KM), Kebutuhan Fisik (KF), Kebutuhan waktu (KW), Performansi (P), Usaha (U), Tingkat Frustrasi (TF). *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT). NASA-TLX (*Nasa Task Load Index*) adalah suatu metode pengukuran beban kerja mental

secara subjektif. Pengukuran metode NASA-TLX dibagi menjadi dua tahap, yaitu perbandingan tiap skala (*Paired Comparison*) dan pemberian nilai terhadap pekerjaan (*Event Scoring*). Perlu digaris bawahi bahwa yang diukur di sini merupakan beban kerja dari jenis pekerjaannya, bukan beban kerja yang dimiliki oleh masing-masing pekerja (Hakim, dkk. 2022).

2) Metode *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT)

Metode *Subjective Workload Assessment Technique* dikembangkan pada Aerospace Medical Laboratory Wright-patterson Air Force Base, Ohio, USA oleh Harry G. Armstrong. SWAT dikembangkan untuk menjawab pertanyaan bagaimana cara mengukur beban kerja dalam lingkungan yang sebenarnya. *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT) adalah prosedur pemberian skala yang disalin untuk tugas penting yang banyak dari seseorang/individu yang berpengaruh pada mental serta berhubungan dengan pelaksanaan/performansi tugas yang bervariasi. Metode ini dikembangkan oleh Reid dan Nygren dengan menggunakan dasar metode penskalaan *conjoint*. Pengumpulan data dengan metode analisis SWAT dilakukan melalui pemakaian kartu-kartu kombinasi beban kerja mental, yaitu berupa lembaran yang dibuat secara khusus dan berjumlah 27 buah (Yul dan Setiyawan 2021).

C. Tinjauan Umum tentang Karakteristik Individu

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Siagian (2008) menyatakan bahwa, Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

1. Masa Kerja

Tenure atau masa kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan oleh individu atau karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, masa kerja juga didefinisikan sebagai waktu atau periode atau lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan terhitung dari kontrak kerja yang digunakan. Masa kerja adalah lama atau jangka waktu karyawan bekerja pada suatu instansi, perusahaan, organisasi, dan sebagainya (Madyaratri dan Izzati, 2021). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut. Lama kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja (Sa'adah, dkk., 2021). Masa kerja dapat mempengaruhi munculnya stres kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari pada individu dengan masa

kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman. Masa kerja berhubungan dengan pengalaman seorang pekerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Masa kerja berpotensi timbulnya stres kerja, baik itu untuk masa kerja yang sebentar ataupun masa kerja yang sudah lama dapat memicu terjadinya stres kerja pada seorang pekerja. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan (Manabung, dkk., 2018). Masa kerja menurut Melati (2013) dalam Ramadhan (2019) adalah panjangnya waktu bekerja dihitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian.

Semakin lama karyawan bekerja disuatu perusahaan mereka sudah bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya, memiliki pengalaman yang banyak dan memiliki keterampilan yang baik dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang baru memulai suatu pekerjaan tentu memerlukan penyesuaian baik pekerjaan, beban kerja, target kerja, dan juga lingkungan kerja (Ramadhan, 2019).

2. Usia

Umur atau usia merupakan kehidupan yang diukur dengan tahun. Usia merupakan usia individu yang dihitung sejak dilahirkan sampai saat berulang tahun. Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan

atau diadakan). Usia adalah lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama (Hasudungan, 2017).

Seseorang yang berusia muda sanggup melakukan pekerjaan berat dan sebaiknya jika seseorang sudah berusia lanjut maka kemampuannya untuk melakukan pekerjaan berat menurun. Pekerja yang berusia lanjut akan merasa cepat lelah dan tidak dapat bergerak dengan leluasa ketika melaksanakan tugasnya sehingga mempengaruhi kinerjanya. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik setiap individu berbeda dan dapat juga dipengaruhi oleh usia tersebut (Arifin, 2018). Usia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja. Pekerja dengan usia yang lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh pekerja dengan usia yang relatif lebih muda. Usia berkaitan erat dengan stress. Semakin tua usia seseorang maka akan menyebabkan organ dan kondisi fisik menurun, sehingga lebih rentan untuk mengalami stres. Usia adalah salah satu faktor yang penting, semakin tinggi usia semakin mudah mengalami stres. Hal ini antara lain disebabkan oleh faktor fisiologis yang telah mengalami kemunduran dalam berbagai kemampuan seperti kemampuan visual, berpikir, mengingat dan mendengar. Semakin tua seseorang maka orang tersebut semakin rentan mengalami stres. Seseorang akan rentan mengalami stres pada usia 21–40 tahun dan pada usia 40–60 tahun (Zulkilfli, 2019).

Menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2009, terdapat 9 kategori usia diantaranya:

- a. Masa balita: 0 – 5 tahun
- b. Masa Kanak-Kanak: 5–11 Tahun
- c. Masa Remaja Awal: 12–16 Tahun
- d. Masa Remaja Akhir: 17–25 Tahun
- e. Masa Dewasa Awal: 26–35 Tahun
- f. Masa Dewasa Akhir: 36–45 Tahun
- g. Masa Lansia Awal: 46–55 Tahun
- h. Masa Lansia Akhir: 56–65 Tahun
- i. Masa Manula: > 65 Tahun.

3. Jenis Kelamin

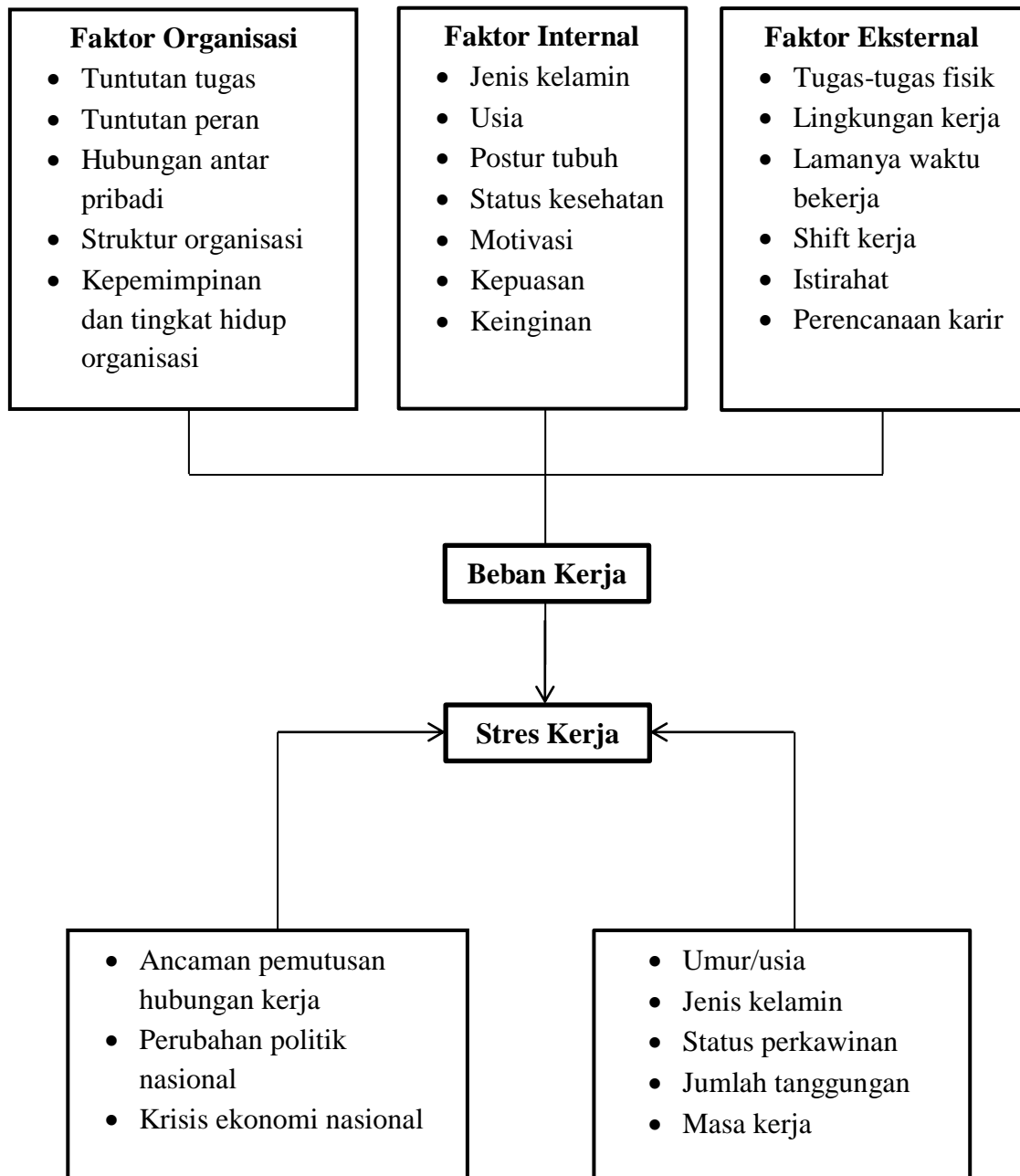
Menurut Fakhri (2003) jenis kelamin atau dengan kata lain Gender yang berasal dari bahasa latin yaitu *genus*, yang mempunyai arti tipe atau jenis. Berdasarkan dalam bahasa inggris, gender memiliki arti yaitu jenis kelamin atau jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Secara Etimologi, gender merupakan perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan, dari nilai dan tingkah laku. Berdasarkan “*woman studies encyclopedia*” menjelaskan bahwa gender merupakan suatu konsep kultural, dan berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, tingkah laku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Menurut Syahrir (2020) perempuan lebih berisiko untuk dapat mengalami stres yang bisa menimbulkan penyakit akibat stres serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Berikut beberapa factor yang dapat menyebabkan perempuan rentan dalam mengalami stres kerja, antara lain:

- a. Perempuan kebanyakan yang memiliki peran dalam merawat keluarga sehingga total beban kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.
- b. Perempuan sebagian besar dalam tingkatan untuk mengontrol pekerjaan cenderung rendah karena menempati jabatan dibawah laki-laki.
- c. Perempuan yang menduduki jabatan penting semakin banyak.
- d. Perempuan yang bekerja pada tingkat stres kerja yang tinggi semakin banyak.
- e. Diskriminasi dan terjadinya ketidakadilan dari posisi yang lebih senior.
- f. Respon terhadap stres cenderung berbeda antara perempuan dan laki-laki.

Laki-laki cenderung mengatasi stres yang dialami dengan melakukan perubahan perilaku seperti, merokok, minum alkohol, serta obat-obatan. Perempuan dalam mengatasi stres cenderung melakukan perubahan secara emosional. Berdasarkan dari cara mengatasi stres, laki-laki cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara fisik, sedangkan perempuan cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara psikologis (Syahrir, 2020).

D. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi teori Suci (2017), Siagian (2008) dan Robbins (2008)

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

1. Variabel Dependen

a. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan. Faktor pekerjaan (beban kerja) dan faktor individu (masa kerja dan umur) dapat mempengaruhi seorang pekerja mengalami stres kerja, dimana tingginya pembebanan pada pekerja memungkinkan penggunaan energi juga tinggi sehingga pekerja akan mengalami *overstress*. Individu yang masih muda akan lebih mudah terpancing dan belum mampu mengendalikan emosinya dengan baik. Sebaliknya, individu dengan usia yang lebih tua lebih mampu mengendalikan emosinya. Pekerja yang sudah bekerja lebih lama dapat berpengaruh positif karena memiliki lebih banyak pengalaman dalam melakukan tugas mereka.

2. Variabel Independen

a. Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan ke dalam beban kerja kuantitatif yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam

waktu tertentu. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah (Jannah, 2021).

b. Masa Kerja

Usia merupakan kehidupan yang diukur dengan tahun. Usia merupakan usia individu yang dihitung sejak dilahirkan sampai saat berulang tahun. Masa kerja berkorelasi positif dengan psikologis pekerja, yang artinya bahwa semakin tinggi masa kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula gangguan psikologisnya. Khususnya rasa saling membutuhkan antara pekerja dengan perusahaan yang sudah terjalin sangat lama. Masa kerja mempunyai potensial untuk terjadinya stres kerja. Baik masa kerja yang sebentar ataupun lama dapat memicu terjadinya stres kerja serta diperberat dengan adanya beban kerja yang besar (Hidayat, dkk., 2019).

c. Usia

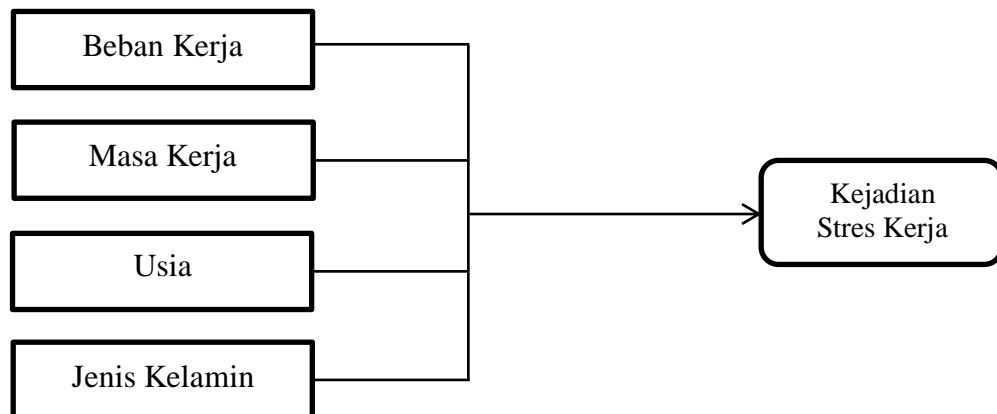
Usia adalah karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja serta juga akan mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Semakin tua seseorang maka orang tersebut semakin rentan mengalami stres. Seseorang akan rentan

mengalami stres pada usia 21-40 tahun dan pada usia 40-60 tahun (Irkhami, 2015).

d. Jenis Kelamin

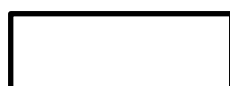
Pria dan wanita secara biologis berbeda, terutama dalam fungsi reproduksi. Misalnya menstruasi pada wanita, hamil, melahirkan dan menyusui, namun pria tidak, hal ini dapat memberikan potensi timbulnya stres yang berbeda. Selain itu, terdapat beberapa wanita yang memiliki peran ganda yaitu sebagai pekerja di tempat kerjanya dan mengurus rumah tangga.

B. Kerangka Konsep

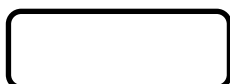


Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Keterangan:



= Variabel Independen



= Variabel Dependen



= Arah Hubungan Variabel

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah penilaian subjektif berupa *survey* perasaan dan ketegangan yang meliputi enam jenis *stressor* kerja yaitu konflik peran, ketaksaan peran, beban kerja berlebih kuantitatif, beban kerja berlebih kualitatif, pengembangan karir dan tanggung jawab personal. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner *Survey Diagnosis Stress* (SDS) yang berisi 30 pertanyaan yang menggunakan skala likert. Kuesioner telah dikembangkan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Kesehatan RI (Putri, 2018). Variabel stres kerja akan diukur setelah pekerja selesai bekerja.

Kriteria Objektif:

1. Stres tinggi : Skor ≥ 91
2. Stres rendah : Skor = 31-90

(Matteson dan Ivancevich, 1980)

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner NASA-TLX. NASA-TLX (*Nasa Task Load Index*). Pengukuran metode NASA-TLX dibagi menjadi dua tahap, yaitu perbandingan tiap skala (*Paired Comparison*) dan pemberian nilai terhadap pekerjaan (*Event Scoring*). Terdapat 6 faktor dalam pengukuran ini yaitu Kebutuhan Mental (KM),

Kebutuhan Fisik (KF), Kebutuhan waktu (KW), Performa (P), Usaha (U), Tingkat Frustrasi (TF). Variabel beban kerja akan diukur setelah pekerja selesai bekerja.

Kriteria Objektif:

1. Sedang : Skor = 41-60
2. Tinggi : Skor \geq 61

(Hart dan Staveland, 2006)

3. Masa Kerja

Masa kerja dalam penelitian ini adalah lamanya seseorang bekerja di PT. PLN (Persero) yang dihitung pada saat pekerja mulai bekerja pada perusahaan tersebut, sampai dengan penelitian ini dilakukan, yang dinyatakan dalam satuan tahun.

Kriteria objektif:

1. Baru : Bekerja selama \leq 5 tahun
2. Lama : Bekerja selama $>$ 5 tahun

(Suma'mur, 2013)

4. Usia

Usia dalam penelitian ini adalah lamanya responden hidup sejak lahir sampai saat penelitian dilakukan dan dinyatakan dengan satuan tahun.

Kriteria objektif:

1. Muda : $<$ 35 Tahun
2. Tua : \geq 35 Tahun

(Depkes RI, 2009)

5. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan organ biologis yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Null (H_0)

- a. Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.
- b. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.
- c. Tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.
- d. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Tello.

2. Hipotesis Alternatif (H_a)

- a. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.

- b. Ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.
- c. Ada hubungan antara usia dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.
- d. Ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Tello.