

THE INFLUENCE OF WORKLOAD ON EMPLOYEE WORK STRESS AT PT. PRIMUS SANUS COOKING OIL INDUSTRIAL

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI PT. PRIMUS SANUS COOKING OIL INDUSTRIAL

Oviliqiar Sugiharto¹, Enjang Suherman², Laras Ratu Khalida³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2}

enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id¹, Laras.ratu@ubpkarawang.ac.id²

ABSTRACT

Job stress is a common, phenomenon in the work environment and can affect employee well-being and productivity. This study aims to investigate the effect of workload on employee work stress at PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial. The research method used is quantitative descriptive. The data collection technique is a survey using a questionnaire distributed to employees in the company. The analysis tools used are simple's regressions, correlation, coefficient of determination and t-test. The results of the study are expected to provide a better understanding of the relationship between workload and work stress, as well as provide insight for company management to develop more effective strategies in managing workload and preventing work stress in the workplace. Workload has a positive effect on increasing work stress

Keywords: Job stres, Work stres, Employees.

ABSTRAK

Stres kerja merupakan masalah umum di lingkungan kerja yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Tujuan dari riset ini adalah ingin pengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial. Metode riset ini adalah uraian kuantitatif. Cara mengumpulkan data dilakukan melalui angket dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan perusahaan tersebut. Analisis data menggunakan regresi sederhana, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil riset diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara beban kerja dan stress kerja, serta membantu manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk mengelola beban kerja dan mencegah stress kerja di tempat kerja. Ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan stress kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang kian intens, perusahaan di beragam sektor industri menghadapi tantangan untuk mempertahankan kesejahteraan serta produktivitas tenaga kerja mereka. Salah satu permasalahan yang kerap timbul dalam konteks ini adalah stress kerja, yang dapat berpengaruh besar tidak

hanya pada individu, namun juga terhadap performa organisasi secara keseluruhan. Stress kerja dapat dipicu banyak sebab, termasuk beban kerja, tekanan kerja yang besar, tuntutan waktu yang mendesak, kurangnya dukungan

sosial, konflik peran, serta ketidakpastian dalam pekerjaan.

Fenomena meningkatnya kasus stress kerja di berbagai industri telah menjadi perhatian global. Menurut data Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), stress kerja adalah satu masalah kesehatan kerja yang paling umum dihadapi oleh pekerja di seluruh dunia (Fortes, 2020). Selain itu menurut angket International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa dua pertiga hingga setengah pekerja melaporkan mengalami stres terkait pekerjaan mereka (International Labour Organization, 2016). Ada juga angket dari Gallup, yang menyatakan sebanyak 44% pekerja di dunia mengalami stress pada 2022.

Persentase tersebut masih sama seperti pada tahun sebelumnya (Gallup, 2022). Di Indonesia, tingkat stress kerja mencapai 73%, Untuk Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya berada di tingkat 64% (Febriyanti, 2021). Menurut data Ri.esdas 2018, gangguan mental dialami oleh 9,8% populasi, dan 35% di antaranya mengalami stress kerja yang dapat berdampak serius, dengan perkiraan 43% hari kerja hilang akibat kondisi ini (Rikesdas, 2018).

Faktor yang mempengaruhi stress kerja salah satunya adalah beban kerja, ini di dukung dengan teori-teori psikologis dan manajemen yang menuraikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan risiko stress kerja. Misalnya, teori Job Demand-Control Model (Manullang, 2019), yang menyebutkan bahwa stress kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kontrol yang dimiliki karyawan atas pekerjaannya. Ketika tuntutan pekerjaan tinggi tetapi kontrol atau otonomi yang dimiliki rendah, stress kerja cenderung meningkat. Selain itu, teori Effort-Reward Imbalance (Tammasse, 2022) juga menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan imbalan yang diterima dapat menyebabkan stress kerja. Seandainya pekerja merasa bahwa hasil mereka tidak sebanding dengan imbalan yang diterima, baik dalam bentuk gaji, penghargaan, atau dukungan sosial, maka mereka akan mengalami stres yang lebih tinggi. Selain itu, pengaruh beban kerja terhadap stress kerja juga didukung oleh hasil riset-riset sebelumnya, diantaranya: Nugrahini (2014) menemukan bahwa beban kerja menyebabkan stress kerja, dengan 33,87% responden mengalami stress kerja dalam kategori sedang, berdasarkan riset tentang beban kerja dan stress kerja pada

anggota polisi di Surakarta. Riset oleh Hayati & Faridah (2013) juga menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi stress kerja, dengan 85,2% responden mengalami stress kerja dalam kategori sedang.

PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial, sebagai pemain utama dalam industri minyak goreng, tidak terkecuali dari dampak stres kerjapada karyawannya. Dalam lingkungan industri yang berorientasi pada hasil seperti ini, di mana setiap langkah harus dijalankan dengan presisi dan efisiensi maksimal, stres kerjadapat menjadi hambatan serius bagi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka.

Beban kerja, sebagai salah satu faktor yang diyakini memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat stress kerja, telah menjadi perhatian utama dalam riset tentang kesejahteraan dan produktivitas karyawan. beban kerjanya yang lebih akan memicu peningkatan tekanan dan ketegangan pada karyawan, yang pada gilirannya dapat mengganggu kesejahteraan mereka secara fisik maupun mental. Oleh karena itu, riset yang memperhatikan hubungan antara beban kerjadan stres kerjamenjadi relevan dan penting dalam hal MSDM beserta pengembangan organisasi.

Riset ini bertujuan untuk menginvestigasi secara lebih mendalam pengaruh terhadap tingkat stres kerjapekerja di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial. Dengan memperhatikan konteks khusus perusahaan dan karakteristik industri di mana mereka beroperasi, riset ini akan memberi pandangan yang berharga tentang sebab-sebab yang mempengaruhi tingkat stres kerjadi tempat kerja.

Metode riset yang dipakai ialah pendekatan uraian kuantitatif. Dengan memakai angket dan daftar pertanyaan

sebagai alat pengumpulan data, riset ini akan mencoba untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang tingkat beban kerja dan stres kerja yang dialami oleh pekerja di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial.

Diharapkan bahwa hasil dari riset ini dapat memberi manfaat yang baik tentang pemahaman dinamika antara beban kerja dan stress kerja, serta memberikan pandangan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola beban kerja dan mencegah stres kerja di lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat bergerak menuju upaya yang lebih terarah dan efisien untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

Suci R. Mar'ih (2017:22), beban kerja mencerminkan totalitas pekerjaan yang harus dirampungkan, meliputi jam kerja yang lama, beban kerja yang intens, atau tanggung jawab besar atas tugas yang dijalankan. Permendagri No.12/2008 menjelaskan bahwa beban kerja adalah beban pekerjaan yang harus ditangani oleh sebuah jabatan unit organisasi, dihitung sebagai hasil perkalian hubungan antara beban kerja dan waktu standar. Sementara itu, menurut Rohman (2021), beban kerja adalah kumpulan atau keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sebuah unit kerja dengan pemegang jabatan dalam rentang waktu tertentu. Berdasarkan berbagai definisi beban kerja yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mencakup jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit

organisasi dalam rentang waktu tertentu. beban kerja melibatkan aspek kuantitatif, seperti volume pekerjaan dan durasi jam kerja, serta aspek kualitatif yang terkait dengan tingkat kesulitan tugas dan besarnya tanggung jawab. beban kerja yang besar, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dapat meningkatkan tekanan dan stres pada pekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas secara efektif. Dengan demikian, beban kerja tidak hanya menyoroti jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi juga memperhitungkan kompleksitas dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan tersebut. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan tekanan dan stres yang berdampak pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Dimensi dan indicator beban kerja mengadopsi pada yang dikemukakan (Herdyana, 2019) yang meliputi: Target, standar pekerjaan, waktu dan Kondisi Pekerjaan.

2. Stres Kerja

Menurut Nusran (2019:72), stres merupakan kondisi dalam yang disebabkan oleh kebutuhan fisik, lingkungan, juga situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkendali. Fardah & Ayuningtias (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi emosional yang muncul ketika ada ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya. Sementara itu, Kristiani & Pangastuti (2019) menyatakan bahwa stres kerjaialah tekanan persaan yang dialami oleh pekerja saat menghadapi tugas pekerjaan. Berdasarkan berbagai definisi yang telah diuraikan, dapat

disimpulkan bahwa stres kerja adalah respons emosional dan fisik yang timbul ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan mereka untuk menghadapinya. stres kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang penuh tantangan, dan situasi sosial yang tidak mendukung. Ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan ini menyebabkan perasaan tekanan dan ketidaknyamanan yang dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, sangat perlu bagi manajemen untuk mengelola sebab-sebab yang berkontribusi terhadap stress kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Menurut Nadila (2023), sebab-sebab yang mempengaruhi stress kerja dapat dikelompokkan ke dalam model stress kerja yang meliputi:

- a. Beban kerja, Ini mencakup persepsi seseorang tentang jumlah pekerjaan yang dirasakan sebagai terlalu banyak.
- b. Sikap pemimpin, Ini mencakup persepsi seseorang tentang sikap pemimpin yang dianggap tidak adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja, Ini mencakup persepsi seseorang tentang jumlah jam kerja yang dianggap berlebihan.
- d. Konflik, Ini mencakup persepsi seseorang tentang konflik yang dialami antara karyawan dan pemimpin.
- e. Komunikasi, Ini mencakup persepsi seseorang tentang kurangnya komunikasi yang efektif antara rekan kerja.
- f. Otoritas kerja, Ini mencakup persepsi seseorang tentang tingkat otoritas yang dimiliki dalam

pekerjaannya dan keterkaitannya dengan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

1. Desain Riset

Metode riset adalah pendekatan untuk mencapai tujuan dan manfaat dengan cara ilmiah yang berlandaskan pada karakteristik keilmuan, yakni rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2017). Dalam riset ini, metode yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif dengan penekanan pada riset deskriptif. Riset deskriptif berfungsi untuk menguraikan satu atau lebih variabel tetap tanpa melakukan perbandingan atau mengaitkannya dengan variabel lain. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman mengenai nilai dari variabel tersebut.

2. Teknik Pengumpulan data

Teknik data yang dikumpulkan dengan menerapkan formulir pernyataan (angket). Sugiyono, (2017) dijelaskan riset deskriptif adalah metode yang menguraikan satu atau lebih variabel independen tanpa melakukan komparasi atau mengaitkannya dengan variabel lain. Tujuannya adalah untuk memahami nilai dari variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial dari bulan Maret 2024 hingga Juni 2024.

a. Populasi

Populasi dalam penyusunan riset ini ialah seluruh pekerja di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial atas 108 (seratus delapan) Karyawan terdiri dari berbagai divisi/departemen.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT.

Primus Sanus Cooking Oil

Industrial

Departemen	Jumlah	Karyawan
-------------------	---------------	-----------------

Customerpack	27
Rifeneri	8
Tekurizing	31
Office	29
Store	5
Warehouse	8

Sumber: HRD PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial, 2024

b. Sampel

Riset ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 108 sampel untuk kebutuhan riset. Dengan tingkat presisi 5% Untuk kebutuhan riset menggunakan sampel jenuh maka penulis menyatakan jumlah sampel 108 karyawan.

c. Sampling

Riset ini menggunakan teknik NonProbability sampling, teknik pengambilan sampel dalam riset ini menggunakan metode sampel jenuh sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Dengan demikian untuk kebutuhan riset jumlah sampel dalam riset ini adalah 108 responden terdiri dari berbagai departemen tergambar seperti tabel 1.

d. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel yang dapat diukur dari indikator maka digunakan ala likert, rentang ala atau or penilaian responden diperoleh setelah menyebarkan kuisioner yang menyatakan penilaian setuju sampai tidak setuju terhadap indikator-indikator beban kerja dan stress kerja. Untuk setiap responden menyatakan: (STS) sangat tidak setuju, (TS) tidak setuju, (CS) cukup setuju, (S) setuju (ST) sangat setuju.

Jumlah instrumen penelitian dihitung berdasarkan kesluruhan variabel penelitian yang telah ditentukan agar dikaji. Sebagai contoh, dalam riset

ini, analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerjakaryawan di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial. Ada dua instrumen yang perlu dibuat adalah :

- 1) Instrumen untuk mengukur (beban kerja)
- 2) Instrumen untuk mengukur stres kerja

Tabel 2. Instrumen Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan
Beban Kerja	Jumlah Pekerjaan	Selama ini saya merasa bekerja yang saya lakukan terlalu banyak	1
	Jumlah Pekerjaan	Selama ini saya merasa pekerjaan saya terlalu mudah sampai saya merasa bosan	2
	Tekanan Waktu	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline?)	3
	Kejelasan Instruksi	Saya merasa bingung dengan perintah dari atasannya	4
	Tekanan Waktu	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin	5
Stres Kerja	Kehati-hatian	Saya selalu berhati-hati melakukan pekerjaan	6
	Kecemasan Kerja	Saya tidak pernah merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan saya	7
	Kecemasan Kerja	Saya merasa tegang ketika saya mulai melakukan pekerjaan atau pada saat bekerja	8
	Hubungan Kerja	Saya sering kali terlibat suatu masalah dengan teman atau rekan kerja	9
	Fokus Kerja	Saya selalu memikirkan hal-hal diuar pekerjaan saya pada saat bekerja	10

3. Analisis

a. Analisis Descriptif

Analisis descriptif yang memanfaatkan ala ordinal dan rentang ala digunakan untuk menggambarkan dampak beban kerja terhadap stres kerja pekerja di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial. Tujuan prioritasnya ialah ala dari setiap variabel yang didapat dengan cara menghitung nilai ala berdasarkan or yang diperoleh, menggunakan analisis rentang ala. Rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang ala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

Keseluruhan Sampel = n

Keseluruhan Alternatif Jawaban (or = 5) = m

Rentang ala (RS) sebesar:

ala Minimum = Nilai Minimum x Keseluruhan Sampel

.ala Maximum = Nilai Maximum x Keseluruhan Sampel

Rentang .ala dalam riset ini ialah sebagai berikut:

$$\text{Rentang .ala} = \frac{108(5-1)}{5} = 86,4$$

.ala Minimum = Nilai Minimum x Keseluruhan Sampel (n) = 1 x 108 = 108.

.ala Maximum = Nilai Maximum x Keseluruhan (n) = 5 x 108 = 540

Tabel 2. Analisis Rentang ala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor	
		BK	SK
1	108 - 194,4	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2	194,5 - 280,8	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3	280,9 - 367,2	Cukup Setuju	Cukup Setuju
4	367,3 - 453,6	Setuju	Setuju
5	453,7 - 540	Sangat Setuju	Sangat Setuju

b. Analisis verifikatif

Verifikatif analisis, bertujuan untuk mengevaluasi hasil riset yang berhubungan dengan dampak atau dampak beban kerja kepada stres kerja pekerja di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial. Metode ini memungkinkan penilaian terhadap seberapa besar dampak variabel tetap terhadap variabel tidak tetap. Analisis verifikatif dilakukan dengan cara Path Analysis.

Selain itu, penelitian ini menggunakan korelasi produk-momen, yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Metode ini berguna untuk menentukan tingkat hubungan dan kontribusi antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 3. Panduan untuk menafsirkan koefisien korelasi. (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan validitas konstruksi, jika koefisien korelasi sama dengan atau lebih besar dari $r_{tabel} = 108 = 1,874$, maka bisa disimpulkan bahwa data dari semua pertanyaan adalah valid. Sebaliknya, jika koefisien korelasi kurang dari 1,874, data tersebut dianggap tidak valid (Sugiyono, 2012:126). Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan SPSS 26.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur melalui konsistensi antara dengan menggunakan teknik *split half*, yang dianalisis dengan rumus Spearman-Brown. Dalam proses ini, item-item instrumen dibagi menjadi dua kelompok, lalu dihitung korelasi antara kedua kelompok tersebut dan diterapkan dalam rumus Spearman-Brown. Selanjutnya, .or total dari kelompok item ganjil dan genap dijumlahkan untuk menentukan reliabilitas keseluruhan instrumen. Rumus Spearman sebagai berikut:

$$ri = \frac{2rb}{1+rb}$$

Reliabilitas internal seluruh instrumen = ri

Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua = rb

Kesimpulan variabel yang reliabel memiliki nilai diatas 0,6 dan construct yang kuat. Dan untuk

menguji Reliabilitas ini menggunakan SPSS.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan agar data dapat diperiksa untuk mengikuti distribusi normal di sekitar rata-rata atau median. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana data pada variabel penelitian mengikuti distribusi normal. Data yang ideal untuk riset ini ialah data yang terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dikerjakan dengan memeriksa grafik distribusi normal dan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujinya adalah sebagai berikut: 1. Jika nilai signifikansi (*sig*) > 0,05, ini data dianggap mengikuti distribusi normal; 2. Jika nilai signifikansi (*sig*) < 0,05, ini data dianggap tidak mengikuti distribusi normal. Apabila variabel menunjukkan distribusi yang tidak seharusnya, maka data perlu dilakukan penyisihan untuk memperbaiki ketidak normalan tersebut. Riset ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

d. Uji Transformasi Data

Transformasi data merujuk pada perubahan bentuk format data aslinya ke bentuk yang berbeda dengan tidak mengubah substansi data tersebut. Phat analisis digunakan pada tipe data ordinal, yang mencerminkan perubahan-perubahan dari konsep yang telah mengalami modifikasi bentuk. Oleh karena itu, analisis jalur memerlukan perhitungan matematis dalam prosesnya. Data tersebut umumnya menggunakan MSI (Method of Successive Interval). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data

interval sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2017:30) :

- 1) Perhatikan jawaban dari responen dari kuesioner yang disebar.
- 2) Setiap butir jawaban menghasilkan nilai 1,2,3,4 dan 5 yang disebut dengan frekuensi
- 3) Frekuensi setiap banyaknya responden dibagi dan hasilnya disebut dengan Proporsi
- 4) Menggabungkan proporsi nilai secara berurutan perkolom nilai untuk menentukan proporsi kumulatif
- 5) Menghitung nilai Z tabel untuk setiap proporsi kuantitatif yang diperoleh, gunakan tabel distribusi normal
- 6) Menentukan nilai kepadatan untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dari tabel)
- 7) Menetapkan nilai .ala dengan menggunakan rumus:
$$\text{Nilai .ala (NK)} = \frac{(\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit})}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Upper Limit}}$$

- 8) Menentukan nilai transformasi (Y) dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$K = 1 + NS \min$$

Koefisien Determinasi (CD) dipergunakan agar diketahui besar presentase pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan, dengan rumus sebagai berikut :

$$CD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

CD = Seberapa jauh perubahan variabel terkait

r = Koefisien Determinasi

a. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk menerangkan dua variabel yang diteliti secara statistik yaitu sebagai berikut:

Pengaruh parsial . beban kerjaterhadap stres kerja(Uji t)

$H_0 : \text{pyx tidak terdapat } = 0$ Pengaruh parsial .beban kerjaterhadap stress kerja

$H_0 : \text{pyx terdapat } \neq 0$ Pengaruh parsial . beban kerjaterhadap stress kerja

Dengan tingkat risiko kesalahan alpha sebesar 5% (0,05), pengujian dilakukan menggunakan t-statistik dengan rumus: $T_1 = \frac{Prx_1}{\sqrt{\frac{1-R^2 r_{x1...x2}}{n-k-1} CR_{11}}}$

Selanjutnya, nilai koefisien t-statistik yang diperoleh, atau yang juga dikenal sebagai t hitung, diuji menggunakan t tabel dengan kriteria uji sebagai berikut:

- 1) H_0 tidak diterima jika nilai $sig < 0$ dan t hitung $< t$ tabel dengan tingkat signifikansi 5%, maka uji tersebut signifikan atau terdapat pengaruh nyata dari X_1 terhadap variabel terikat Y .
- 2) H_0 dapat diterima jika nilai $sig < 0$ dan t hitung $< t$ tabel dengan tingkat signifikansi 5%, maka uji tersebut signifikan atau terdapat pengaruh nyata dari X_1 terhadap variabel terikat Y .

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN HASIL

Dengan hasil riset yang dilakukan terhadap 108 responden pekerja PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial, maka dapat diketahui:

1. Uji Validitas

Uji validitas menganalisis semua item survei dengan cara mengkorelasikan nilai setiap item dengan nilai total, yaitu penjumlahan nilai setiap item. Menurut (Sugiyono

2017:125), jika korelasi antar masing-masing faktor positif dan besarnya 0,1847 atau lebih maka validitas konstruk faktor tersebut baik. Oleh karena itu, apabila nilai korelasi antar item mencapai .or total minim dari 0,1847 maka item pada produk bias disebut item tidak valid.

Tabel 4. Hasil Validitas Item Variabel Beban Kerja

No. Pernyataan	r Hitung	R tabel	Keterangan
1	0,506	0,1847	Valid
2	0,596	0,1847	Valid
3	0,539	0,1847	Valid
4	0,229	0,1847	Valid
5	0,197	0,1847	Valid

Hasil uji validitas variabel Beban Kerja yang dilakukan pada 5 item daftar pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung \geq r tabel 0,1847.

Tabel 5. Hasil Validitas Item Variabel Stres Kerja

No. Pernyataan	r Hitung	R tabel	Keterangan
1	0,878	0,1847	Valid
2	0,747	0,1847	Valid
3	0,825	0,1847	Valid
4	0,755	0,1847	Valid
5	0,762	0,1847	Valid

Hasil uji validitas variabel Stress Kerja yang dilakukan pada 5 item daftar pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung \geq r tabel 0,1847.

2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan dengan internal *consistency* adalah pengujian yang laksanakan dengan mencobakan instrument hanya sekali, selanjutnya data yang telah diperoleh tersebut dilakukan analisis dengan menggunakan teknik belah dua Spearman Brown (Split half), uji statistik

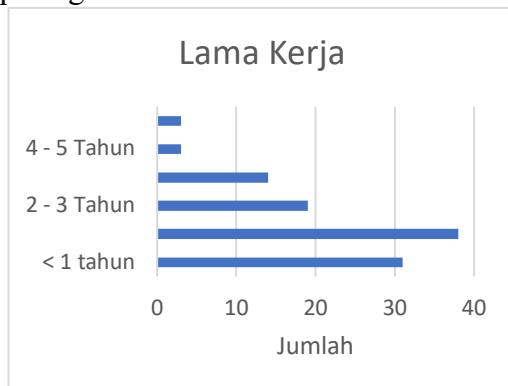
Cronbach alpha yakni variabel dinyatakan reliabel apabila nilai yang dimilikinya $> 0,6$. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu software SPSS 24, dalam pengujian tersebut diperoleh hasil pengujian dari seluruh variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
	Cronbach's Alpha	N of Items	Kriteria
X	0,655	5	0,6 Reliabel
Y	0,847	5	0,6 Reliabel

Maka berdasarkan hasil riset data yang diperoleh hasil *cronbach alpha* $> 0,6$ maka disebut reliabel

Dalam grafik diatas menunjukkan terdapat 108 responden dengan usia produktif. Selain itu, juga terdapat variasi yang signifikan dalam masa kerja responden. Mulai dari 6 bulan pengalaman kerja responden mencerminkan tingkat keberagaman dalam latar belakang pekerjaan mereka di perusahaan. Hal ini dapat memengaruhi persepsi dan respons mereka terhadap beban kerja dan stress kerja, untuk lebih jelasnya berikut grafik masa kerja responden yang bisa dilihat pada gambar 2.



Gambar 1. Grafik Lama Kerja Responden

PEMBAHASAN

PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor industri minyak masak. Perusahaan ini terlibat dalam produksi, pengolahan, dan distribusi minyak masak, yang merupakan salah satu komponen penting dalam industri makanan dan minuman. Seperti halnya perusahaan dalam industri manufaktur lainnya, PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial mungkin menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas produk, memenuhi standar keamanan pangan, meningkatkan efisiensi produksi, dan mengikuti peraturan pemerintah terkait lingkungan dan kesehatan kerja.

Riset tentang beban kerja punya pengaruh kepada stres kerja pekerja di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial merupakan lingkungan yang relevan untuk diinvestigasi. Karena kegiatan produksi yang intensif dan tuntutan yang tinggi dalam industri ini, karyawan perusahaan ini mungkin rentan terhadap tingkat stres kerja yang besar akibat beban kerja yang berat. Oleh karena itu, riset tentang sebab – sebab yang mempengaruhi di perusahaan dapat membuat wawasan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

Dalam konteks PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial, di mana tuntutan produksi yang tinggi dan jadwal kerja yang padat, karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam mengatasi tekanan yang ada. Faktor seperti kurangnya kontrol atas pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang kompleks juga dapat membuat karyawan merasa tidak mampu mengelola beban kerja mereka dengan efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stress kerja. Hal ini diperkuat dengan data hasil daftar pertanyaan yang telah dilakukan dan diolah dengan metode uraian kuantitatif menggunakan SPSS.

Tabel 8. Hasil Olah Data Menggunakan SPSS

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1	108	3,00	5,00	522,00	4,8333	0,39860
X2	108	3,00	5,00	515,00	4,7685	0,44525
X3	108	4,00	5,00	481,00	4,4537	0,50017
X4	108	3,00	5,00	511,00	4,7315	0,48542
X5	108	3,00	5,00	497,00	4,6019	0,52844
X	108	22,00	24,00	2326,00	21,3889	0,69489
Valid N (listwise)	108					
Y1	108	2,00	5,00	464,00	4,2963	0,56798
Y2	108	3,00	5,00	454,00	4,2037	0,57615
Y3	108	2,00	5,00	448,00	4,1481	0,65303
Y4	108	3,00	5,00	445,00	4,1204	0,59149
Y5	108	2,00	5,00	401,00	3,7130	0,74947
Y	108	12,00	25,00	2212,00	20,4815	2,48540
Valid N (listwise)	108					

Dimana pada tabel 8, N merupakan jumlah responden, *range* adalah rentang jarak antara *minimum* ke *maksimum*, *minimum* adalah bobot terkecil yang diperoleh dari satu pertanyaan, *maksimum* adalah bobot terbesar yang diperoleh dari satu pertanyaan, *sum* adalah total jumlah bobot yang diperoleh dari satu pertanyaan, *Std. Deviation* dan *variance* merupakan ukuran variabilitas dalam distribusi. Maka dari hasil olah data menggunakan SPSS pada tabel 2, hasil tersebut dapat dipresentasikan sebagai berikut.

Tabel 9. Presentase Hasil Daftar pertanyaan (Terkait Beban Kerja)

No	Pertanyaan	Rata-rata (mean)	Presentase	Total
1	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak	4,8	96,67%	93,56%
2	Selama ini saya merasa pekerjaan saya terlalu mudah sampai saya merasa bosan	4,8	95,37%	
3	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline?)	4,5	89,07%	
4	Saya merasa bingung dengan perintah dari atasan saya	4,7	94,63%	
5	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin	4,6	92,04%	

Dalam analisis data yang tercantum dalam tabel tersebut, terlihat dengan jelas bahwa mayoritas responden mengindikasikan persepsi mereka terhadap tingkat beban kerja yang mereka hadapi. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 96,67% dari total responden menyatakan bahwa pegawai merasakan beban kerja yang sangat besar, namun tetap dapat menjalankan pekerjaan.

Penting untuk memperluas pemahaman tentang implikasi dari temuan ini. Persepsi sebanyak 95,37% responden yang merasa beban kerja mereka berat menunjukkan adanya potensi masalah yang serius dalam lingkungan kerja perusahaan. beban kerja yang berlebihan dapat memiliki dampak yang merugikan tidak hanya pada kesejahteraan individual karyawan, tetapi juga pada produktivitas keseluruhan perusahaan.

Dengan 89,07% responden menganggap beban kerja sebagai masalah, perlu untuk menginvestigasi lebih lanjut tentang faktor-faktor yang menyebabkan beban kerja yang tinggi dan dampaknya pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Dengan 94,63% responden menganggap merasa bingung dengan perintah dari atasan saya. Maka dari itu atasan masih kurang mampu berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya dalam hal menyampaikan prosedur kerja yang berdampak pada kenaikan beban kerja.

Selanjutnya nilai 92,04% mengenai merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin, adanya tekanan kerja yang mengharuskan bekerja dengan cepat mengikuti standar waktu yang ditetapkan. Maka beban kerja yang dirasakan pegawai sangat tinggi dan harus di evaluasi kembali.

Lebih lanjut, ketika kita merujuk pada tabel 9, dapat kita lihat apakah

persepsi . beban kerjanya yang tinggi ini secara konsisten tercermin dalam tingkat . yang dialami oleh pekerja. Jika mayoritas karyawan merasa . beban kerjamereka berat, maka dapat diasumsikan bahwa ada kemungkinan tingkat stres kerja yang tinggi juga akan terjadi. Oleh karena itu, untuk tabel hasil daftar pertanyaan terkait stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 10. Presentase Hasil Daftar pertanyaan (Terkait Stres Kerja)

No	Pertanyaan	Rata-rata (mean)	Presentase	Total
1	Saya selalu berhati-hati melakukan pekerjaan	4,3	85,90%	81,9%
2	Saya merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan saya	4,2	84,10%	
3	Saya merasa tegang ketika saya mulai melakukan pekerjaan atau pada saat bekerja	4,1	83,00%	
4	Saya sering kali terlibat suatu masalah dengan teman atau rekan kerja	4,1	82,40%	
5	Saya selalu memikirkan hal-hal diluar pekerjaan saya pada saat bekerja	3,7	74,30%	

Sumber : Data Ditolah Penulis, 2024

Berdasarkan hasil riset bahwa stress kerja tertinggi ada pada tekanan dalam kehati-hatian dalam bekerja yaitu 85,90%, dimana pegawai dituntut untuk tidak melakukan kesalahan, karena hal tersebut mampu berakibat fatal terhadap kinerja pegawai lainnya. Selanjutnya perasaan cemas pada pekerjaan bernilai 84,10% yang berarti adanya rasa cemas akan pekerjaan yang dilakukan salah, selanjutnya ketegangan saat bekerja sebesar 83%, keterlibatan akan masalah sebesar 82,40% dan memikirkan hal diluar pekerjaan sebesar 74,30%.

Lebih lanjut, penting untuk dipahami bahwa stres kerja tidak hanya merupakan masalah individual bagi karyawan, tetapi juga dapat memiliki dampak yang merugikan pada produktivitas dan kesejahteraan

organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mempunyai tingkat stres kerjanya yang meningkat cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal, tingkat absensi yang kurang baik, dan risiko yang lebih meningkat untuk mengalami masalah kesehatan fisik dan mental.

Oleh karena itu, temuan ini menekankan pentingnya intervensi yang efektif untuk mengurangi . beban kerjanya mencegah stres kerja di tempat kerja. Manajemen perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang konkret untuk memperbaiki kondisi kerja yang memungkinkan terjadinya stress kerja, seperti merancang ulang tugas dan tanggung jawab, meningkatkan dukungan sosial dan dukungan manajerial, serta memberikan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan bagi karyawan.

Dengan demikian, memahami hubungan antara beban kerja dan stres kerja dapat memberikan dasar yang kuat bagi manajemen perusahaan untuk mengembangkan strategi yang lebih holistik dan berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan dalam jangka panjang.

Selanjutnya dalam hal alat analisis regresi maka perlu pengujian model regresi melalui uji normalitas, dimana data regresi harus berdistribusi normal, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,67178585
Most Extreme Differences	Absolute	0,131
	Positive	0,131
	Negative	-0,095
Test Statistic		0,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,104 ^c

Berdasarkan hasil bahwa data berdistribusi normal karena nilai asmply sig sebesar $0,105 > 0,05$ maka tidak terjadi penyimpangan dan layak menggunakan regresi. Selanjutnya hasil persamaan regresi dapat dilihat pada output di bawah ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 15,553	3,664		4,245	0,000
	X 1,955	0,228	0,639	8,562	0,000

$$Y = 15,553 + 1,955 X + e$$

Berdasarkan hasil riset diketahui bahwa konstanta sebesar 15,553 dan koefisien regresi . beban kerja sebesar 1,955 artinya beban kerja memiliki pengaruh positif yang meningkatkan stress kerja. Selanjutnya hasil besar hubungan dan pengaruh ada pada output di bawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,639 ^a	0,409	0,403

Berdasarkan hasil besar hubungan beban kerja sebesar 0,639 atau 63,9% dan besar pengaruh sebesar 0,409 atau 40,9% artinya semakin tinggi beban kerja maka akan meningkatkan stress kerja sebesar 40,9%. Selanjutnya yang terakhir adalah pengujian hipotesis dalam membuktikan berpengaruh atau tidaknya melalui nilai signifikansi yang didapat adalah $0,000 < 0,0$ maka hipotesis diterima ini berati bahwa beban

kerja mempunyai pengaruh berati terhadap stress kerja dengan arah pengaruh positif yang berarti meningkatkan stres kerja yang meningkat dapat berakibat negatif pada kesehatan fisik dan mental pekerja, serta berpotensi menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja (Sudianto, 2023). Oleh sebab itu, perlu bagi manajer dan organisasi untuk memantau beban kerjadan mengambil langkah-langkah untuk mengelola dan mengurangi stres di tempat kerja. Jumlah pekerjaan yang segera diselesaikan dalam peiode tertentu. Tingkat kesulitan atau tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan. Ketidakcukupan sumber daya seperti peralatan atau dukungan dapat menambah beban kerja (Prasetyani, 2021).

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerjanya tinggi berhubungan erat dengan tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja di PT. Primus Sanus Cooking Oil Industrial. Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa beban kerja yang mereka hadapi sangat berat, sementara sebagian besar dari mereka juga mengalami tingkat stres kerja yang tinggi.

Implikasi dari temuan ini sangat penting untuk dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan. Persepsi karyawan tentang beban kerja yang tinggi dan tingkat stres kerja yang signifikan menunjukkan adanya potensi masalah dalam lingkungan kerja. Tingkat stres kerja yang besar dapat menurunkan pada kesejahteraan juga produktivitas pekerja dan pada kinerja secara menyeluruh.

Oleh sebab itu, langkah-langkah konkret dan berkelanjutan harus diambil

untuk mengatasi masalah ini. Manajemen perusahaan harus berupaya untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan melalui perencanaan kerja yang lebih bijaksana, redistribusi tugas, dan peningkatan kontrol karyawan atas pekerjaan mereka. Selain itu, program dukungan karyawan, seperti pelatihan keterampilan, peningkatan komunikasi, dan perencanaan karir yang jelas, juga dapat membantu mengurangi tingkat stress kerja.

Dengan mengambil tindakan yang tepat, manajemen perusahaan bias menciptakan keadaan lingkungan di dalam pekerjaan yang baik, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan pengujian hipotesis beban kerja terbukti meningkatkan stres kerja dengan besar hubungan . beban kerjasebesar 0,639 atau 63,9% dan besar pengaruh sebesar 0,409 atau 40,9% artinya semakin tinggi . beban kerjamaka akan meniongkatkan stress kerja sebesar 40,9%.

IMPLIKASI

Temuan ini memiliki implikasi yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan dan para pemangku kepentingan lainnya:

1. Perhatian Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Tingkat beban kerja yang tinggi dan tingkat stres kerja yang signifikan menunjukkan perlunya perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan karyawan. Manajemen perusahaan harus memprioritaskan upaya untuk membuat lingkungan kerja yang sehat sehingga mendukung

untuk menurunkan tingkat stres dan memaksimalkan kesejahteraan karyawan.

2. Pengembangan Strategi Manajemen Stress

Temuan ini menunjukkan perlunya pengembangan strategi manajemen stres yang efektif di tempat kerja. Manajemen perusahaan harus bekerja sama dengan departemen HRM guna mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan mengimplementasikan program-program yang dirancang untuk mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kemampuan coping karyawan.

3. Peningkatan Produktivitas dan Kinerja

Dengan mengurangi tingkat stress kerja, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Karyawan yang merasa lebih puas dan sejahtera cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada hasil bisnis perusahaan.

4. Peningkatan Retensi Karyawan

Lingkungan kerja sehat yang berfokus pada kesejahteraan karyawan juga dapat membantu meningkatkan retensi pekerja. Pekerja yang merasa dihargai dan didukung kemungkinan besar akan bertahan di perusahaan Anda, sehingga mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru.

5. Reputasi Perusahaan

Perusahaan yang menjaga kesejahteraan pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan mendapat reputasi sebagai tempat kerja yang menarik. Ini bisa meningkatkan daya tarik perusahaan bagi calon pekerja dan memberikan

keunggulan dalam merekrut talenta terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model Of Burnout. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implications For Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, And Coping. Springer Publishing Company.
- Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, And Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review Of The Job Demands-Resources Model: Implications For Improving Work And Health. In Bridging Occupational, Organizational And Public Health (Pp. 43-68). Springer.
- Selye, H. (1976). The Stress Of Life. McGraw-Hill.
- Adimulyo, N., Ustria Mala, R., & Sudianto. (2023). The Influence Of Workload And Work Stress On Employee Performance At PT Asuransi Jasa Tania T.. *Penonomics: International Journal Of Economics*, 2(2), 10–19.
<Https://Doi.Org/10.56107/Penonomics.V2i2.118>
- Prasetyani. (2021). The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. *JOBS*, Vol. 7, No. 1