

## Beban Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan di Masa Pasca COVID-19

Ami Nuari

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia; ami.nuari@ui.ac.id (koresponden)

Robiana Modjo

Fakultas Kesehatan, Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia; bian@ui.ac.id

### ABSTRACT

*In the post-COVID-19 era, almost 90% of employees work face-to-face. This changes workers' habits from WFH (work from home) to WFO (work from office). WFH has an impact on reducing work productivity. Posture or body position when working is not ergonomic and they are less focused on work because they are at home. This can cause missed communication due to lack of coordination, especially for female employees. Meanwhile, employees with WFO have more work pressure because they meet directly with superiors, are not flexible at work and if there is an unhealthy work environment, this can cause stress. This research aimed to analyze the relationship between workload and work stress among workers at the BM company during the post-COVID-19 pandemic. This research was conducted with a cross-sectional design. The research sample was 73 workers at the BM Company. Data was collected through interviews and filling out questionnaires. The collected data was analyzed using the Chi-square test. The research results show that the p value = 0.000 and POR = 2.396. Furthermore, it was concluded that there was a significant relationship between workload and work stress.*

**Keywords:** employees; work stress; workload; COVID-19

### ABSTRAK

Pada masa pasca COVID-19 hampir 90% karyawan bekerja secara tatap muka. Hal ini mengubah kebiasaan pekerja dari WFH (*work from home*) menjadi WFO (*work from office*). WFH berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Postur atau posisi tubuh pada saat bekerja tidak ergonomis dan kurang fokus pada pekerjaan karena mereka berada di rumah. Hal ini dapat menyebabkan *missed* komunikasi karena kurangnya koordinasi, terutama pada karyawan perempuan. Sedangkan karyawan dengan WFO memiliki tekanan kerja lebih banyak karena bertemu langsung dengan atasan, tidak fleksibel dalam bekerja dan jika terdapat lingkungan kerja yang kurang sehat, maka ini dapat menimbulkan stres. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di perusahaan BM selama pasca pandemi COVID-19. Penelitian ini dilakukan dengan rancangan *cross-sectional*. Sampel penelitian adalah 73 pekerja di Perusahaan BM. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji *Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $p = 0,000$  dan POR = 2,396. Selanjutnya disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

**Kata kunci:** karyawan; stres kerja; beban kerja; COVID-19

### PENDAHULUAN

Selama pandemi COVID-19 berlangsung terdapat beberapa perusahaan yang terdampak dan memiliki kesulitan dalam menjalankan perusahaannya, terdapat beberapa perusahaan melakukan efisiensi seperti melakukan PHK (pemutusan hubungan kerja), memotong tunjangan karyawan atau menghilangkan fasilitas-fasilitas yang telah diberikan kepada karyawan. Pasca COVID-19 banyak perusahaan yang berjuang untuk bangkit kembali dan mempunyai target pencapaian yang baru untuk memulihkan suatu perusahaan. Hal ini berdampak pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut mempunyai beban kerja yang cukup tinggi dan dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan.<sup>(1)</sup>

Perusahaan BM merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang konstruksi spesialis perawatan dermaga, tangki dan pipa yang digunakan untuk tempat penyimpanan minyak, gas atau lainnya di perusahaan oil and gas seluruh Indonesia. Selain itu, perusahaan ini merupakan perusahaan pelayanan perbaikan, pemeliharaan, aplikasi, dan memperkuat berbagai jenis baja, beton, struktur gedung, dan untuk industri minyak dan gas bumi di darat maupun di laut. Tempat kerja merupakan sebagai tempat yang aman dan nyaman untuk melakukan kegiatan kerja setiap harinya. Lingkungan dan budaya kerja juga sangat mempengaruhi terhadap kesehatan mental seseorang, termasuk dengan tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesc* dan kemampuan karyawan. Selain itu, budaya dan lingkungan kerja di suatu perusahaan menjadi dapat menjadi penyebab karyawan mengalami stres kerja. Perusahaan BM merupakan perusahaan dengan ritme kerja dan *timeline* yang tidak menentu, serta diharuskan menyelesaikan tugas dengan tenggang waktu yang singkat. Selain itu, terdapat tugas yang dikerjakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan bidang pekerja tersebut.

Pertengahan 2020 situasi semakin memburuk karena kasus COVID-19 meningkat secara signifikan, Indonesia juga tercatat sebagai negara dengan kasus COVID-19 tertinggi se-Asia Tenggara. Peraturan Menteri Kesehatan Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 mengatur beberapa pembatasan sosial berskala besar. Kebijakan ini tentunya mempengaruhi banyak aspek, seperti: agama, ekonomi, pendidikan serta psikologis.<sup>(1)</sup> Indonesia melakukan upaya pembatasan keluar rumah sehingga banyak sektor-sektor ekonomi tertentu yang terkena dampak akibat pandemi COVID 19. Hal ini juga berdampak pada kesehatan mental pekerja seperti stres kerja.

Menurut ILO (*International Labour Organization*), karantina berdampak hampir 2,7 miliar pekerja dari 81% tenaga kerja dunia, ditambah lagi pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial. Krisis juga akan berdampak pada kondisi kerja, upah dan akses atas perlindungan sosial selama pandemi COVID-19.<sup>(2)</sup> Menurut Heerdjan (1990) cit. Tarwaka (2015),

stres dapat digambarkan sebagai sesuatu kekuatan yang dihayati mendesak atau mencekam dan muncul dalam diri seseorang sebagai akibat dari kesulitan dalam menyesuaikan diri.<sup>(3)</sup> Jam kerja yang lebih panjang hingga tuntutan yang meningkat di rumah pada saat pandemi COVID-19 menghadirkan pemicu stres baru kepada pekerja dan hamper setiap bidang kehidupan. Saat dunia memasuki tahun ke-3 dan berjalan ke-4 pandemi, pemicu stres ini menjadi terus-menerus dan meningkatkan risiko kelelahan pada setiap orang. Menurut WHO (2019) *burnout* adalah sindrom akibat stres di tempat kerja yang belum dikelola. Hal ini ditandai dengan tiga dimensi yaitu perasaan kehabisan energi atau kelelahan, meningkatnya jarak mental dari pekerjaan seseorang atau perasaan negatif atau sinisme yang terkait dengan pekerjaan seseorang, dan mengurangi kemandirian profesional.<sup>(4)</sup>

Pada tahun 2020, pekerja Amerika secara keseluruhan mengalami peningkatan beban kerja yang menyebabkan stres kerja pada karyawan, dan menurut survei Kerja dan Kesejahteraan APA tahun 2021 terhadap 1.501 pekerja dewasa AS, 79% karyawan mengalami stres terkait pekerjaan pada bulan sebelum survei. Hampir 3 dari 5 karyawan melaporkan dampak negatif dari stres terkait pekerjaan, termasuk kurangnya minat, motivasi, atau energi (26%) dan kurangnya usaha di tempat kerja (19%). Sementara itu, 36% melaporkan kelelahan kognitif, 32% melaporkan kelelahan emosional, dan 44% melaporkan kelelahan fisik meningkat 38% sejak 2019.<sup>(4)</sup>

*American Psychological Association* (APA) menunjukkan bahwa pada tahun 2022, stres di tempat kerja yang terus menerus telah berkontribusi pada berkurangnya produktivitas dan mengakibatkan kelelahan kerja. Indonesia merupakan sebuah negara berkembang yang memiliki budaya yang beragam, hal ini dapat menyebabkan setiap karyawan mempunyai latar belakang stres kerja yang berbeda. Berdasarkan hasil survei Regus pada tahun 2012, dilaporkan tingkat stres kerja di Indonesia 73%. Dalam hal ini Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya berada 64% di tingkat stres kerja.<sup>(5)</sup> Pekerja di Indonesia berhak dilindungi dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik maupun mental. Dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas kerja dapat mengalami stres yang diperoleh dari berbagai faktor. Hal ini akan berdampak pada aktivitas pekerjaannya. Stres yang menimpa banyak orang adalah keadaan batin yang diliputi kekhawatiran akibat perasaan yang berlebihan seperti takut, cemas yang merusak keseimbangan tubuh.<sup>(6)</sup>

Kesehatan dapat diartikan sebagai keadaan kesehatan fisik, mental dan sosial yang lengkap bukan hanya mengenai ada tidaknya suatu penyakit atau kelemahan.<sup>(7)</sup> Stres merupakan respon tubuh terhadap beban baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan secara berlebihan. Stres terjadi ketika tuntutan atau beban melebihi kemampuan seseorang dalam mengatasi atau mengendalikannya. Stres bukan penyakit tetapi sifatnya intensif dan memakan banyak waktu dan tenaga sehingga dapat mengganggu kesehatan fisik maupun mental. Stres juga dapat mempengaruhi pekerja pada semua level pekerjaan.<sup>(8)</sup> Gambaran stres kerja menurut studi sekitar 64 persen pekerja Indonesia merasa tingkat stres mereka meningkat dibandingkan tahun sebelumnya.<sup>(9)</sup> Kemudian hasil survei stres pada kelompok karyawan lebih tinggi dibandingkan populasi umum, misalnya di Jakarta frekuensi stres di kalangan manajer muda mencapai 25%.<sup>(10)</sup>

Stres kerja merupakan respon individu atau seseorang yang dihasilkan dari ketidaksesuaian antara tuntutan dan tekanan pekerjaan serta ketidaksesuaian dengan pengetahuan.<sup>(11)</sup> Stres kerja merupakan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang berupa interaksi individu dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu pada diri individu tersebut.<sup>(12)</sup> Berdasarkan beban yang ditanggung oleh individu yang sedang mengalami kondisi stres, maka stres dibedakan menjadi dua, yaitu eustres dan distress.<sup>(12)</sup> Eustres merupakan situasi ketika seseorang mungkin menghadapi beban atau mengalami kondisi stres yang bersifat konstruktif dan positif. Sebagai contoh, seseorang yang tanpa diduga ditawarkan jabatan direktur pada sebuah perusahaan. Distres merupakan situasi ketika seseorang mengalami beban atau kondisi stres yang bersifat destruktif dan negative serta melebihi kapasitas yang dimiliki (*overload*) atau justru jauh di bawah kapasitas yang dimiliki (*underload*) sehingga menurunkan kualitas individu.

Menurut Greenberg (2012), beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja, beban kerja merupakan sebagai tuntutan tugas atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.<sup>(13)</sup> Beban kerja adalah sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Pekerjaan tersebut bersifat mental maupun fisik, oleh karena itu mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda. Beban kerja baik secara mental atau fisik berpotensi sebagai stresor di tempat kerja.<sup>(3)</sup>

Nurhidayah (2021) melaporkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan yang melaksanakan WFH selama masa pandemi COVID-19. Beban kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja, baik kelebihan beban kerja secara kuantitatif maupun kualitatif.<sup>(14)</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di perusahaan BM selama pasca pandemi COVID-19.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan BM yang bergerak di bidang konstruksi dan berlokasi di Tangerang, Banten. Sampel yang diambil merupakan karyawan yang bekerja di kantor pusat karena berdasarkan hasil studi pendahuluan, sebanyak 30,13% karyawan mengalami stress berat dan 24,65% karyawan yang mengalami stres. Selain itu, hasil wawancara kepada 4 karyawan sebelum pengambilan data dilakukan, ditemukan bahwa karyawan yang bekerja di kantor pusat mengalami tekanan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan di kantor cabang atau lapangan, karena di kantor pusat ada pengawasan langsung oleh pimpinan dan pemilik perusahaan.

Desain penelitian yang digunakan yaitu *cross-sectional*. Metode pengambilan sampel yang diterapkan yaitu *total sampling*, sehingga diperoleh ukuran sampel yaitu 73 pekerja yang melakukan pekerjaan di kantor pusat. Variabel bebas adalah beban kerja yang diukur menggunakan kuesioner NASA-TLX. Variabel terikat adalah stres kerja yang diukur menggunakan kuesioner DASS. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner adalah valid. Hasil uji Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa kedua variabel adalah reliabel.

Selanjutnya dilakukan analisis statistik dengan menggunakan analisis deskriptif berupa frekuensi dan persentase dan pengujian hipotesis menggunakan uji *Chi-square*.

Penelitian ini sudah menjalani kaji etik pada Komite Etik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia & terdapat *informed consent* sebelum dilakukan pengambilan data serta menjelaskan kepada responden terkait dengan informasi penelitian ini.

## HASIL

Berdasarkan kuesioner DASS untuk mengukur tingkat stres kerja terdapat 4 kategori yaitu sangat tinggi (skor 35 – 69), tinggi (skor 70 – 104), sedang (skor 105-139) dan rendah (140-175). Pada penelitian ini dibuat 2 kategori untuk kepentingan analisis bivariat yaitu stres kerja dengan kategori tinggi dan rendah. Sedangkan untuk variabel beban kerja menggunakan kuesioner NASA-TLX untuk mengukur tingkat beban kerja terbagi menjadi 5 kategori yaitu ringan (skor <50), sedang (skor 50 – 80), dan berat (skor >80 – 100). Pada penelitian ini dibuat 2 kategori untuk kepentingan analisis bivariat yaitu beban kerja dengan kategori berat dan ringan. Sebanyak 56 responden (76,7 %) mengalami stres kerja tinggi dan 48 responden (65,8%) mengalami beban kerja berat.

Hasil uji Chi-square menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres dengan *p-value* sebesar 0,000 dan POR sebesar 2,396 kali lebih besar untuk mengalami stres kerja.

Tabel 1. Distribusi stres kerja dan beban kerja karyawan perusahaan BM

Variabel	Frekuensi	Persentase
Stres kerja		
Stres kerja tinggi	56	76.7
Stres kerja rendah	17	23.3
Beban kerja		
Beban kerja berat	48	65.8
Beban kerja ringan	25	34.2

Tabel 2. Analisa hubungan antara beban kerja dengan stres kerja

Variabel		Stres kerja				POR (95% CI)	p
		Tinggi		Rendah			
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase		
Beban kerja	Berat	46	95,8	2	4,2	2,396 (1,477-3,886)	0,000
	Ringan	10	40,0	15	60,0		

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Hal ini sejalan laporan Situmorang (2018) bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Pada penelitian tersebut beban kerja berkontribusi besar terhadap stres kerja sebesar 19% sedangkan sisanya 81% ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan dan faktor individu.<sup>(15)</sup> Penelitian lain yang dilakukan oleh Karima (2014) melaporkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada pekerja dengan hasil sebanyak 36,4% pekerja mengalami stress kerja yang cukup tinggi.<sup>(16)</sup> Selain itu, Birhanu, *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa prevalensi stres di tempat kerja sebesar 68,2% yang disebabkan oleh beban kerja. Para profesional kesehatan yang bekerja 50 jam atau lebih per minggu dan kadang-kadang bekerja pada *shift* malam lebih mungkin mengalami stres di tempat kerja.<sup>(17)</sup>

Berdasarkan hasil penelitian ini, beban kerja yang berat dilakukan oleh pekerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang selalu meningkat dan karena pada masa pasca COVID-19 kebutuhan perusahaan meningkat untuk memulihkan perusahaan dari masa COVID-19. Hal ini berdampak pada beban kerja yang meningkat. Hasil wawancara kepada pekerja menyatakan bahwa stres dapat mengganggu kegiatan kerjanya karena ketika mengalami stres pekerja tersebut mengalami kurangnya konsentrasi dalam bekerja, sulit membuat keputusan serta dapat menyebabkan kelalaian dalam bekerja. Fakta lain mengungkapkan bahwa pada saat wawancara, pekerja mengalami mengalami stres ketika mendapatkan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dengan kondisi yang tidak memungkinkan seperti waktu *deadline* atau yang berhubungan dengan pihak ketiga, terkadang mereka juga merasa pusing atau sakit kepala serta cemas ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Selain itu, tidak adanya kebijakan kompensasi lembur menjadi salah satu pemicu stres pada karyawan. Karakteristik pekerja juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres pada pekerja, seperti umur dan pendidikan pekerja. Diketahui bahwa umur pekerja di perusahaan tersebut tergolong masih muda, dan rata-rata memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Fenomena kejadian tersebut yang melatarbelakangi kejadian stres dan sesuai dengan gejala stres yang ditandai dengan munculnya sakit kepala dan cemas pada karyawan sehingga dapat mengganggu pekerjaan karyawan tersebut, serta hasil wawancara juga mengungkapkan fakta terkait dengan *jobdesk* atau tugas pekerjaan yang menjadi beban kerja karyawan di tempat kerja. Sumber stres di tempat kerja paling tinggi yaitu dari beban kerja karyawan sebanyak 36%, permasalahan individu sebanyak 30% dan keseimbangan dalam kehidupan kerja sebanyak 20%.<sup>(18)</sup> Hal ini sesuai dengan kondisi perusahaan BM bahwa beban kerja merupakan faktor risiko tertinggi yang dapat mempengaruhi kejadian stress di tempat kerja. Menurut Munandar (2001) beban kerja sebagai sumber stres disebabkan karena kelebihan beban kerja baik beban kerja kuantitatif maupun beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif yaitu beban kerja yang timbul sebagai akibat dari tugas yang diberikan dan harus selesai dalam waktu tertentu. Beban kerja kualitatif yaitu ketika seseorang tidak mampu melakukan tugas yang tidak menggunaan keterampilan dari pekerja.<sup>(19)</sup> Sedangkan Heerdjan (1990) menyebutkan bahwa stres dapat

digambarkan sebagai sesuatu kekuatan yang dihayati mendesak atau mencekam dan muncul dalam diri seseorang sebagai akibat dari kesulitan dalam menyesuaikan diri.<sup>(3)</sup>

Menurut Kurniawidjaja, *et al.* (2020) penyebab stres di tempat kerja salah satunya adalah pengorganisasian pekerjaan dan budaya kerja yaitu seperti jumlah staf yang tidak mencukupi, koordinasi antar departemen yang buruk, pemberian informasi yang tidak adekuat, tidak adanya kendali terhadap beban kerja sehingga berfluktuasi setiap hari, prosedur kerja yang kaku tanpa ada pendekatan yang fleksibel dan tidak diberikan waktu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan.<sup>(20)</sup> Hal ini seperti yang terjadi di Perusahaan X bahwa beban kerja menjadi salah satu *stressor* untuk pekerja mengalami stres kerja yaitu adanya beban kerja yang berlebih dan masalah organisasi seperti kebijakan lembur di perusahaan tersebut.

Stres merupakan suatu fenomena yang kompleks dan memiliki banyak faktor risiko, stress mungkin tidak dapat dihilangkan dari kehidupan seseorang. Namun, faktor risiko yang menyebabkan stress dapat diminimalisir atau dikendalikan dengan melakukan beberapa intervensi baik pada pekerja maupun perusahaan. Faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres sangatlah sulit karena sangat tergantung dengan sifat dan kepribadian individu masing-masing. Suatu keadaan yang dapat menimbulkan stres pada seseorang tetapi belum tentu menimbulkan hal yang sama terhadap orang lain. Faktor penyebab stres baik yang berasal dari dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan.<sup>(21)</sup>

Respon fisik dan emosional pekerja yang merugikan disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang dirasakan oleh pekerja dan persepsi untuk mengatasi tuntutan tersebut. Stres kerja juga dapat menyebabkan kesehatan yang buruk bagi pekerja, bahkan pekerja dapat mengalami cedera akibat stres yang dialami.<sup>(22)</sup> Hal ini juga dapat berdampak pada pekerja di Perusahaan BM bahwa stres merupakan suatu hal yang memiliki dampak jangka panjang yang dialami oleh pekerja, serta dapat merugikan perusahaan secara material dan non material. Hasil-hasil penelitian lain menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja yang akan berdampak pada perusahaan.<sup>(23)</sup> Menurut Kurniawidjaja, *et al.* (2020) pengendalian stres dapat dilakukan untuk mencegah dan mengurangi dampak negatif dari stres yaitu melalui pengembangan budaya organisasi yang sehat, meningkatkan kesehatan mental di tempat kerja, program untuk manajemen stres dan program pendampingan karyawan. Selain itu, stres juga dapat meningkatkan *turn over* karyawan, penurunan performa kerja, peningkatan absensi sakit, penurunan moral dan loyalitas pekerja dan budaya jam kerja yang panjang.<sup>(20)</sup>

Dampak stres bagi pekerja dapat mengganggu pekerjaannya seperti sulit membuat keputusan yang tepat serta kelalaian dalam bekerja. Sedangkan untuk dampak pada perusahaan yaitu terjadinya penurunan produktivitas serta kerugian finansial yang dialami oleh perusahaan. Di perusahaan tersebut belum ada program untuk mendeteksi gejala stres pada pekerja sehingga HSE tidak mengetahui bahwa terdapat pekerja yang mengalami gejala stres kerja. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan melakukan pemeriksaan stres kerja, mengkaji ulang standar prosedur perusahaan seperti kualifikasi pendidikan pekerja sesuai dengan *jobdesk* pekerjaannya, sehingga akan meminimalisir risiko terjadinya stres, dan membuat program konseling atau latihan-latihan seperti meditasi yang dibantu oleh psikolog untuk meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres. Serta perlu adanya manajemen stres di tempat kerja untuk mengelola stres kerja tersebut agar dapat mencapai produktivitas yang cukup.

Dalam melakukan penelitian, peneliti terbatas dalam instrumen pengukuran beban kerja dan stres kerja karena menggunakan kuesioner subjektif yang terdapat kelemahan yaitu pada saat pengambilan data waktu yang digunakan sangat berpengaruh terhadap kondisi responden sehingga dapat terjadi bias informasi. Selain itu, kuesioner subjektif merupakan penilaian berdasarkan sudut pandang pekerja dan faktor risiko yang menjadi penyebab stres begitu kompleks sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan beberapa variabel untuk mengetahui penyebab stres kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Adapun beberapa saran dari peneliti untuk *management* yaitu diharapkan perusahaan melakukan pemeriksaan stres kerja, mengkaji ulang standar prosedur perusahaan seperti kualifikasi pendidikan pekerja sesuai dengan *jobdesk* pekerjaannya, sehingga akan meminimalisir risiko terjadinya stress, dan membuat program konseling atau latihan-latihan seperti meditasi yang dibantu oleh psikolog untuk meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres. Perlu juga manajemen stres di tempat kerja untuk mengelola stres kerja tersebut agar dapat mencapai produktivitas yang cukup. Adapun program pekerja yang dapat dilakukan seperti lomba atau memberikan *reward* kepada pekerja. Selain itu, juga perlu mengkaji ulang kebijakan jam kerja karyawan terkait dengan jam lembur, agar memberikan motivasi kepada pekerja untuk melakukan tugasnya, serta perlu adanya analisis beban kerja sehingga sesuai dengan kapasitas setiap pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Megatsari H, Laksono DA, Ibad M, Herwanto YT, Sarweni KP, Geno RAP, et al. The community psychosocial burden during the COVID-19 pandemic in Indonesia. National Library of Medicine [Internet]. 2020 Sep 30 [cited 2023 Nov 13];6 (10). Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33020744/>
2. Syahrizal. Dampak Covid-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia. Research & Learning in Nursing Science. 2020;
3. Tarwaka. Ergonomi industri: dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja. 2nd ed. Solo: Harapan Pers; 2015.
4. Abramson A. Burnout and stress are everywhere "Burnout and stress are at all-time highs across professions, and among already strained health care workers, they are exacerbated by the politicization of mask-wearing

- and other unrelenting stresors.” American Psychological Association [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov 13];53(1). Available from: <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stres>
5. Habibi. Analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja di Unit Produksi PT Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*. 2018;6 (2).
  6. Rochman KL. Kesehatan mental. Purwokerto: STAIN Press; 2010.
  7. Leka S. Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. *Jenewa*; 2010 Dec.
  8. Senova A, Antosova M. Work stress as a worldwide problem in present time. *Procedia Soc Behav Sci*. 2014 Jan;109:312–6.
  9. Khaeriyah M. Gambaran tingkat stres kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Watansoppeng tahun 2018. [Makassar]: Universitas Islam Negeri Alauddin; 2018.
  10. Besral, Widiyanti W. Determinants of stres among civil servants at Health Ministry of Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*. 2015 Feb 3;9 (3):22–8.
  11. Leka S, Griffiths A, Cox T. Work organization and stres [Internet]. 2003 May [cited 2023 Nov 13]. Available from: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf?sequence=1>
  12. Wijono S. Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Kencana; 2010.
  13. Irawati R, Carollina DA. Analisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Journal Politeknik Negeri Bengkalis*. 2017;
  14. Nurhidayah, Dewi S. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja (studi pada karyawan yang melaksanakan work from home selama pandemi Covid-19 di DKI Jakarta). *Pertamina University*; 2021.
  15. Situmorang FH. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat RSUD. H. Abdul Manan Simatupang, Kisaran. [Medan]: Universitas Medan Area; 2018.
  16. Karima A. Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT X tahun 2014. [Jakarta]: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah; 2014.
  17. Birhanu M, Gebrekidan B, Tesefa G, Tareke M. Workload determines workplace stress among health professionals working in felege-hiwot referral hospital, Bahir Dar, Northwest Ethiopia. *National Library of Medicine*. 2018 Nov 26;
  18. Hafenbrack AC. Mindfulness meditation as an on-the-spot workplace intervention. Elsevier. 2017;
  19. Munandar AS. Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI-Press; 2001.
  20. Kurniadijaja M, Martomulyono S, Susilowati IH. Teori dan aplikasi promosi kesehatan di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Jakarta: UI Publising; 2020.
  21. Tarwaka, Solichul B, Sudiajeng L. Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas. Surakarta: UNIBA Press; 2004.
  22. ILO. Workplace stress: a collective challenge. Geneva: WHO; 2016.
  23. Lukito R, Pinontoan RO, Maddusa SS. Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat rawat inap di Rumkit TK III 07.08.01 R.W. Monginsidi Teling Manado. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*. 2017;6.
  24. Bui T, Zackula R, Dugan K, Ablah E. Workplace stress and productivity: a cross-sectional study. *Kans J Med*. 2021 Feb 12;14:42-45. doi: 10.17161/kjm.vol1413424
  25. Chen B, Wang L, Li B, Liu W. Work stress, mental health, and employee performance. *Front Psychol*. 2022 Nov 8;13:1006580. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1006580.
  26. Adanaqué-Bravo I, Escobar-Segovia K, Gómez-Salgado J, García-Iglesias JJ, Fagundo-Rivera J, Ruiz-Frutos C. Relationship between psychological distress, burnout and work engagement in workers during the COVID-19 pandemic: A Systematic Review. *Int J Public Health*. 2023;67:1605605.
  27. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of work life and contribution to productivity: assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(5):2425.
  28. de Oliveira C, Saka M, Bone L, et al. The role of mental health on workplace productivity: a critical review of the literature. *Appl Health Econ Health Policy*. 2023;21:167–193.
  29. Albort-Morant G, Ariza-Montes A, Leal-Rodríguez A, Giorgi G. How does positive work-related stress affect the degree of innovation development? *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(2):520.
  30. Kowalski KB, Aruldoss A, Gurumurthy B, Parayitam S. Work-from-home productivity and job satisfaction: a double-layered moderated mediation model. *Sustainability*. 2022; 14(18):11179. <https://doi.org/10.3390/su141811179>
  31. Jung M, Lim S, Chi S. Impact of work environment and occupational stress on safety behavior of individual construction workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(22):8304.
  32. Ghani B, Memon KR, Han H, Ariza-Montes A, Arjona-Fuentes JM. Work stress, technological changes, and job insecurity in the retail organization context. *Front Psychol*. 2022 Oct 20;13:918065.
  33. Wong K, Chan AHS, Ngan SC. The effect of long working hours and overtime on occupational health: a meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;16(12).
  34. Susanto P, Hoque ME, Jannat T, Emely B, Zona MA, Islam MA. Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: the moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Front Psychol*. 2022 Jun 21;13:906876. doi: 10.3389/fpsyg.2022.906876.
  35. Sandoval-Reyes J, Idrovo-Carlier S, Duque-Oliva EJ. Remote work, work stress, and work-life during pandemic times: a Latin America situation. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(13):7069.
  36. Morrisette AM, Kisamore JL. A Meta-analysis of the relationship between role stress and organizational commitment: the moderating effects of occupational type and culture. *Occup Health Sci*. 2020;4:23-42.