

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam bidang substansi administrasi sangat berperan penting dalam mengatur dan juga mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Pemerintah yaitu pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Pelayanan publik merupakan tanggung jawab Pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi Pemerintah, baik itu di pusat, di daerah dan juga di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa (Naja Agnesia, 2023)

Pada era globalisasi yang semakin maju dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, sehingga dunia dunia kerja mengalami perkembangan yang pesat. Salah satu sektor yang menjadi tulang punggung perkembangan ekonomi suatu negara salah satunya adalah sektor transportasi. Transportasi merupakan salah satu komponen utama dalam sistem hidup dan kehidupan, sistem pemerintahan dan sistem kemasyarakatan dimana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang memiliki peran yang penting dalam menyediakan layanan

transportasi darat. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, Sumatera Selatan adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. Kantor perusahaan terletak di Jalan Jendral Ahmad Yani, 13 Ulu No 541, Palembang, 13 Ulu, Seberang Ulu II, Palembang. PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada awalnya hanya melaksanakan kegiatan usaha layanan jasa perkeretaapian, namun seiring dengan dinamika dunia usaha dan berkembangnya tuntutan pasar, PT Kereta Api Indonesia (Persero) saat ini juga melaksanakan kegiatan usaha pendukung lainnya dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, antara lain meliputi pengelolaan properti yang terkait dengan jasa kereta api, pariwisata berbasis kereta api, restoran di kereta api (*on train services*) dan di stasiun, termasuk jasa catering dan distribusi logistic. PT Kereta Api Indonesia dalam menjalankan bisnisnya, selalu terus berupaya untuk menerapkan standar terbaik di bidangnya berdasarkan pada sistem manajemen yang berlaku. Tidak hanya untuk meningkatkan usaha yang dimiliki, PT Kereta Api Indonesia juga berupaya untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada.

Menurut Prayogo (2023), bahwa depo lokomotif merupakan salah satu bengkel khusus lokomotif kereta api milik PT KAI (Persero) yang memiliki peran penting dalam perawatan dan pemeriksaan sangat penting dilakukan secara rutin untuk menjaga keamanan dan keselamatan. Depo lokomotif PT Kereta Api Indonesia (Persero) mempunyai fungsi utama yaitu pemeriksaan, perbaikan, serta perawatan pada lokomotif. Pemeriksaan pada lokomotif terdiri dari beberapa sistem antara lain adalah sistem mesin diesel, sistem angin, sistem kelistrikan, dan

sistem mekanik. Depo Lokomotif Kertapati, yang beroperasi di bawah PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran operasional kereta api di wilayah Sumatera Selatan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang memiliki *jobdesc* di setiap unit masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Maulana (*personal communication*, 18 September 2024) yang merupakan Supervisor Depo Lokomotif Kertapati. Bapak Maulana mengatakan bahwa depo lokomotif terdiri dari *Daily Check (DC)* dan *Monthly Check (MC)*. *Daily check (MC)* merupakan pekerjaan yang dilakukan setiap hari dan mempunyai *jobdesc* yaitu mengecek kembali lokomotif untuk memastikan siap beroperasi, hal ini menyebabkan karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan terasa monoton. *Monthly Check (MC)* merupakan pekerjaan yang dilakukan setiap bulan dan memiliki *jobdesc* sebagai pemeriksaan, perbaikan, serta perawatan pada lokomotif. Subjek mengatakan setiap bagian tersebut memiliki tanggung jawab masing-masing.

Depo Lokomotif Kertapati berperan sebagai pusat perawatan dan operasional lokomotif, depo lokomotif ini memiliki tujuan dari target kerja yang dirancang untuk mendukung kelancaran transportasi kereta api di wilayah Sumatera Selatan dan daerah sekitarnya. Target kerja Depo Lokomotif Kertapati tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga efisiensi, keselamatan, dan keberlanjutan. Dengan mencapai target-target ini, depo tersebut dapat mendukung visi PT Kereta Api Indonesia dalam menyediakan layanan transportasi yang aman, handal, dan berdaya saing, khususnya di wilayah Divisi Regional III Palembang. Namun,

tantangan operasional tetap ada, seperti kejadian kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan yang melibatkan sebanyak 11 orang pada tahun 2023 dan 7 orang di tahun 2024, dimana beberapa insiden penyebab terjadinya kecelakaan tersebut hingga kini masih dalam proses Finalisasi Laporan Investigasi di tingkat daerah (Investigasi Daerah).



Tabel 1 Kecelakaan kerja

Sumber : SDM KAI

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan perlu mematuhi SOP K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) untuk memastikan keselamatan kerja dan menjaga kesehatan, sehingga risiko kecelakaan dapat diminimalkan seperti Alat Pelindung Diri (APD) yang dimana karyawan wajib untuk menggunakan APD seperti helm, sarung tangan, kacamata pelindung, masker, dan sepatu *safety* selama bekerja. Setiap kegiatan perawatan dilakukan sesuai dengan standar teknis dan prosedur keselamatan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat, semua pihak yang

terlibat, termasuk karyawan, manajemen perusahaan, serta pembuat kebijakan, harus memahami dan dapat menerapkan program K3 secara efektif.

Peneliti menemukan fenomena berdasarkan wawancara dengan subjek Y (*personal communication*, 18 September 2024), subjek mengatakan bahwa untuk sekarang ada penambahan lokomotif artinya bertambah juga tugas dan tanggung jawab mereka. Subjek mengatakan dalam perbaikan dan perawatan lokomotif mereka selalu dikejar *deadline*. ditambah lagi sekarang tim dibagi ada yang mengikuti diklat dan sebagian lainnya kerja. Subjek mengatakan hal tersebut membuat mereka merasa *overlapping job*. *Overlapping job* menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2021) merujuk pada situasi di mana dua atau lebih individu atau tim memiliki tanggung jawab yang serupa atau tumpang tindih dalam suatu organisasi. Mereka menjelaskan bahwa hal ini sering terjadi dalam organisasi yang memiliki struktur yang lebih fleksibel atau dalam tim lintas fungsi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut King (2018), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Sumaryono (2021), stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Robbins (2017) berpendapat bahwa individu yang merasakan stres yaitu pada saat ketika sumber daya yang dimiliki tidak dapat menyeimbangkan dengan permintaan yang harus segera dikerjakan. Gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologis pada seseorang dapat dikatakan

sebagai kondisi stres yang dialami seseorang. Tidak semua individu dapat mengatasi permintaan tuntutan tugas yang tinggi pada dirinya, begitu juga sebaliknya ada beberapa individu yang dapat mengatasi hal tersebut.

Menurut Rampersad (dalam Kaswan, 2017), stres berkaitan dengan kesehatan fisik dan mental, dan menurunnya semangat untuk melakukan kreatifitas baru.

Menurut Robbins & Judge. (2015), stres kerja dapat ditandai dengan beberapa aspek-aspek yaitu psikologis, fisiologis, dan perilaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek TH (*personal communication* bagian perbaikan lokomotif 18 September 2024) di Depo lokomotif Kertapati, maka didapatkan perilaku subjek TH berdasarkan aspek stres kerja yang pertama yaitu kecemasan. Pada saat sedang melakukan pekerjaan subjek TH sering melakukan pemeriksaan pekerjaan secara berulang kali, subjek TH terus menerus memeriksa ulang komponen lokomotif yang sudah diperbaiki, meskipun subjek TH tahu bahwa pekerjaannya sudah sesuai dengan prosedur. Subjek TH mengatakan bahwa yang dia lakukan karena takut dan cemas ada kesalahan kecil yang dapat menyebabkan masalah besar.

Hasil observasi terhadap karyawan yang ditemui di Depo Lokomotif Kertapati (Observasi, 18 September 2024). Dari hasil observasi tersebut didapatkan fenomena karyawan tersebut mengalami penurunan signifikan dalam produktivitas dan efisiensi kerja. Tugas-tugas yang sebelumnya dapat diselesaikan dengan mudah kini membutuhkan waktu yang lebih lama dan sering kali tidak selesai tepat waktu. Dibuktikan juga dengan hasil wawancara dengan subjek M (*personal communication*, 18 september 2024) yang merupakan atasan. Subjek M

mengatakan terdapat peningkatan dalam jumlah absen dengan alasan sakit atau izin tanpa alasan yang jelas. Karyawan juga sering datang terlambat atau pulang lebih awal dari jadwal kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek SR yang ditemui di Depo Lokomotif Palembang, subjek SR (*personal communication*, 18 September 2024). Subjek SR merupakan karyawan Unit Sarana Divisi Regional III Palembang. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan aspek stres kerja yang ketiga yaitu ketegangan. Subjek SR mengatakan bahwa ia sering merasakan stres karena harus menyelesaikan perawatan rutin pada beberapa lokomotif dalam waktu yang sangat terbatas. Karena tekanan waktu subjek SR mengatakan ia sering merasakan mudah marah kepada rekan kerjanya, sering mengeluh tentang banyaknya pekerjaan, menjadi tidak fokus dan sering menghindari komunikasi dengan atasan.

Hasil wawancara dengan subjek G (*personal communication*, 18 September 2024). Subjek G merupakan Karyawan Depo Lokomotif, dari hasil wawancara terhadap subjek G mengatakan ia cenderung melakukan perbaikan secara otomatis tanpa inisiatif untuk memeriksa detail tambahan yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Subjek G mengatakan ketika diminta bergabung dalam tim diskusi, ia tidak tertarik, hanya memberikan jawaban singkat, dan lebih sering memeriksa ponselnya daripada berpartisipasi aktif. Selain itu, ia mulai sering mengeluh bahwa pekerjaan terasa menonton dan kurang menantang, bahkan mengungkapkan keinginan untuk mencoba pekerjaan.

Hasil wawancara dengan subjek DJ (*personal communication*, 18 September 2024). Subjek DJ merupakan karyawan Depo Lokomotif, dari hasil wawancara dengan subjek DJ mengatakan bahwa ia sering menunda tugas pemeliharaan rutin lokomotif, sehingga pekerjaan menjadi tertunda atau menumpuk. Subjek DJ juga mengatakan pekerjaannya dilakukan dengan setengah hati, yang menyebabkan kualitas hasil pemeliharaan menurun. Saat melakukan tugas yang cukup banyak namun, permintaan dari atasan harus disegerakan, maka tuntutan itu menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Depo Lokomotif Kertapati, ada beberapa karyawan yang tidak menunjukkan aspek stres kerja. Hal ini akhirnya menimbulkan adanya rasa pada keseimbangan emosi dan fisik pada karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek WE. yang ditemui di Depo Lokomotif Kertapati Palembang (*personal communication*, 18 September 2024). Subjek WE. merupakan karyawan atau pelaksana unit sarana Depo Lokomotif Kertapati. Dari hasil wawancara tersebut subjek WE. dapat menyelesaikan tugas dengan baik tanpa adanya gangguan emosi atau kesulitan dalam berkonsentrasi. Subjek WE. tetap fokus pada pekerjaan meskipun menghadapi situasi yang menantang. Subjek WE. juga dapat menerima perubahan atau tantangan baru dengan sikap positif dan tidak mudah terpengaruh dengan keadaan tempat bekerja. Subjek WE. juga mengatakan ketika melakukan pekerjaan ia jarang merasakan stres, subjek WE. mampu bekerja dengan baik dalam tim, mendukung rekan kerja, dan menciptakan suasana kerja yang baik.

Penelitian ini juga didukung dengan angket awal yang disebar dengan cara Manual. Berdasarkan hasil angket yang diberikan pada tanggal 19 - 23 September 2024 dengan jumlah responden sebanyak 25 orang yang merupakan karyawan Depo Lokomotif PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Angket ini diambil berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang diungkapkan Robbins & Judge.(2015), stres kerja dapat ditandai dengan beberapa aspek-aspek yaitu psikologis, fisiologis, dan perilaku. Pada pernyataan angket awal yang disebar, 60% karyawan yang menjadi responden bahwa mereka merasakan kondisi fisiologis yang muncul dalam bentuk kelelahan, terdapat 56% karyawan yang merasakan perubahan terhadap psikologis seperti kebosanan yang muncul ketika pekerjaan terasa monoton, terdapat 52% karyawan mengalami respon tubuh terhadap tekanan kerja yang berlebihan dan tidak menantang.

Menurut Munandar (2011), terdapat hubungan erat antara stres kerja dan beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat menjadi pemicu utama stres kerja. Sulsky & Smith (2021) mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh tingginya beban kerja, lingkungan pekerjaan yang kurang baik sehingga menambah beban fisik dan mental seseorang.

Beban kerja pada dasarnya yang secara otomatis merupakan suatu hal yang akan dimiliki oleh setiap individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut. Haryanto, dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja

merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal. Riggio (Utami, 2018) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Dhania (Wijaya, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu baik itu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja. Beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.

Aspek-aspek beban kerja menurut Ambar (Zuraida, 2020) yaitu (1) Tugas, tertuju pada jumlah dan kompleksitas tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh individu. Ini mencakup tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi. (2) orang atau kelompok, berupa dukungan yang diterima individu dari rekan kerja, atasan, atau organisasi secara umum. Dukungan sosial dapat berupa bantuan dalam menyelesaikan tugas, dukungan emosional, atau dukungan informasional. (3) waktu dan kondisi, ini melibatkan faktor-faktor seperti waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, kondisi fisik tempat kerja, dan faktor lingkungan lainnya yang mempengaruhi kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek MYP, wawancara dilakukan pada tanggal 18 September 2024 (*Personal*

Communication). Subjek merupakan karyawan Depo Lokomotif Kertapati PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil dari wawancara tersebut didapatkan adanya aspek dari beban kerja yang pertama yaitu Tugas. Subjek MYP mengatakan bahwa jam kerja yang dirasakan subjek cukup padat, subjek juga sering mengalami kesulitan jadi subjek harus lebih teliti lagi, banyak belajar dan banyak bertanya ke.karyawan yang lebih senior.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek DE, wawancara dilakukan pada tanggal 18 September 2024 (*Personal Communication*). Subjek merupakan karyawan Depo Lokomotif Kertapati PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil dari wawancara tersebut didapatkan adanya aspek beban kerja yang kedua yaitu orang atau kelompok, yaitu subjek DE.kurang mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja, dan subjek kurang mendapatkan dukungan dari keluarga. Subjek DE. mengatakan bahwa adanya dukungan dari lingkungan kerja itu penting untuk menambah semangat kerja karena hasil kerja merasa dihargai dan juga dukungan dari keluarga itu merupakan suatu hal yang penting yang merupakan faktor utama untuk mendorong karir biar lebih baik serta fasilitas yang disediakan perusahaan mendukung yang pasti akan ditingkatkan lagi oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek AM, wawancara dilakukan pada tanggal 18 September 2024 (*Personal Communication*). Subjek merupakan karyawan Depo Lokomotif Kertapati PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Hasil dari wawancara tersebut didapatkan adanya aspek beban kerja yang ketiga yaitu waktu dan kondisi. Subjek

AM menjelaskan bahwa waktu yang digunakan dalam bekerja cukup padat karena ada beberapa karyawan yang mengikuti diklat sedangkan untuk perbaikan lokomotif harus tetap berjalan terkadang juga ada penambahan perbaikan lokomotif yang lain. Ketika kerjaan lagi banyak lingkungan kerja juga sangat berperan penting dalam kenyamanan selama bekerja.

Hasil wawancara dengan subjek RS yang ditemui di Depo Lokomotif Kertapati, subjek RS (*personal communication*, 18 September 2024). Dari hasil wawancara tersebut subjek RS merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa perlu pengawasan terus-menerus, serta selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi pekerjaannya tanpa merasa terbebani.

Penelitian ini juga didukung dengan angket awal yang disebar dengan cara manual. Berdasarkan hasil angket yang diberikan pada tanggal 19 - 23 September 2024 dengan jumlah responden sebanyak 25 orang yang merupakan karyawan Depo Lokomotif Kertapati PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Angket ini diambil berdasarkan aspek beban kerja yang diungkapkan oleh Ambar (Zuraida, 2020) diantaranya: (1) Tugas, tertuju pada jumlah dan kompleksitas tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh individu. Ini mencakup tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dan tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, (2) Orang atau kelompok, berupa dukungan yang diterima individu dari rekan kerja, atasan, atau organisasi secara umum. Dukungan sosial dapat berupa bantuan dalam menyelesaikan tugas, dukungan emosional, atau dukungan informasional. (3) Waktu dan Kondisi, Ini melibatkan faktor-faktor seperti waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, kondisi fisik tempat kerja, dan faktor

lingkungan lainnya yang mempengaruhi kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Pada pernyataan angket awal yang disebar, terdapat sekitar 56% karyawan yang merasa tugas yang diberikan tidak teratur, terdapat 60% karyawan yang merasa pentingnya ada dukungan dari lingkungan kerja maupun keluarga dalam bekerja, terdapat 64% karyawan merasa tugas-tugas yang akan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai target perusahaan.

Karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan mungkin mengalami peningkatan stres kerja, yang akan berdampak negatif terhadap produktivitas terhadap suatu perusahaan. Suatu hasil kerja dari seorang karyawan ini disebut dengan produktivitas kerja. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, ketidakpuasan dalam bekerja, dan beban kerja yang berlebihan.

Menurut Sulsky dan Smith (2021) stres kerja dapat disebabkan oleh tingginya beban kerja, lingkungan pekerjaan yang kurang baik sehingga menambah beban fisik dan mental seseorang. Greenberg (2013), mengidentifikasi bahwa beban kerja tinggi (kuantitatif atau kualitatif) dapat meningkatkan risiko stres kerja karena individu merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi yang sulit.

Menurut Hart (dalam Zahroh, 2018) beban kerja muncul dari interaksi antara persyaratan tugas, tugas yang dilaksanakan, keterampilan dan perilaku manusia untuk mencapai performa tertentu. Setiap beban kerja yang diterima oleh individu harus seimbang dengan kemampuan fisik maupun psikologis individu yang menerima beban (Tereluan, Bawotong & Hamel, 2016).

Dari penjelasan dari belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Depo Lokomotif Kertapati PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan Depo Lokomotif Kertapati di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan juga praktis dalam lingkungan, adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi dunia psikologi dan khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk karyawan Depo Lokomotif Kertapati di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada penulis dalam memperluas pengetahuan dan wawasan di bidang sumber daya manusia, khususnya dalam memahami konsep beban kerja terhadap stres kerja. Penulis dapat lebih mendalami bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, selain itu juga dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya dengan judul yang sama.

D. Keaslian penelitian

Penelitian mengenai beban kerja dan stres kerja telah banyak dilakukan, keaslian penelitian ini merupakan hasil dari beberapa penelitian terdahulu dimana penelitian tersebut memiliki karakteristik yang hampir serupa atau relatif sama dalam hal tema yang dikaji meskipun dengan variabel penelitian, metode analisis yang digunakan, jumlah peserta, lokasi, serta subjek yang berbeda-beda. Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengenai Hubungan antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Hety Umriyani Safitri, 2020) dengan judul Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. Penelitian

ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan beban kerja dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan guru SMP Negeri 8 Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah 84 guru SMP Negeri 2 Samarinda dan guru SMP Negeri 8 Samarinda yang diambil dengan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala beban kerja dan skala stres kerja. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi product moment dan uji independent sample T-test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan guru SMP Negeri 8 Samarinda dengan nilai $R = 0,444$ dan $P = 0,000$. Terdapat perbedaan stres kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan guru SMP Negeri 8 samarinda dengan nilai $T = 2,861$ dan nilai $P = 0,005$.

Penelitian yang kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Tazkiatun Naf, 2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. Penelitian ini adalah sebuah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk penelitian ex-post facto. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia yang berjumlah 54 orang dengan cara simple random sampling. Hasil analisis butir yang dilakukan menunjukkan angka korelasi item total berkisar antara 0,278-0,579. Hasil uji reliabilitas stres kerja

sebesar 0,84, dimensi beban waktu sebesar 0,767, dimensi beban upaya mental sebesar 0,743, dan dimensi beban tekanan psikologis 0,549. Berdasarkan hasil regresi linear berganda, ditemukan bahwa: (1) beban kerja, beban upaya mental, dan beban tekanan psikologis secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 0,375 atau 37,5 %. Sedangkan sisanya, yaitu 62,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini; (2) beban waktu tidak memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi 0,109; (3) beban upaya mental berpengaruh positif terhadap stres kerja, dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi 0,005, dengan nilai sumbangan efektif 20,8%; (4) beban tekanan psikologis tidak memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,192.

Penelitian yang ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Raka Putra Edy Wirawan, 2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui *Work Life Balance*. Tujuan penelitian ini adalah untuk memutuskan dampak beban kerja terhadap stres kerja yang diintervensi oleh *work life balance* pada Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Didapat sample sebanyak 60 orang dibagian lalu lintas. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer yang didapat survey kuesioner responden. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t -statistic $2,377 > 1,95$, p -value $0,018 < 0,05$, dan *coefficient estimate* yaitu $-0,342$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan *work life balance* terhadap stres kerja. Beban kerja memiliki dampak signifikan pada stres kerja melalui *Work life balance*. Artinya *work life balance* memiliki pengaruh yang besar untuk memengaruhi stres kerja.

Penelitian yang keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Yasero Lazarus Yunus, dkk, 2021) dengan judul Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Teknisi di PT. Equiport Inti Indonesia Bitung. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada teknisi di PT. Equiport Inti Indonesia Bitung. Terdapat 36 pekerja yang dipilih untuk jadi responden di penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para responden sebagian besar terdistribusi pada kelelahan kerja sedang dan stress kerja rendah. Penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson dengan nilai signifikan (p value) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan stres kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan dengan stres kerja dimana semakin tinggi kelelahan kerja maka akan diikuti oleh tingginya stres kerja atau sebaliknya yang terdapat pada teknisi di PT. Equiport Inti Indonesia Bitung. Oleh karena itu, perlu diadakannya upaya pengendalian dan pencegahan kelelahan kerja dan stres kerja oleh pekerja maupun pihak manajemen perusahaan.

Penelitian yang kelima yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Mutiara Suci Ramadhani, dkk, 2022), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Putra Mahalona. Penelitian ini menunjukkan bahwa data pengumpulan yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 68 responden dengan teknik pengambilan sampel yang sederhana, teknik

pengambilan sampel secara acak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh terhadap stres kerja (Y1) dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,66 yaitu 4,152 dan P-value kurang dari 0,050 yaitu 10.000. Beban kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,66 yaitu 2,262 dan nilai P lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,024.

Penelitian yang keenam yaitu penelitian yang dilakukan oleh Qureshi, M. I., dkk (2013) *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan dan niat keluar masuknya karyawan. Sampel acak sebanyak 250 karyawan dari industri tekstil di Pakistan dipilih. Sebanyak 109 karyawan menjawab dan mengisi kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 44%. Pemodelan struktural digunakan untuk analisis data empiris menggunakan perangkat lunak AMOS 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa niat pergantian karyawan berhubungan positif dengan stres pekerjaan dan beban kerja. Sementara hubungan negatif dengan lingkungan tempat kerja lingkungan tempat kerja.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Juru, P., & Wellem, I. W. (2022) yang berjudul *The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan (2) pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (3) pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (4) pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Pegawai melalui Stres Kerja pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Sikka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Sikka yang berjumlah 60 orang. Oleh karena jumlah populasi terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis jalur, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis bootstrapping, Stres Kerja memiliki peran mediasi secara parsial mediasi terhadap hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Biganeh, dkk, (2021) yang berjudul *Investigating the relationship between job stress, workload and oxidative stress in nurses*. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 258 partisipan (126 perawat sebagai kelompok kasus dan 132 orang dewasa sehat sebagai kelompok kontrol). Informasi dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner demografi, skala stres kerja perawat dan kuesioner beban kerja indeks beban kerja NASA. Sampel darah diambil dari para peserta dan kemudian kadar malondialdehid (MDA), superoksida dismutase (SOD), katalase dan kapasitas antioksidan total (TAC) diukur dalam sampel serum. Uji t independen dan analisis satu arah varians digunakan untuk analisis statistik. SOD dan TAC secara signifikan lebih tinggi dan MDA secara signifikan lebih rendah di antara kelompok kasus dibandingkan dengan kelompok kontrol. Kadar TAC menurun secara signifikan

dengan meningkatnya stres. MDA menunjukkan hubungan negatif dengan stres dan beban kerja. Perawat mengalami tingkat stres kerja yang tinggi dan beban kerja. Biomarker seperti SOD, TAC dan MDA merupakan prediktor paling penting dari stres kerja dan kerja yang berlebihan dalam penelitian ini.

Penelitian kesembilan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019) yang berjudul *Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support*. Penelitian ini meneliti pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat rawat jalan di Ghana dan efek moderasi dari dukungan rekan kerja pada hubungan ini. Desain survei cross-sectional digunakan, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel 216 perawat departemen rawat jalan dari empat rumah sakit besar di Ghana. Data yang dikumpulkan mengukur beban kerja, stres kerja, dan dukungan rekan kerja dengan menggunakan Indeks Beban Kerja National Aeronautics and Space Administration (NASA), skala stres kerja, dan skala dukungan rekan kerja. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, korelasi, dan regresi hirarki. Tingginya tingkat beban kerja berhubungan dengan tingginya tingkat stres kerja perawat. Juga, lebih tinggi tingkat beban kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi untuk perawat yang menerima tingkat dukungan rekan kerja yang tinggi, tetapi hal ini tidak terjadi pada mereka yang menerima tingkat dukungan rekan kerja yang rendah (efek penyangga cadangan).

Penelitian kesepuluh yaitu penelitian yang dilakukan oleh Omar, dkk (2020) berjudul *Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia*. Tujuan dari penelitian ini adalah

untuk menguji dampak stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat untuk keluar di antara 99 karyawan di sebuah perusahaan asuransi yang berlokasi di Lembah Klang, Malaysia. Penelitian ini menggunakan metode sensus sampling. Kuesioner disebarakan secara daring dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan niat untuk keluar memiliki hubungan yang positif. Namun, stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tidak signifikan terhadap niat untuk keluar.



