

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Tatalaksana Kopsyarkardos Universitas Islam Bandung 2024

Farhan Ma'ruf *, Caecielia Makaginsa, R Kince Sakinah

Prodi Pendidikan Dokter, Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

farhanmaruf110203@gmail.com, caecielia@gmail.com, r.kince.sakinah@gmail.com

Abstract. Excessive workload on employees is one of the factors that heavy or excessive HR workload will cause work stress which can have an impact on employee performance which will lead to work stress. Based on research where the working hours of administrative employees exceed the provisions of the Job Creation Law No. 11. This study was conducted with a total population with a minimum number of subjects obtained based on the Slovin formula of 59 people. The general objective of this study is to determine the Relationship between Workload and Work Stress in Administrative Employees of Kopsyarkardos, Bandung Islamic University 2024. This research design uses an analytical observational method with a cross-sectional approach with a questionnaire measuring instrument. The research data comes from primary data taken from filling out the Depression Anxiety Stress Scales (DASS 42) questionnaire to measure work stress and to measure workload will use the National Aeronautics and Space Administration (NASA) - Task Load Index (TLX). Data were analyzed using univariate and bivariate tests with the Chi-Square (χ^2) test, but if the chi square (χ^2) requirement is not met, then the alternative fisher exact test will be used. The number of respondents was 65 employees. The workload experienced by employees was mostly in the low range (42%) and experienced mild stress (54%). The results of the statistical test showed that there was a relationship between workload and work stress with a value of $P = 0.001$. Work stress that appears in employees can be caused by external factors outside the work being done. So it can be concluded that there is a significant relationship between workload and work stress in administrative employees of the Islamic University of Bandung.

Keywords: *Kopsyarkardos, Stress, Workload.*

Abstrak. Beban kerja yang berlebih pada karyawan merupakan salah satu faktor beban kerja SDM yang berat atau berlebih akan menyebabkan stres kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan yang akan berujung pada munculnya stres kerja. Berdasarkan riset dimana jam kerja pada pegawai tatalaksana yang dimana melebihi ketentuan undang-undang cipta kerja No. 11. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja Pada Pegawai Tatalaksana Kopsyarkardos Universitas Islam Bandung 2024. Penelitian ini dilakukan dengan total populasi dengan jumlah subjek minimal yang didapatkan berdasarkan rumus slovin sebanyak 59 Orang. Rancangan Penelitian ini menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan cross sectional dengan alat ukur kuesioner. Data penelitian berasal dari data primer yang diambil dari pengisian kuisisioner Depression Anxiety Stress Scales (DASS 42) untuk pengukuran stres kerja dan untuk mengukur beban kerja akan menggunakan National Aeronautics and Space Administration (NASA) - Task Load Index (TLX). Data dianalisis dengan uji univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square (χ^2), namun jika syarat chi square (χ^2) tidak terpenuhi maka akan digunakan alternatif uji fisher exact. Jumlah responden sebanyak 65 pegawai Beban kerja yang dialami pegawai mayoritas berada di rentang rendah (42%) dan mengalami stres ringan (54%). Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan nilai $P=0.001$ Stres kerja yang muncul pada karyawan dapat disebabkan karena faktor-faktor eksternal diluar pekerjaan yang dilakukan. Maka dapat di simpulkan bahwa terdapat ada nya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai tatalaksana Universitas Islam Bandung.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Tatalaksana.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia sering diabaikan sebagai aset yang berharga, dipandang hanya sebagai beban yang perlu dikurangi untuk menekan biaya produksi, padahal hal tersebut tidak sepenuhnya benar. (1)

Sumber daya manusia di Universitas Islam Bandung (Unisba) digambarkan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang terpenting untuk memenuhi tujuan dari suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat penting untuk di perhatikan oleh suatu perusahaan karna bisa memengaruhi suatu kondisi perusahaannya (2), namun sering dijumpai bahwa jam kerja pada perusahaan melebihi jam ketentuan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Berdasarkan undang-undang ini, ada dua peraturan waktu kerja yang berlaku bagi perusahaan Indonesia, yaitu: a).7 jam kerja per hari atau 40 jam per minggu dan 6 hari kerja termasuk satu hari libur. b).8 jam per hari atau 40 jam per minggu, dengan 5 hari kerja termasuk 2 hari libur (3)

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja. Beban kerja merupakan rangkaian tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu entitas organisasi atau individu yang menjabat dalam suatu periode waktu tertentu. (4)

Beban kerja yang berlebihan dapat berupa tugas yang terlalu banyak diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menyebabkan stres kerja. Beban kerja yang terlalu sedikit dapat membuat karyawan merasa bosan dan menurunkan semangat bekerja. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres di antaranya adalah faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individual. Upaya untuk menurunkan tingkat stres karyawan di tempat kerja dapat dilakukan dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, memastikan jumlah karyawan yang cukup, dan menerapkan pengelolaan yang baik terhadap sistem kerja karyawan. (4)

Stres kerja yaitu suatu kondisi dimana psikis seorang karyawan yang ditandai dengan hal negatif. Kondisi stres kerja ini sangat memengaruhi dari kualitas kerjanya. (4) Faktor-faktor yang memengaruhi kejadian stres pada karyawan terdiri dari faktor pekerjaan, person, organisasi, dan lingkungan. Faktor pekerjaan meliputi tugas, tanggung jawab, beban kerja yang berat, beban kerja yang bervariasi, peran yang ambigu, dan konflik.

Berdasarkan data dari bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Administrasi Umum Universitas Islam Bandung, jumlah dosen dan tenaga pendidikan yang berada di Universitas Islam Bandung adalah 730 orang sedangkan jumlah tatalaksana di Universitas Islam Bandung periode 2024 adalah 144 orang. Tatalaksana selain menjalankan tugas pokoknya, mereka juga bertugas membantu seluruh dosen dan tenaga ke pendidikan untuk memudahkan pekerjaannya, sehingga tugas tatalaksana tidaklah ringan.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pegawai tatalaksana yang berada di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Bandung bahwa jam kerja pada pegawai tatalaksana dari jam (06.00-18.00 WIB) sehingga jam kerja pegawai tatalaksana 12 jam/hari. Yang dimana hal ini merupakan suatu beban kerja yang berlebih pada pegawai tatalaksana

Petugas tatalaksana melakukan kegiatan pemeliharaan pembersihan setiap hari. Namun pekerja tidak selalu melakukan tugas yang sama karena tugas tambahan seperti membantu dan menyiapkan aula untuk keperluan kampus, membantu layanan kantor seperti pengiriman surat. Maka dari itu tugas tambahan yang tidak pasti ini membuat tugas dari setiap pegawai tatalaksana berbeda-beda. Dengan banyaknya pekerjaan tambahan yang tidak terduga, Allah telah berfirman untuk selalu optimis dan tidak berputus asa dari petunjuk dan rahmat Allah sebagaimana tercantum di dalam QS.Yusuf: 87.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ كَفَرُوْا فَتَحَسَّبُوْا مِنْ يُّوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَّا تَأْتِيْسُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ ؕ اِنَّهٗ لَا يَأْتِيْسُ مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya: Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".

Makna dari ayat ini adalah Allah telah memberikan suatu rahmat yang tidak bisa di rasakan oleh semua orang, dan rahmat apa saja yang diberikan oleh Allah harus bersyukur. Salah satu fokus utama dalam pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas hidup individu. Oleh karena itu, Indonesia memiliki tanggung jawab untuk mencapai Sustainable Development Goals (SDGs) 3, yang menargetkan peningkatan kesehatan dan kesejahteraan. Untuk mencapai tujuan ini, langkah-langkah perlu diambil untuk mengurangi angka kematian dini akibat penyakit tidak menular sebanyak sepertiga, dengan melibatkan upaya pencegahan, pengobatan, serta perhatian terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan. (5) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai tatalaksana kopsyarkardos Universitas Islam Bandung 2024.

B. Metode

Subjek pada penelitian ini adalah pegawai tatalaksana di Universitas Islam Bandung Kopsyarkardos (Koperasi Syariah Karyawan dan Dosen). Data yang di dapat merupakan data primer berupa penilaian beban kerja dan stres kerja menggunakan kuesioner. Populasi target penelitian ini adalah semua pegawai tatalaksana yang ada di Universitas Bandung di bawah pengelolaan Kopsyarkardos. Populasi terjangkau pada penelitian ini adalah pegawai tetap tatalaksana Universitas Islam Bandung yang dibawah pengelolaan Kopsyarkardos.

Pada penelitian ini diambil total populasi, namun tetap dihitung jumlah sampel untuk mengetahui jumlah subjek penelitian minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, besarnya sampel didapatkan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Berdasarkan rumus Slovin yang digunakan, dari populasi yang terdapat pada pegawai tatalaksana Universitas Islam Bandung didapatkan sampel yang digunakan sebanyak 59 orang.

Pegawai tetap tatalaksana kopsyarkardos Universitas Islam Bandung berjenis kelamin pria maupun wanita yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini dibuktikan dengan mengisi dan menandatangani informed consent dan kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah Pegawai tatalaksana Universitas Islam Bandung Periode 2024 yang sakit, cuti dan tidak hadir saat pengambilan data.

Rancangan Penelitian ini menggunakan metode obsevasional analitik dengan pendekatan *cross sectional* menggunakan kuesioner sebagai alat ukur variabel. Kuesioner bertujuan melihat hubungan beban kerja dengan stres kerja pegawai tatalaksana di Universitas Islam Bandung dengan variabel bebas nya bebankerja seta variabel terikatnya stres kerja.

Instrumen penelitian ini mengukur tingkat stres adalah dengan menggunakan *Depression Anxiety Stress Scales (DASS 42)*. *Depression Anxiety Stress Scales (DASS 42)* untuk menilai dari tingkat stres pada pegawai Tatalaksana Universitas Islam Bandung. Sedangkan mengukur beban kerja akan menggunakan National Aeronautics and Space Administration (NASA) - Task Load Index (TLX) merupakan singkatan dari NASA-TLX untuk menilai beban kerja pada pegawai tatalaksana Universitas Islam Bandung, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan skala ordinal.7 Data yang didapatkan kemudian diolah dengan tahapan *Editing, Coding, Entry Data dan Tabulating*.

Metode analisis data terdiri dari analisis univariat untuk mengetahui gambaran umum terkait variabel penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai tatalaksana di Universitas Islam Bandung. Analisis bivariat yang digunakan adalah dengan uji chi square (χ^2), namun jika syarat chi square (χ^2) tidak terpenuhi maka akan digunakan alternatif uji fisher exact.

Langkah selanjutnya melakukan uji statistik, jika nilai signifikansi (sig 2-tailed) atau nilai p value < 0,05 menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara beban kerja dengan tingkat stres. Sedangkan, jika nilai signifikansi (sig 2-tailed) atau p > 0,05 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara beban kerja dengan tingkat stres pegawai tatalaksana Universitas Islam Bandung.

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Universitas Islam Bandung, dengan nomor persetujuan 110/KEPK-Unisba/VI/2024. Prosedur penelitian dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip etik penelitian, termasuk menghormati hak dan privasi responden, menjaga kerahasiaan data, dan mendapatkan informed consent dari setiap partisipan sebelum pengumpulan data. Peneliti memastikan bahwa seluruh tahapan penelitian dilakukan dengan mematuhi standar etik untuk melindungi kesejahteraan dan hak-hak responden.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut ini hasil dari Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Responden yang didapatkan dalam penelitian ini yang terdiri dari usia dan jenis kelamin seperti pada tabel 1 di bawah:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah (n=65)	Persentase
Usia		
≤35 Tahun	35	54%
36-45 Tahun	14	22%
>45 Tahun	16	25%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	64	98%
Perempuan	1	2%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa pegawai Tatalaksana Kopsyarkardos Universitas Islam Bandung tahun 2024 mayoritas adalah laki-laki dengan persentase 98% Usia paling banyak adalah yang berada pada kisaran usia kurang dari atau sama dengan 35 tahun dengan presentase 54%.

Berikut ini hasil dari Analisis Univariat Gambaran Beban Kerja dan Stres Kerja yang didapatkan dalam penelitian ini:

Tabel 2, Distribusi Frekuensi Gambaran Beban Kerja dan Stres Kerja

Variabel	Jumlah (n=65)	Persentase
Beban Kerja		
Sangat Tinggi	2	3%
Tinggi	6	9%
Sedang	25	38%
Rendah	27	42%
Sangat Rendah	5	8%
Stres Kerja		
Normal	27	42%
Ringan	35	54%
Sedang	3	5%
Berat	0	0%
Sangat Berat	0	0%

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2024

Dari hasil perhitungan pada Tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa dari 65 orang pegawai, sebanyak 27 orang (42%) termasuk dalam kategori beban kerja rendah. Sehingga mayoritas pegawai memiliki beban kerja yang rendah menuju sedang. Kemudian dari 65 orang pegawai, sebanyak 35 orang (54%) termasuk dalam kriteria stres ringan.

Berikut ini hasil Uji Hipotesis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja dalam penelitian ini:

Tabel 3. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban Kerja	Stres_Kerja			Total	Nilai P
	Normal	Ringan	Sedang		
Sangat Tinggi	f	0	0	2	
	%	0.0%	0.0%	100.0%	
Tinggi	f	0	5	1	
	%	0.0%	83.3%	16.7%	
Sedang	f	0	25	0	p $\chi^2=0.001$
	%	0.0%	100.0%	0.0%	
Rendah	f	22	5	0	p Fisher Exact =0.001
	%	81.5%	18.5%	0.0%	
Sangat Rendah	f	5	0	0	
	%	100.0%	0.0%	0.0%	
Total	f	27	35	3	
	%	41.5%	53.8%	4.6%	

*11 sel (73,3%) memiliki jumlah yang diharapkan kurang dari 5. Jumlah minimum yang diharapkan adalah 0,09.

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3 dapat dilihat hubungan beban kerja dengan stres kerja bahwa mayoritas berada dalam kategori rendah, yaitu sebanyak 27 orang yang memiliki beban kerja rendah, sebanyak 22 orang (81,5%) termasuk normal dan 5 orang (18,5%) termasuk dalam stres ringan. Dari data terlihat bahwa terdapat 11 sel (73,3%) yang memiliki nilai expected count kurang dari 5 sehingga uji hipotesis menggunakan uji *fisher exact*. Hubungan antara dua variabel dikatakan signifikan jika nilai (p-value) memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji chi square menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Artinya, ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja.

Dari hasil perhitungan pada Tabel 2 tersebut dapat dilihat bahwa dari 65 orang pegawai, mayoritas sebanyak 27 orang (42%) termasuk dalam kategori beban kerja rendah. Beban kerja rendah merupakan kondisi dimana seorang karyawan menerima suatu pekerjaan yang mampu di terima oleh tubuh seorang karyawan tersebut. Dampak dari beban kerja seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang ringan mengganggu efesiensi pada pekerjaannya.(6) Beban kerja yang ringan pada pegawai tatalaksana kopsyarkardos Unisba terjadi akibat beberapa indikator yang yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, salah satu penyebabnya adalah *Temporal Demand* (Kebutuhan Waktu) , yang dimana waktu serta pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas kerja yang dia yang di dapatkan oleh karyawan.

Beban kerja merupakan rangkaian tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu entitas organisasi atau individu yang menjabat dalam suatu periode waktu tertentu.(9)Beban kerja muncul dari interaksi antara kebutuhan lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja dengan keterampilan dan persepsi karyawan. Beban kerja dapat ditentukan secara operasional berdasarkan faktor-faktor seperti persyaratan tugas dan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.(10)

Beban kerja dapat di tentukan secara berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal diantaranya: (1). Faktor Eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas, organisasi kerja, jam kerja yang berlebih dan lingkungan kerja. (2). Faktor Internal: Beban yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi terhadap beban kerja eksternal, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan). (11)

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Rizal Nabawi pada tahun 2019 yang meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, mendapatkan hasil bahwa beban kerja yang dialami adalah beban kerja yang ringan, yang di akibatkan karena kondisi pada pekerjaannya tidak sebanding dengan yang di lakukannya. Menurut penelitiannya indikator beban kerja mencakup target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Secara keseluruhan, beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja muncul karena keterbatasan kapasitas individu dalam mengakses informasi, yang dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang diharapkan, sehingga menyebabkan kegagalan dalam kinerja.(12)

Begitupun hasil penelitian Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti pada tahun 2020 yang menjelaskan tentang “ Pengaruh komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” yang mendapatkan hasil bahwa timbulnya beban kerja ringan disebabkan karna Indikator kebutuhan fisik dalam pekerjaannya tidak sesuai apa yang pegawainya lakukan yang dimana pekerjaan yang di terimanya tidak sesuai dengan apa yang harus dia kerjakan.(13)

Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Lestari Widyastuti dan Tangguh Dwi Pramono yang meneliti tentang “Analisis Beban Kerja Mental pada Pekerja Kantor Menggunakan Metode “NASA-TLX” pada tahun 2023 yang hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata beban kerja responden sangat tinggi dengan indikator yang paling berpengaruh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang melebihi kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan mengakibatkan terjadinya suatu beban dalam pekerjaan.(14)

Kemudian berdasarkan tabel 3 dari 65 orang pegawai, mayoritas sebanyak 35 orang (54%) termasuk dalam kriteria stres ringan. Sehingga mayoritas pegawai memiliki stres kerja yang ringan. Stres ringan merupakan kondisi adanya perubahan reaksi tubuh seseorang dalam kehidupan sehari-hari yang tidak mengganggu aspek psikologis seseorang yang signifikan, stres ringan ini berdampak sulit nya untuk fokus, mudah terganggu oleh hal hal yang kecil, dan mudah lelah.(15)

Stres kerja yaitu suatu kondisi dimana psikis seorang karyawan yang ditandai dengan hal negatif. Kondisi stres kerja ini sangat memengaruhi dari kualitas kerjanya.(4)Faktor-faktor yang memengaruhi kejadian stres pada karyawan terdiri dari faktor pekerjaan meliputi tugas, tanggung jawab, beban kerja yang berat, beban kerja yang bervariasi, peran yang ambigu, dan konflik. Faktor individu terjadi apabila kapasitas yang didapatkan tidak sesuai dengan usia jenis kelamin serta masa kerja. Organisasi terjadi apabila tuntutan tugas yang berlebih dan tekanan tugas yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu. Dan faktor lingkungan yang meliputi lingkungan fisik terjadi diakibatkan lingkungan yang tidak nyaman.(16)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Annur Aini Al Alief, Dyah Utari, Nayla Kamilia Fithri, Fathinah Rangauni Hardy yang membahas tentang “ Hubungan Kebisingan dan Beban kerja Mental dengan stres kerja di PT. Duraquipt cemerlang” pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa dari 56 pekerja yang berusia lebih dari 36 tahun, terdapat sebanyak 14 orang (25%) mengalami stres ringan, hal ini dikarenakan ada beberapa faktor salah satu contoh dari faktor tersebut adalah usia dewasa akhir adalah masa-masa terjadinya stres dan timbulnya rasa jenuh serta terdapat beberapa perubahan fisik serta daya ingat sehingga dapat menimbulkan terjadinya stres pada diri seseorang.(17)

Begitupun hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang di lakukan oleh ada Irma, Partha Mukiawan dan Nyoman Adiputra yang menjelaskan tentang Hubungan Beban kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Garmen di Kota Denpasar yang menunjukkan hasil bahwa sebanya 43,4% Karyawan mengalami stres kerja yang ringan hal ini di desabkan oleh motivasi kerja yang rendah sehingga mempengaruhi kualitas bekerja, sehingga menimbulkan terjadinya stres kerja.(18)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ardita Sari Dan febrianto pada tahun 2020 berdasarkan penelitiannya didapatkan hasil bahwa pegawai lembaga pemasyarakatan mengalami stres ringan yang di sebabkan oleh rata rata pada pegawai tersebut belum bisa menyesuaikan pekerjaan yang di terima oleh lembaga tersebut.(19)

Namun terdapat adanya perbedaan dengan penelitian yang di lakukan oleh Margaret Singal dan Ellen Mananpiring yang menjelaskan tentang analisis Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara pada tahun 2020 sebanyak 10 orang dengan presentase (71,4%) mengalami stres kerja ringan.

Hubungan antara dua variabel dikatakan signifikan jika nilai probabilitas (p-value) memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji chi square menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Artinya, ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja.

Penelitian yang serupa juga penelitian yang di lakukan oleh apriliani R, Lery F, Finny marouw pada tahun 2018 yang mendapatkan hasil bahwa terdapat adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai PT. Pertamina TBBM Bitung, dengan hasil sebanyak 47 orang dengan persentase 75,8% mendapatkan beban kerja yang berat, sehingga para pekerja mengalami suatu kondisi stres dalam bekerja yang di akibatkan karna adanya suatu tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas kemampuan padakaryawannya .(20) Begitupun dengan penelitian yang di lakukan oleh Sri Zeti yang meneliti tentang Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap stres kerja Paada Tenaga Kependidikan di Kota Batam pada tahun 2019 terdapat adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, apabila hal ini terus dibiarkan tanpa adanya solusi akan berdampak buruk bagi tenaga pendidikan yang di kota batam.(21)

Begitupun penelitian ini sejalan dengan Putu Melati Purbaningrat dan kawan-kawan pada tahun 2018 yang meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi” mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar yang disebabkan karna suatu tugas atau tuntutan yang di berikan kepada karyawan sangat tinggi dan harus di selesaikan dalam waktu tertentu.(22)

Begitupun hasil penelitian dari Hilda Ardita dan Kresna Febrianto pada tahun 2022 menjelaskan terdapat adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Lembaga pemasyarakatan dikarenakan kuantitas yang di miliki pada lembaga ini tidak sebanding dengan beban kerja yang di dapatkan pada karyawannya.(19)

Begitupun penelitian ini sejajalan dengan menurut Virginia V. Runtu dan kawan-kawan pada tahun 2018 mendapatkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado, berdasarkan hasil uji univariat menunjukkan bahwa presentasi beban kerja di ruang inap sebagian besar yaitu 23 orang dengan persentase 56,15%. Karena tingginya suatu tuntutan dalam pekerjaan, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada 6 perawat didapati banyak yang melakukan tugas diluar tugas sebagai seorang perawat yaitu melakukan tugas kebersihan contohnya membersihkan ruangan, mengganti pasien. Perawat juga mengeluhkan adanya rasa lelah, badan terasa tidak bugar, sulit berkonsentrasi. Perawat juga mengatakan kondisi emosional meningkat, merasa bosan, mudah marah dan merasa cemas. Semua kondisi diatas apabila tidak ditangani dapat mengakibatkan menurunnya kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, dan tekanan yang terus menerus pada diri perawat akan mengakibatkan munculnya stres kerja.(23)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian mengenai hubungan beban kerja pada pegawai tatalaksana Unisba pada tahun 2022 menggambarkan bahwasanya beban kerja tatalaksana termasuk beban kerja berat lebih dari 50% yaitu sebanyak 59 orang (96,7%), Setiap pekerja mempunyai beban kerja dan resiko kelelahan yang berbeda. Pekerja tatalaksana Unisba adalah pegawai yang berada pada di bawah naungan kopsyakardos (koperasi syariah karyawan dan dosen) pada Unisba. Petugas tatalaksana melakukan kegiatan pemeliharaan pembersihan yang sama setiap hari. Namun, pekerja tidak selalu menerima jumlah pekerjaan yang sama karena tugas tambahan seperti membantu dan menyiapkan aula untuk keperluan kampus, membantu layanan kantor seperti pengiriman surat. Tugas tambahan yang tidak pasti ini membuat beban kerja setiap pekerja berbeda.(24)

Akan tetapi terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanthi Ramadhani, Lina Yuliana dan Yan Fuadi mendapatkan hasil bahwa Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada peserta Pelatihan Welder PT. X menyatakan bahwa tidak ada hubungan beban kerja dengan stress kerja. Meskipun hasil penelitian menyatakan tidak ada hubungan beban kerja dengan stress kerja pada peserta pelatihan welder, tetapi besar kecil kemungkinan berisiko dapat mengalami gangguan kesehatan dengan beban kerja yang berlebihan. Berdasarkan hasil penelitian dengan 18 dari 30 peserta pelatihan yang mengalami beban kerja tinggi, meskipun beban kerja cenderung tinggi tetapi individu dapat mengatasi stress kerja dengan baik. Yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja bukanlah satu-satunya yang dapat menyebabkan stress kerja.(25)

Pada penelitian ini terdapat berbagai keterbatasan yang membuat hasil penelitian ini, diantaranya: Keterbatasan jumlah sampel, pada penelitian ini terdapat keterbatasan pada jumlah sampel. Hanya terdapat 65 jumlah peserta yang mengikuti penelitian, dikarenakan beberapa peserta penelitian sakit, cuti dan tidak hadir saat pengambilan data.

D. Kesimpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah gambaran beban kerja pada pegawai tatalaksana Kopsyarkardos Universitas Islam Bandung tahun 2024 mayoritas berada pada kategori sedang dan rendah, gambaran tingkat stres Pada Pegawai tatalaksana Kopsyarkardos Universitas Islam Bandung Tahun 2024 mayoritas berada pada kategori stres ringan, beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja Pada Pegawai Tatalaksana Kopsyarkardos Universitas Islam Bandung Tahun 2024. Semakin tinggi beban kerja, maka tingkat stres semakin berat.

Ucapan Terimakasih

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh karyawan Universitas Islam Bandung atas partisipasi dan dukungannya dalam penelitian ini. Kontribusi berharga yang telah diberikan, baik melalui waktu, kesediaan untuk mengisi kuesioner, maupun keterbukaan dalam berbagi informasi, sangat membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Karyono. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. 2021;1 Nomor 2 Juli 2021(10.46306/vls.v1i2).
- Jurnal J., Ekonomi I, Dan M, Pengaruh B, Kerja B, Kerja S, et al. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 2, *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*. 2024.
- Peraturan Presiden. Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Cipta Kerja. 2020.
- Claudia D, Simanjuntak Y, Hafiz Mudrika A, Syahputra Tarigan A. Pengaruh Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga(PERSERO) tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*. 2021;2(3):353.
- Departemen Manajemen N, Ekonomi F, Manajemen D, Sayekti A. Manajemen Stres pada Mahasiswa dalam Penyusunan Skripsi di Institut Pertanian Bogor Stress Management for Undergraduate Students in Writing Thesis at IPB University. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*. 2021;12(2):156–65.

- Sitorus TH, Siagian HL. Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. 2023 Sep 4;5(2):1182–94.
- Afif Januar Ginata, Ratna Dewi Indi Astuti, Julia Hartati. Tingkat Stres Berdasarkan Jenis Stresor Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Tahap Akademik Fakultas Kedokteran Unisba. *Jurnal Riset Kedokteran [Internet]*. 2023 Jul 31;25–30. Available from: <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRK/article/view/1915>
- Tania Kusumawardhani, Yuniarti. Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Keluhan Gigi dan Mulut pada Tendik Laki-laki Universitas X. *Jurnal Riset Kedokteran*. 2022 Jul 9;61–6.
- Neksen A, Wadud M, Handayani S. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Vol. 2, *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e*. 2021.
- Pradipto Atyanto Wibowo, Santun Bhakti Rahimah, Ismet Muchtar Nur. Beban Kerja dan Kelelahan Kerja pada Pekerja Tatalaksana di Unisba. *Bandung Conference Series: Medical Science*. 2023 Feb 1;3(1).
- Marcella Devina Santoso, Yang, Tristiana Rijanti. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2022;
- Nabawi R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen [Internet]*. 2019 Sep 30;2(2):170–83. Available from: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>
- Fransiska Y, Tupti Z. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2020;3(2). Available from: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Widyastuti L, Dwi Pramono T, Widyastuti Politeknik Negeri Bandung L. Analisis Beban Kerja Mental pada Pekerja Kantor Menggunakan Metode NASA-TLX. *Applied Business and Administration Journal (ABAJ)*. 2023;2(3):33–47.
- Biomedika dan Kesehatan J, Wartono M. Hubungan antara beban kerja, besaran upah, dan stres kerja pada karyawan pengelolaan limbah. Available from: <https://dx.doi.org/10.18051/JBiomedKes.2021.v4.70-78>
- Claudia D, Simanjuntak Y, Hafiz Mudrika A, Syahputra Tarigan A. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*. 2021;2(3):353.
- Aini A, Alief A, Utari D, Fithri NK, Hardy FR, K3-Kesehatan P, et al. Hubungan Kebisingan Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di Pt. Duraquipt Cemerlang Relationship Between Noise And Mental Workload With Work Stress At Pt. Duraquipt Cemerlang. Available From: <Http://Cmhp.Lenterakaji.Org/Index.Php/Cmhp>

- Penelitian J, Kajian D, Kesehatan I, Suryani Ai, Muliawan P, Adiputra N. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Garmen Di Kota Denpasar. 6(2):2020. Available From: [Www.Lppm-Mfh.Com](http://www.Lppm-Mfh.Com)
- Ardita Sari H, Febriyanto K. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Lembaga Permasalahatan. Vol. 3.
- Antara H, Kerja M, Beban D, Dengan K, Kerja S, Tenaga P, et al. Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt. Pertamina Tbbm Bitung. Vol. 7, Jurnal Kesmas. 2018.
- Zetli S. Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. Vol. 4. 2019.
- Melati P, Yo P, Bagus I, Surya K. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud. 2015;4(5):1149–65.
- Linni VVR, Rivelino P, Program H, Keperawatan SI, Kedokteran F. Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stress Kerja Fisik Dengan Stress Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Pancaran Kasih Manado. Vol. 6, Journal Keperawatan (eKp). 2018.
- Pradipto Atyanto Wibowo, Santun Bhakti Rahimah, Ismet Muchtar Nur. Beban Kerja dan Kelelahan Kerja pada Pekerja Tatalaksana di Unisba. Bandung Conference Series: Medical Science. 2023 Feb 1;3(1).
- N YR, Yuliana L, Fuadi Y. Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Peserta Pelatihan Welder PT. X. Jurnal Surya Medika. 2024 Apr 27;10(1):125–30.