
HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PERKANTORAN PT. KARYAPAMA MARGA ABADI BALIKPAPAN

Muhammad Arif Fadhillah¹; Hardiyono²; Sri Wahyuni³

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Program Diploma IV, Universitas Balikpapan, Jl. Pupuk Raya,
Gn. Bahagia Balikpapan 76114 Telp. (0542) 764205
Email: ariffadhil2003@gmail.com¹, hardiyono@uniba-bpn.ac.id²,
sriwahyuni@uniba-bpn.ac.id³

ABSTRAK

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja adalah tekanan atau tuntutan yang dihadapi individu dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan gangguan psikologis, fisiologis, dan perilaku. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional study*. Variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja dan stres kerja. Alat ukur yang digunakan adalah NASA-TLX untuk mengukur beban kerja dan kuesioner Permenaker No. 5 Tahun 2018 untuk mengukur stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi, dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden yang diperoleh melalui teknik total sampling. Analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman Rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang paling dominan adalah beban kerja tinggi sebanyak 12 responden (35,3%), sedangkan tingkat stres kerja yang dominan adalah stres kerja sedang sebanyak 17 responden (50,0%). Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 dan *p-value* sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, PT. Karyapama Marga Abadi, Stres Kerja.

ABSTRACT

Workload is a number of tasks that must be completed by workers within a certain time. Excessive workload can cause work stress. Work stress is a pressure or demand faced by individuals at work that can cause psychological, physiological, and behavioral disorders. This study uses a quantitative method with a cross-sectional study approach. The variables in this study are workload and work stress. The measuring instrument used is NASA-TLX to measure workload and the Permenaker No. 5 Year 2018 questionnaire to measure work stress. The population in this study were office employees of PT Karyapama Marga Abadi, with a sample size of 34 respondents

obtained through total sampling technique. Data analysis using the Spearman Rank correlation test. The results showed that the most dominant level of workload was high workload as many as 12 respondents (35.3%), while the dominant level of work stress was moderate work stress as many as 17 respondents (50.0%). The correlation test results show that there is a strong and significant relationship between workload and work stress, obtained a correlation coefficient of 0.714 and a p-value of 0.000. It can be concluded that there is a strong and significant relationship between workload and work stress.

Keywords: Workload, PT Karyapama Marga Abadi, Work Stress.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya sistematis untuk melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 5 Tahun 2018. Dalam konteks ini, beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang masuk dalam kategori risiko psikososial yang harus dikelola secara serius. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat memicu tekanan fisik dan mental yang berdampak buruk terhadap produktivitas, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Beban kerja menurut Sunarso dalam Ulya & Novendy (2023) adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Lubis (2021) menambahkan bahwa beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, serta persepsi pekerja. Jika beban kerja melebihi kapasitas individu, maka dapat menyebabkan stres kerja, bahkan gangguan kesehatan mental dan fisik.

Data dari International Labour Organization (ILO, 2023) menunjukkan bahwa lebih dari 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun akibat kecelakaan dan penyakit kerja, di mana beban kerja berlebihan dan stres kerja menjadi kontributor utama. Hal ini memperkuat bahwa stres akibat pekerjaan bukan hanya masalah individu, tetapi juga menjadi perhatian global.

Stres kerja sendiri didefinisikan sebagai respons negatif secara fisik maupun emosional ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki (Alpian et al., 2024; Priharwanti et al., 2024). Jika tidak ditangani, stres dapat menyebabkan

kelelahan kronis, gangguan tidur, kecemasan, hingga burnout dan turnover intention (Afdillah et al., 2024; Mufida & Inayah, 2024). Faktor penyebabnya bisa berasal dari pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja (Erwana, 2024; Lawalata et al., 2024; WHO dalam Aminulloh & Tualeka, 2024).

Beberapa penelitian di Indonesia menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Marfua et al. (2024), Riznanda & Kusumadewi (2023), serta Amalia et al. (2024) menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan karyawan. Namun, ada pula penelitian berbeda seperti Sarifa & Wartono (2021) yang tidak menemukan hubungan signifikan antara beban kerja fisik dan stres.

Lingkungan perkantoran sebagai tempat kerja profesional juga memiliki risiko tersendiri. Meskipun tidak melibatkan beban fisik berat, tekanan psikologis akibat tuntutan administratif, multitasking, dan target seringkali menimbulkan stres. PT. Karyapama Marga Abadi sebagai perusahaan pengembang perumahan memiliki berbagai unit fungsional seperti administrasi proyek, logistik, customer service, HRD, dan general affairs. Dalam proses pengamatan awal, beberapa karyawan di bagian perkantoran mengaku mengalami gejala stres seperti mudah marah, cepat lelah, dan kehilangan semangat karena beban kerja yang monoton dan intensif.

Mengacu pada prinsip K3 dan pentingnya pengendalian faktor psikososial, maka penelitian ini menjadi relevan dan strategis untuk dilakukan. Penelitian ini

bertujuan mengetahui bagaimana karakteristik beban kerja dan stres kerja berdasarkan bagian pekerjaan, serta mengkaji hubungan antara keduanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi. Desain ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antara dua variabel secara objektif tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan di PT. Karyapama Marga Abadi yang berlokasi di Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Waktu penelitian dilaksanakan selama bulan Mei hingga Juni 2025, dimulai dari pengumpulan data hingga analisis hasil.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi, yang terdiri dari 34 orang dengan beragam bagian pekerjaan seperti administrasi proyek, keuangan dan akuntansi, SDM, logistik, pemasaran, IT, general affairs, dan legal. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, teknik total sampling digunakan, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup. Alat ukur beban kerja disusun berdasarkan metode SWAT (Subjective Workload Assessment Technique), yang mempertimbangkan dimensi beban waktu, beban mental, dan beban psikologis. Sementara itu, stres kerja diukur menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari teori Robbins serta disesuaikan dengan konteks lokal dan budaya kerja di Indonesia.

Data yang telah dikumpulkan kemudian melalui tahapan editing, coding, dan tabulasi, sebelum dianalisis secara statistik. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta uji korelasi Pearson Product Moment

untuk melihat hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) sebagai batas untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia sebagian besar dalam usia 31–40 tahun sebanyak 15 responden (44,1%). Usia ini tergolong dalam usia produktif, di mana secara fisiologis individu berada pada puncak kemampuan kognitif dan fisik untuk menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Presentase
<20 tahun	0	0,0%
21 – 30 tahun	14	41,2%
31 – 40 tahun	15	44,1%
>40 tahun	5	14,7%
Total	34	100%

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (55,9%). Jenis kelamin dapat memengaruhi cara seseorang melihat dan mengatasi tanggung jawab pekerjaan mereka. Laki-laki biasanya menerima atau memilih pekerjaan yang melibatkan intensitas fisik atau jam kerja yang lebih lama. Akibatnya, mereka mungkin merasakan beban kerja yang lebih besar, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan fisik (Marfuah et al., 2024).

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia Responden	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	19	55,9%
Perempuan	15	44,1%
Total	34	100%

Dengan demikian, temuan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dapat berimplikasi pada karakteristik

beban kerja yang cenderung lebih berat secara fisik dan menuntut secara psikologis. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan keseimbangan beban kerja dengan mempertimbangkan kapasitas individu, bukan hanya berdasarkan jenis kelamin, tetapi juga kondisi kerja dan dukungan yang tersedia.

Berikut ini disajikan jumlah frekuensi karyawan perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi berdasarkan bagian pekerjaan.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Bagian Pekerjaan	Frekuensi	Presentase
Administrasi Proyek	6	17,65%
Akuntansi dan Keuangan	5	14,71%
Sumber Daya Manusia (HRD)	3	8,82%
Logistik	4	11,76%
Pemasaran dan Penjualan	5	14,71 %
Customer Service	2	5,88 %
Legal/Perizinan	2	5,88 %
IT & Data Entry	3	8,82 %
Quality Assurance/Document Control	2	5,88 %
Admin General Affairs (GA)	2	5,88 %
Total	34	100%

Sedangkan Berdasarkan Tabel 1.3, frekuensi bagian pekerjaan responden menunjukkan bahwa responden yang bekerja sebagai Staf Administrasi Proyek sebanyak 6 orang (17,65%), Staf Akuntansi dan Keuangan sebanyak 5 orang (14,71%), dan Staf Pemasaran dan Penjualan (Marketing) juga sebanyak 5 orang (14,71%).

Sementara itu, bagian Staf Logistik/*Procurement* diisi oleh 4 responden (11,76%), Staf Sumber Daya Manusia (HRD) dan Staf IT & *Data Entry* masing-masing sebanyak 3 orang (8,82%), serta Staf *Customer Service*, Staf Legal/Perizinan, Staf *Document Control*, dan *Admin General*

Affairs (GA) masing-masing diisi oleh 2 orang (5,88%).

Dengan demikian, bagian pekerjaan dengan jumlah responden terbanyak adalah Staf Administrasi Proyek yaitu sebanyak 6 orang atau 17,65% dari total sampel penelitian.

Berikut ini disajikan gambaran distribusi frekuensi beban kerja pada Karyawan Perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi yang ditunjukkan dalam tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Karyawan

Beban Kerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	0	0,0%
Sedang	6	17,6%
Agak Tinggi	11	32,4%
Tinggi	12	35,3
Sangat Tinggi	5	14,7
Total	34	100,0%

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.5, dari total 34 responden, sebagian besar karyawan mengalami beban kerja pada kategori **tinggi**, yaitu sebanyak **12 responden (35,3%)**. Selain itu, kategori beban kerja **agak tinggi** juga cukup dominan dengan jumlah **11 responden (32,4%)**, dan **sedang** sebanyak **6 responden (17,6%)**. Adapun kategori beban kerja dengan jumlah paling sedikit terdapat pada kategori **rendah**, yaitu **0 responden (0,0%)**, serta kategori **sangat tinggi** sebanyak **5 responden (14,7%)**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan beban kerja yang tinggi, sementara tidak ada responden yang berada dalam kategori beban kerja rendah.

Temuan ini selaras dengan teori Job Demand-Control Model oleh Karasek, yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi, terutama jika disertai dengan kontrol kerja yang rendah, dapat meningkatkan risiko stres kerja. Oleh karena itu, selain memperhatikan volume kerja, penting juga bagi manajemen untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kontrol yang memadai terhadap cara mereka menyelesaikan pekerjaannya.

Berbeda dengan hasil penelitian (Riznanda & Kusumadewi, 2023) yang menunjukkan bahwa subjek terbesar merasakan beban kerja pada karyawan divisi produksi PT. X dalam tingkat sedang sebanyak 44 responden (64,70%). Sejalan dengan (Ebo et al., 2024) bahwa pekerja lapangan Perusahaan Bongkar Muat Kapal Laut di PT. X diperoleh proporsi tertinggi yaitu pekerja yang mengalami beban kerja yang tinggi sebanyak 52 orang (68,3%).

Setiap perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan beban kerja karena berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawannya. Beban kerja merujuk pada kumpulan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu, departemen, organisasi, atau perusahaan dalam periode tertentu. Ini meliputi pekerjaan, kewajiban, dan syarat yang harus dipenuhi oleh individu di lingkungan kerjanya (Murtasiah, 2024).

Terlalu banyak beban kerja akan mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan, sehingga dapat menyebabkan terjadinya kelelahan, baik secara mental maupun fisik, yang pada gilirannya dapat memicu stres berlebih (Riznanda & Kusumadewi, 2023). Kondisi ini, jika tidak dikelola dengan baik, berpotensi menimbulkan berbagai dampak negatif, baik terhadap individu maupun organisasi. Dampak terhadap individu dapat berupa kelelahan fisik, stres kerja, penurunan konsentrasi, bahkan risiko gangguan kesehatan dalam jangka panjang. Sementara itu, dari sisi organisasi, beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan turunnya produktivitas, peningkatan tingkat absensi, serta turnover karyawan yang tinggi karena ketidakpuasan kerja (Sarifa & Wartono, 2021).

Oleh karena itu, PT. Karyapama Marga Abadi perlu segera melakukan evaluasi terhadap sistem kerja yang ada, termasuk redistribusi tugas, optimalisasi tenaga kerja, dan penyediaan dukungan kerja yang memadai. Selain itu, penerapan program manajemen stres, pelatihan efisiensi kerja, serta peninjauan ulang standar kerja juga

penting untuk menurunkan beban kerja karyawan ke tingkat yang lebih seimbang

Berikut ini disajikan gambaran distribusi frekuensi stres kerja pada Karyawan Perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi yang ditunjukkan dalam tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Karyawan

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase
Ringan	4	11,8
Sedang	17	50,0
Berat	13	38,2
Total	34	100,0

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 1.5, dari total 34 responden, mayoritas karyawan mengalami **stres kerja pada kategori sedang**, yaitu sebanyak **17 responden (50,0%)**. Sementara itu, terdapat **13 responden (38,2%)** yang mengalami **stres kerja berat**, menunjukkan bahwa proporsi karyawan yang mengalami tekanan kerja tinggi juga cukup signifikan. Adapun stres kerja pada kategori **ringan** hanya dialami oleh **4 responden (11,8%)**, yang merupakan jumlah paling sedikit dibandingkan kategori lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tingkat stres kerja sedang, namun jumlah karyawan dengan stres kerja berat juga tergolong tinggi dan perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Riznanda & Kusumadewi, 2023) yang menunjukkan bahwa subjek terbesar merasakan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X dalam tingkat sedang sebanyak 44 responden (64,70%). Sejalan dengan penelitian oleh (Okta Larasati & Adistana, 2022) bahwa tingkat stres kerja di PT. Total Bangun Persada sebagian dalam kategori sedang sebanyak 32 responden (67%).

Stres kerja, menurut Bechr dan Newman dalam (Ninda Mareta, 2024) adalah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka dan ditandai dengan perubahan diri yang menyimpang dari fungsi normal. Stres kerja

tingkat sedang umumnya ditandai dengan gejala seperti kelelahan, ketegangan emosional, sulit berkonsentrasi, penurunan motivasi kerja, dan terkadang gangguan dalam hubungan sosial di tempat kerja (Sarifa & Wartono, 2021). Meskipun belum berdampak langsung terhadap penurunan kinerja yang ekstrem, stres tingkat sedang merupakan indikator awal yang harus diperhatikan karena berpotensi meningkat menjadi stres berat apabila tidak ditangani dengan tepat (Ulya & Novendy, 2023).

Hal ini konsisten dengan teori Transactional Model of Stress dari Lazarus dan Folkman, yang menjelaskan bahwa stres muncul ketika individu menilai tuntutan lingkungan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, dukungan sosial dan manajemen beban kerja menjadi sangat penting dalam mencegah peningkatan tingkat stres karyawan.

Berikut ini disajikan gambaran distribusi frekuensi beban kerja antar bagian pekerjaan pada Karyawan Perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi yang ditunjukkan dalam tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik Beban kerja Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Bagian Pekerjaan	Rata-rata Beban Kerja	Kategori Beban Kerja
Administrasi Proyek	30,00	Agak Tinggi
Akuntansi dan Keuangan	45,20	Agak Tinggi
Sumber Daya Manusia (HRD)	55,00	Tinggi
Logistik	62,40	Tinggi
Pemasaran dan Penjualan	45,20	Agak Tinggi
Customer Service	67,50	Tinggi
Legal/Perizinan	53,00	Tinggi
IT & Data Entry	65,00	Tinggi
Quality Assurance/Document Control	73,00	Tinggi
Admin General Affairs (GA)	74,00	Tinggi

Berdasarkan Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata beban kerja tertinggi terdapat pada bagian Admin General Affairs (GA) dengan skor rata-rata 74,0, yang sudah masuk kategori sangat tinggi. Kemudian diikuti oleh bagian Quality Assurance/Document Control 73,0, serta customer service 67,5, yang juga tergolong dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi. Bagian lain seperti IT/Data entry 65,0, serta logistik/procurement 61,3 juga berada pada kategori tinggi, mengindikasikan bahwa pekerjaan mereka membutuhkan upaya mental maupun fisik yang cukup besar. Sementara itu, bagian HRD (55,0) serta pemasaran dan penjualan 45,2, menunjukkan rata-rata pada rentang agak tinggi menuju sangat tinggi, yang berarti beban kerja di bagian ini juga relatif besar. Berbeda dengan itu, bagian Akuntansi & Keuangan 41,4 dan Legal/Perizinan 46,5 cenderung berada pada kategori agak tinggi, sedangkan bagian Administrasi Proyek memiliki rata-rata 30,0, tergolong antara kategori sedang ke agak tinggi, menjadi yang paling rendah dibandingkan bagian lainnya.

Secara umum, temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar bagian pekerjaan di kantor pusat PT. Karyapama Marga Abadi memiliki tingkat beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini patut menjadi perhatian manajemen perusahaan, mengingat beban kerja yang tinggi dalam jangka panjang berpotensi menjadi faktor pemicu meningkatnya stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan.

Berikut ini disajikan gambaran distribusi frekuensi stres kerja antar bagian pekerjaan pada Karyawan Perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi yang ditunjukkan dalam tabel 1.7 sebagai berikut:

Tabel 7. Karakteristik Stres kerja Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Bagian Pekerjaan	Rata-rata Stres Kerja	Kategori Stres Kerja
Administrasi Proyek	72,80	Sedang

Bagian Pekerjaan	Rata-rata Stres Kerja	Kategori Stres Kerja
Akuntansi dan Keuangan	74,80	Sedang
Sumber Daya Manusia (HRD)	84,00	Sedang
Logistik	87,50	Berat
Pemasaran dan Penjualan	72,00	Sedang
Customer Service	84,00	Berat
Legal/Perizinan	72,50	Sedang
IT & Data Entry	81,30	Berat
Quality Assurance/Document Control	84,00	Berat
Admin General Affairs (GA)	96,50	Berat

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata skor stres kerja tertinggi terdapat pada bagian Admin General Affairs (GA) dengan nilai 96,5, yang sudah termasuk kategori berat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dibagian GA merasakan tekanan kerja yang cukup tinggi dibandingkan dengan bagian lainnya. Disusul oleh bagian staf logistik/Procurement dengan rata-rata 87,5, staf IT dan Data entry dengan rata-rata 81,3, serta staf Quality Assurance/Document Control dan Customer Service yang memiliki rata-rata sama, yaitu 84,0. Kelima bagian tersebut umumnya termasuk dalam kategori stres kerja berat, yang mengindikasikan perlunya perhatian lebih terkait faktor psikososial di lingkungan kerjanya. Sementara itu, bagian staf administrasi proyek, akuntansi dan keuangan, pemasaran dan penjualan, serta legal/perizinan memiliki rata-rata skor stres kerja pada kategori sedang, dengan kisaran nilai antara 72,0 hingga 74,8. Pada bagian sumber daya manusia (HRD) rata-rata mencapai 84,0, berada diambang antara kategori sedang ke berat, sehingga perlu diantisipasi agar tidak meningkat menjadi masalah stres kerja yang lebih serius.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan mengalami tingkat stres kerja pada kategori sedang, terdapat beberapa

bagian pekerjaan yang memiliki rata-rata stres kerja tinggi hingga berat, yang dapat memengaruhi produktivitas serta kesehatan mental karyawan jika tidak dilakukan upaya penanganan yang tepat.

Hasil penelitian hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi, dapat dilihat pada tabel 1.8 sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Infrensial Beban Kerja dengan stres kerja

No	Beban Kerja	Stres Kerja						Total		Koefisien Korelasi	P
		Ringan		Sedang		Berat		n	%		
		n	%	n	%	n	%				
1	Sedang	1	16,7	5	83,3	0	0,0	6	100,0	0,714	0,000
2	Agak Tinggi	3	27,3	8	72,7	0	0,0	11	100,0		
3	Tinggi	0	0,0	4	33,3	8	66,7	12	100,0		
4	Sangat Tinggi	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0		
	Total	4	11,8	17	11,8	13	38,2	34	100,0		

Hasil uji rank spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan positif antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Riznanda & Kusumadewi, 2023) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan, baik yang berasal dari dalam atau luar pekerjaan, tuntutan tugas yang terlalu banyak, mampu menyebabkan individu merasakan stres kerja, hal ini dikarenakan oleh timbulnya persepsi bahwa beban kerjanya bertambah/meningkat. Penelitian lain menunjukkan hubungan kuat dan searah variabel beban kerja dan stres yaitu ketika terjadi peningkatan nilai variabel beban kerja maka terjadi pula peningkatan pada nilai variabel stres kerja (Okta Larasati & Adistana, 2022).

Berbeda dengan penelitian oleh (Sarifa & Wartono, 2021) yang menunjukkan tidak terdapat hubungan bermakna antara beban kerja fisik dengan kejadian stres kerja pada karyawan perusahaan pengelolaan limbah di Karawang. Pada penelitian tersebut menyebutkan beban kerja yang dirasakan para karyawan ini dirasakan bukan sebagai masalah karena mereka memiliki waktu jeda sekitar 2-3 menit saat merasakan lelah untuk memperoleh kembali tenaga untuk bekerja.

Beban kerja, yang merupakan tingkat tinggi atau rendahnya beban kerja yang dirasakan seseorang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, adalah salah satu dari banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja (Yudia & Rahma, 2025). Hal ini sesuai dengan pendapat Hart dan Staveland (1988) dalam (Riznanda & Kusumadewi, 2023) tentang beban kerja yang merupakan hasil dari hubungan antara tuntutan tugas, lingkungan tempat bekerja, keahlian, perilaku, dan persepsi individu.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres pada pekerjaan seseorang adalah beban kerja. Menurut Hauck et al. (2008) dalam (Riznanda & Kusumadewi, 2023) mereka yang memiliki beban kerja yang lebih besar akan mengalami tingkat stres yang lebih tinggi daripada mereka yang memiliki beban kerja yang lebih rendah. Fakta ini diperkuat oleh penelitian (Ebo et al., 2024) yang menemukan bahwa pekerja yang memiliki tingkat beban kerja yang tinggi memiliki risiko 1,94 kali lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkat beban kerja yang cukup tinggi.

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama penyebab stres kerja. Ketika seorang karyawan menerima tugas dalam jumlah banyak, dengan waktu penyelesaian yang terbatas, atau mengalami tekanan karena target yang tinggi, maka tubuh dan pikiran akan bereaksi terhadap tekanan tersebut dalam bentuk stres (Lubis, 2021). Dalam konteks ini, beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan, tetapi juga kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan

tanggung jawab pekerjaan. Kombinasi dari elemen-elemen ini dapat menimbulkan ketegangan psikologis yang jika berlangsung terus-menerus, akan berdampak pada kondisi mental dan fisik karyawan (Afdillah, et al., 2024).

Peneliti mengasumsikan bahwa stres kerja yang ditimbulkan dari Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas kerja karyawan merupakan pemicu utama timbulnya stres kerja. Jika tidak ditangani, berisiko menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan memperbesar potensi turnover karyawan. Perusahaan memiliki peran strategis dalam menurunkan stres kerja, melalui manajemen beban kerja, pelatihan manajemen stres, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan perkantoran PT. Karyapama Marga Abadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengalami beban kerja dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi, terutama pada bagian Admin General Affairs, Quality Assurance, dan Customer Service. Tingginya beban kerja ini berkorelasi dengan tingkat stres kerja yang juga tergolong sedang hingga berat, di mana bagian Admin General Affairs kembali mencatat angka tertinggi. Analisis statistik dengan korelasi Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja ($r = 0,714$; $p = 0,000$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh peningkatan stres kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A. S., Wahyuni, S., Luqmantoro. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Guru SDN 019 Di Kelurahan Marga Sari Kota Balikpapan. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Lingkungan*, 8(2), 174.
- Afdillah, A. A., Hardiyono, Wahyuni, S. (2024). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada

- Pekerja Pt. Kilang Pertamina Balikpapan. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Lingkungan*, 3(3), 82–98.
- Alpian, N., Zulfikar, I., Wahyuni, S. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Igd Rumah Sakit Umum Daerah Dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Lingkungan*, 10(1), 143–149.
- Aminulloh, Sandi, & Tualeka, Abdul Rohim. (2024). Hubungan Beban Kerja Mental dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Shift Malam Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. *Media Gizi Kesmas*, 13(1), 370–376.
- Ardani, N. S., Zulfikar, I., Setyawati, N. F., Siboro, I., & Pratamasari, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Balikpapan. *Identifikasi*, 10(1), 57-64.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Ebo, Omri, Lawalata, Junior, & Ayu, Ira Marti. (2024). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Lapangan Perusahaan Bongkar Muat Kapal Laut di PT. X. *Jurnal Kesmas Jambi*, 8(1), 28–37.
- Erviana, Eva. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD. *Jurnal Health Society*, 13(2), 105–111.
- Guna, M. P. A. J. A., Rusba, K., & Ramdan, M. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Identifikasi*, 11(2), 320-326.
- Hairil Akbar, Serly ku'e, & Henny Kaseger. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kota Kotamobagu. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 6(1), 8–12.
- Ihsan, M. A., Rusba, K., & Ramdan, M. (2025). Hubungan Pengawasan Terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Karyawan Di PT. XYZ. *Identifikasi*, 11(2), 400-407.
- Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2018). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja*, 567, 1–69.
- Lubis, Ikhbal Hidayat. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(2), 188–193.
- Marfuah, Nurvita, Sumardiyono, & Fauzi, Rachmawati. (2024). Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja pada Pegawai PT X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(2), 140–147.
<https://doi.org/10.14710/jkm.v12i2.39309>
- Maslina, M., Rahman, F., & Ramdan, M. (2025). Hubungan Lama Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Supir Trailer K75 Di Kota Balikpapan. *Identifikasi*, 11(2), 363-368.
- Mufida, Rina Zahrotul, & Inayah, Zufra. (2024). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja (Studi Kasus : Pada Pekerja Pt . Bumi Persada Karya). *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(September), 9311–9323.
- Okta Larasati, Gita, & Adistana, Agus Yudha. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Proyek Konstruksi Pembangunan The Trans Icon Surabaya. *Ejournal Universitas Negeri Surabaya*, 4(2), 1–10.
- Priharwanti, Ardiana, Irawan, Teguh, & Mafaza Zulfa, Nida. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kota Pekalongan. *Jurnal Kebidanan Harapan Ibu Pekalongan*, 11(1), 10–17.
- Rahim, R., Sa'odah, Tiring, S., & Asman. (2021). *Metodologi Penelitian (Teori*

- dan Praktik*). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia. ISBN 978-623-329-000-0
- Ramadhina, C. A. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. *SKG Rantau Panjang*.
- Risma, Sukmawati, & Hermana, Cecep. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(5), 554–562.
- Riznanda, Winno Mikey, & Kusumadewi, Damajanti. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Whelmina, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Safitri, Hety Umriyani. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174.
- Sagala, A. P. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. *In Kaos GL Dergisi (Vol. 8, Issue 75)*.
- Syahrir, A., Rusba, K., & Liku, J. E. A. (2024). Analisa Keselamatan Pekerjaan Bongkar Muat Barang Menggunakan Forklift Pada PT United Tractors Balikpapan. *Identifikasi*, 10(1), 76-81.
- Triyono, M. B., Mutohhar, F., Kholifah, N., Nurtanto, M., Subakti, H., & Prasetya, K. H. (2023). Examining The Mediating-Moderating Role Of Entrepreneurial Orientation And Digital Competence On Entrepreneurial Intention In Vocational Education. *Journal of Technical Education and Training*, 15(1), 116-127.