



Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan

Correlation Between Workload And Work Stress On Employees In Corporate Center Class I Medan

Adelia Lestari & Arif Fachrian

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan yang berjumlah 142 orang pegawai, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Random Sampling. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala beban kerja dan skala stres kerja diukur menggunakan bentuk skala Likert. Teknik analisis data menggunakan teknik Korelasi Product Moment. Dimana hasil penelitian menunjukkan nilai yang signifikansi dengan korelasi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan, dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,328 atau 26,3%. Dengan kata lain, hipotesis dapat diterima. Variabel beban kerja tergolong tinggi dengan (mean empirik=73,40>dan mean hipotetik=55 dimana selisih nya lebih dari bilang SD=11,729), dan untuk variabel stres kerja tergolong tinggi dengan (mean empirik= 94,30>dan mean hipotetik=67,5dimana selisihnya lebih dari bilangan SD=8,921).

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja

Abstract

This study aims to see the correlation between workload and work stress on the staff of the Class I Penitentiary in Medan. The population of this study were all employees of the Class I Correctional Center in Medan, amounting to 142 employees, and the sample in this study amounted to 43 employees at the Class I Correctional Center in Medan. The sampling technique used was Random Sampling. This research method uses quantitative methods. Collecting data using a workload scale and a work stress scale measured using a Likert scale. The data analysis technique uses the Product Moment Correlation technique. Where the results of the study show a significant value with a correlation of $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there is a positive relationship between workload and work stress on the staff of the Class I Correctional Center in Medan, with a determinant coefficient (r^2) of 0.328 or 26.3%. In other words, the hypothesis can be accepted. The workload variable is classified as high (empirical mean = 73.40> and hypothetical mean = 55 where the difference is more than $SD = 11,729$), and for the work stress variable is high with (empirical mean = 94.30> and hypothetical mean = 67,5 where the difference is more than $SD=8.921$).

Keywords: Workload, Work Stress.

How to Cite: Lestari, A. Fachrian, A. & Ketiga, P. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Kantor Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2) 2022: 81-89

PENDAHULUAN

Persaingan dunia industri sudah memasuki angka yang cukup pesat. Setiap organisasi ingin lebih berkembang dan bertahan dalam ketatnya persaingan, oleh karena itu dituntut untuk perlu melakukan perubahan-perubahan demi mempertahankan sesuatu yang ada dalam eksistensi, kelangsungan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Untuk mencapai suatu kelangsungan dan kemajuan dari sebuah organisasi tidak terlepas dari pegawai yang berkompeten.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa pegawai adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja dengan perusahaan.

Balai Pemasarakatan (BAPAS) merupakan Unit Pelaksana teknis (UPT) di bidang Pemasarakatan luar Lembaga yang merupakan pranata atau satuan kerja dalam lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. pegawai yang bekerja di lingkungan pelayanan masyarakat dalam bidang hukum dan HAM.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan serta ditugaskan kepada mereka dengan cepat. Tak jarang dari mereka yang sering mengalami kelelahan, tidak fokus dalam bekerja, dan terlambat menyelesaikan pekerjaan mereka.

Dalam bekerja hampir setiap tenaga kerja mengalami stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Stres dapat terjadi disetiap lini didalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, staff maupun pimpinan. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seorang pegawai mengalami stress kerja, sehingga dibutuhkan adanya penyesuaian diri yang baik.

Pernyataan diatas didukung oleh hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti di Kantor Balai Pemasarakatan Kelas I Medan, peneliti melihat fenomenanya bahwa pegawai mengalami stres akibat perkerjaan yang cenderung bertambah setiap harinya sehingga pegawai merasakan tekanan yang lebih yang membuat pengawai merasa tidak nyaman akan perkerjaanya sehingga pengawai sering menunda-nunda perkerjaan, sering merasa lelah dan juga sering datang terlambat datang ke kantor.

Peneliti juga melihat adanya kecemasan yang dirasakan pegawai ketika belum menyelesaikan pekerjaan yang lama namun sudah ditambah dengan pekerjaan yang baru, terdapat perasaan kurang puas yang dirasakan pegawai akan hasil kerja yang mereka lakukan. Rasa stres kerja menyebabkan pegawai cenderung lebih emosional dan lebih sensitif terhadap sesuatu yang Hal di atas sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (dalam Irvianti & Verina, 2015) yang menyebutkan hal-hal yang memcu yang meyebabkan stres kerja yaitu: dapat digambarkan berdasarkan ciri-ciri individu yang mengalami stres akan muncul gejala seperti gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. (Nazariani, S., Saleh, K., dkk 2020).

Dimana yang dimaksud dengan gejala fisiologis seperti merasakan stres yng akan cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung. Sedangkan dari segi gejala psikologis, adanya stress-stress yang dapat menyebabkan ketidakpuasan, merasakan sesuatu seperti muncul keetegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda perkerjaan. (Moffan, M., & Handoyo, S. 2020).

Selain itu gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya pegawai, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Fenomena diatas dapat dirasakan bahwa penyebab pegawai Bapas sering mengalami stress saat berkerja dikanakan pegawai merasakan tekanan yang lebih yang membuat pengawai merasa tidak nyaman dalam berkerja sehingga pengawai sering menunda-nunda perkerjaan, sering merasa lelah, cemas, dan lebih emosional terhadap

Menurut Veithzal & Jauvani (dalam Wulantika & Koswara, 2015) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Menurut Wijono (2010) mengatakan bahwa stress kerja merupakan suatu bentuk gangguan emosi yang disebabkan tekanan yang tidak dapat diatasi oleh individu, stress kerja dapat terjadi

akibat Faktor dari eksternal dan internal, salah satunya adalah konsekuensi dari para pelaku atau kejadian-kejadian pada lingkungan kerja dan menimbulkan akibat khusus secara psikologis dan perilaku individu. Stress akan semakin kuat apabila pegawai mendapatkan/menghadapi masalah secara menerus.

Menurut Handoko (2016) stres kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Robbins & Judge (2011) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan pekerjaan.

Munandar (2014) mengatakan bahwa stres kerja adalah hasil dari kurang atau tidak adanya kecocokan antara seseorang (dalam kepribadian, 10 bakat, dan kecakapannya) dengan lingkungannya sehingga dapat terjadi ketidakmampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam hidupnya.

Adapun aspek-aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2011) yaitu:

- a. Aspek fisiologis, gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja, biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Seseorang mengalami tekanan stress mengakibatkan sebuah perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Seperti sakit kepala, susah tidur, tekanan darah naik, gangguan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Aspek Psikologis, stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, tertekan, kurang konsentrasi, kebosanan, dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.
- c. Aspek Perilaku, stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan atau menurunnya produktivitas kerja, suka mencari kesalahan, menunda pekerjaan, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Menurut Cooper C. L (dalam Munandar, 2014) mengelompokkan pembangkit stres (stressors) kedalam lima kategori besar yaitu: faktor pertama yaitu tuntutan fisik, faktor kedua yaitu tuntutan tugas yang terdiri atas dua yaitu beban kerja dimana beban merupakan pembangkit terjadinya stres bagi pekerja, faktor ketiga yaitu peran individu dalam organisasi, faktor keempat yaitu hubungan dalam pekerjaan dan faktor yang kelima yaitu tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan.

Selain itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut Robbins & Judge (2011) salah satunya pegawai mengalami stress pada saat bekerja karena banyaknya beban pekerjaan yang diterima. Pekerjaan yang dikerjakan pegawai dapat memberikan beban kerja tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. (Wijaya, C., Siregar, N., dkk 2020).

Menurut Setyawati (2014) bahwa beban kerja yang di berikan pada pekerja perlu disesuaikan dengan kemampuan psikis dan fisik pekerja bersangkutan, keadaan perjalanan, waktu perjalanan dari tempat ke tempat kerja yang seminimal mungkin dan seaman mungkin berpengaruh terhadap kondisi kesehatan kerja pada umumnya dan kelelahan kerja khususnya.

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Hendrayanti (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu menurut Ambarwati, 2014 beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah perawat yang ada.

Menurut Munandar, 2014 beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Menurut Schultz (2010) dampak beban kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Quantitative overload adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (too much to do).
- b. Qualitative overload adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (too difficult to do). Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan. Dampak dari quantitative overload dan qualitative overload terletak pada hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai tidak maksimal.

Adapun dimensi-Dimensi beban kerja menurut Munadar (2014) yaitu:

- a. Beban Fisik, yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: Banyakannya sebuah tuntutan pekerjaan.
- b. Beban Mental, merupakan beban kerja yang timbul saat pegawai melakukan sebuah aktivitas-aktivitas berhubungan dengan mental dan psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: konsentrasi, terjadinya rasa bingung, juga kewaspadaan.
- c. Beban Waktu, merupakan beban kerja yang timbul saat pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: adanya kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan atau juga disebut sebagai jawal dan deadline telah ditentukan sebelumnya dan harus dikerjakan sesuai waktu.

Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi dilapangan yaitu pegawai di Bapas dituntut untuk menyelesaikan semua litmas yang dibebankan oleh pegawai dalam waktu sesingkat-singkatnya karena mengingat masa tahanan narapidana sudah dekat waktunya untuk di bebaskan, dan pekerjaan yang belum selesai sudah ditambah lagi dengan permintaan penelitian kemasyarakatan (litmas) yg datang dari daerah-daerah seperti rutan dan Bapas.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sari & Febrianto (2022) mengenai hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dengan stres kerja pada lembaga permasyarakatan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai sig ($\alpha = 0,05$).

Penelitian selanjutnya dikemukakan oleh Maharani & Budianto, (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung beban kerja terhadap stress kerja, adapun beban kerja perawat rawat dalam di BLUD RSUD Kota Banjar termasuk kategori sangat tinggi. Dengan signifikansi ($\alpha = 0,05$)

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk meneliti Beban Kerja dengan Stress Kerja pada pegawai Kantor Balai Kemasyarakatan kelas I Medan. Oleh karena itu, judul penelitian ini merupakan Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pegawai Bapas Kelas I Medan.

Hipotesis dari penelitian ini adalah ada "Hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan pegawai. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja pegawai, maka semakin rendah pula tingkat stres pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan berjumlah 142 pegawai dengan sampel berjumlah 43 pegawai.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik random sampling. Merupakan metode pengambilan sampel interval tertentu dari kerangka sampel yang telah ditentukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Dimana skala adalah suatu teknik pengumpulan sebuah informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap keyakinan perilaku dan karakteristik individu (Siregar, 2013).

Format likert dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian (favourable), dan (unfavourable). Semua pernyataan dalam empat kategori jawaban, masing-masing pernyataan terdiri atas 4 pilihan jawaban. Untuk butir favourable, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item. Unfavourabel, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Definisi operasional masing-masing dari variabel penelitian sebagai berikut:

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dirasakan pegawai akibat dari pekerjaan. Kondisi tersebut terjadi akibat tuntutan yang dirasakan pegawai. Untuk mengukur stres kerja pegawai, peneliti membuat skala berdasarkan aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini ada aspek yaitu: Aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Semakin tinggi skor stress kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan pegawai. Begitu juga sebaliknya, Semakin rendah skor stress kerja pegawai maka semakin rendah tingkat stress yang dirasakan pegawai.

Beban kerja merupakan seperangkat tanggungjawab/tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan agar dapat diselesaikan dalam kurung waktu yang telah ditentukan demi menunjang tercapainya target-target yang sudah dibuat oleh pihak perusahaan/organisasi.

Untuk mengukur beban kerja pegawai, peneliti membuat skala berdasarkan dimensi-dimensi beban kerja yaitu: beban fisik, beban mental, beban waktu. Semakin tinggi skor beban kerja pegawai maka semakin tinggi beban yang dirasakan pegawai. Begitu juga sebaliknya, Semakin rendah skor beban

kerja pegawai maka semakin rendah beban yang dirasakan pegawai. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis statistik korelasi, Product Moment adalah salah satu teknik korelasi yang kedua variabelnya berskala interval. Alasan digunakan teknik ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungandan tujuan antara variabel bebas (Beban Kerja) dengan variabel tergantungan (Stress Kerja).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program SPSS (Statistic Packages For Social Science).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data skala beban kerja menunjukkan dari 24 pernyataan terdapat aitem gugur sebanyak 2 aitem gugur yaitu nomor 1, 21 karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,300. Yang berarti ada 22 aitem valid dinyatakan valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* \geq 0,300. Setelah diketahui validitas aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan). Indeks reliabilitas yang diperoleh dari skala beban kerja sebesar *cronbach alpha* 0,933 yang artinya skala dinyatakan reliabel. Kriteria: $\alpha > 0,6$ maka dinyatakan reliabel. Berikut tabel setelah uji coba variabel Beban Kerja Dan Stess Kerja pada karyawan Bapas

Berdasarkan data skala Stress Kerja menunjukkan dari 30 pernyataan terdapat aitem gugur sebanyak 3 aitem gugur yaitu nomor 2,23,30 karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,300. Yang berarti ada 27 aitem valid dinyatakan valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* \geq 0,300.

Setelah diketahui validitas aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan). Indeks reliabilitas yang diperoleh dari sakala stres kerja *cronbach alpha* 0,904 yang artinya skala dinyatakan reliabel. Kriteria: $\alpha > 0,6$ maka dinyatakan reliabel.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa data penelitian alat ukur beban kerja dan stres kerja berdistribusi normal. Kriteria untuk menenukan normal atau tidaknya data, maka dapat apabila $p > 0,05$ sebarangaa dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ sebaran dinyatakan tidak normal. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji Coba Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Ket
Beban Kerja	73,40	11,729	1,230	0,097	Normal
Stres Kerja	94,30	11,841	0,935	0,346	Normal

Kriteria: jika $P(\text{sig}) > 0,05$ maka dinyatakan sebaran normal.

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dikatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$. Dari hasil tes *Kolmogorov-Smirnov*. Pada tabel maka disimpulkan sebagai berikut: Variabel beban kerja menunjukkan sebaran normal dengan nilai $K - S = 1,230$ dengan $p = 0,097$ atau $p > 0,05$. Sedangkan variabel stres kerja menunjukkan sebaran normal dengan nilai $K-S = 0,935$ dengan $p = 0,346$ atau $p > 0,05$.

Dari hasil uji linearitas bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang linearitas dengan stres kerja, sesuai dengan kriteria apabila $p \text{ beda} > 0,05$ maka dinyatakan mempunyai sederajat hubungan yang linear. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji linearitas pada Tabel 6.

Tabel 6
Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	r^{xy}	F	P (sig)	Ket
X - Y	0,573	1,255	0,297	Linier

Kriteria : jika $P \text{ Deviation from Linearity} > 0,05$ maka dinyatakan linier

Berdasarkan hasil linearitas diatas, didapatkan hasil bahwa hasil uji linearitas pada variabel beban kerja dengan stres kerja mempunyai nilai linierity F (Koefisien linearitas) = 1,255 dan $P = 0,297$ yang berarti kriteria $P \text{ beda} > 0,05$ maka dinyatakan linear.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji korelasi, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (r^2) = 0,328 dengan $p = 0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan positif beban kerja terhadap stres kerja.

Tabel 7
Rangkuman Perhitungan Analisis Korelasi

Statistik	(r_{xy})	P	(r^2)	BE%	Ket
X - Y	0,573	0,000	0,328	32,8%	Signifikan

Kriteria : jika $P(\text{sig}) < 0,05$ maka dinyatakan ada hubungan.

Berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa jika dilihat hasil perhitungan skala korelasi antara beban kerja dengan stres kerja menunjukkan $r_{xy} = 0,573$ angka tersebut menunjukkan adanya korelasi searah. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan pegawai saat bekerja, begitu pula sebaliknya semakin beban kerja yang diterima pegawai, maka semakin rendah pula tingkat stres yang dirasakan pegawai saat bekerja. Kemudian, Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan signifikan jika $p < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang tertera pada tabel diatas, didapat $p = 0,000$. Hasil ini berarti hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dengan menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai balai pemasyarakatan kelas 1 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja.

Tabel 8
Rangkuman Hasil Niai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata/Mean		Ket
		Hipotetik	Empirik	
Beban Kerja	11,729	55	73,40	Tinggi
Stres Kerja	11,841	67,5	94,30	Tinggi

Berdasarkan tabel perhitungan kategoris diatas, dapat diketahui bahwa mean hipotetik untuk beban kerja adalah 55 dengan mean empirik diperoleh data sebesar 73,40 namun selisih mean hipotetik dan empirik tidak melebihi standar deviasi yakni 11,729 dimana dapat dikatakan

beban kerja tergolong tinggi. Dan mean hipotetik stres kerja adalah 69,5 dengan mean empirik diperoleh dari data sebesar 94,30 namun selisih mean hipotetik dan empirik tidak melebihi nilai standar deviasi yakni 11,841 dimana dapat dikatakan stres kerja tergolong tinggi.

Dengan hasil perhitungan analisis *product momen* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat positif signifikan antara beban kerja dengan stress pada pegawai balai Kemasyarakatan Kelas I Medan.

Dimana dapat dilihat bahwa hasil dari statistika (*SPSS*) koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,573$, dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang diterima, maka semakin rendah pula tingkat stres yang dirasakan. Dimana hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini hipotesisnya diterima.

Fenomena yang terjadi di lokasi penelitian menunjukkan bahwasanya terjadi beban kerja dan stres kerja terhadap pegawai di bapas kemasyarakatan kelas I Medan. Peneliti melihat bahwa pegawai mengalami stres akibat pekerjaan yang cenderung bertambah setiap harinya sehingga pegawai merasakan tekanan yang lebih yang membuat pegawai merasa tidak nyaman akan pekerjaannya sehingga pegawai sering menunda-nunda pekerjaan, suka marah-marah dan adanya kecemasan yang dirasakan pegawai ketika belum menyelesaikan pekerjaan yang lama namun sudah ditambah dengan pekerjaan yang baru.

Menurut Robbins & Judge (2011) faktor yang dapat menimbulkan stres kerja salah satunya adalah beban kerja yang berat. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan seseorang cenderung akan mengalami kelelahan.

Penyebab stres salah satunya dipemicu oleh beban kerja yang berat, Yang berpengaruh pada tingkat stres, semakin banyak beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat stress yang dialami pegawai. Dimana hal ini sulit diatasi jika perusahaan atau kantor gagal menanganinya dengan baik. Berbeda dengan pengalaman dan kompetensi yang dimilikinya.

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan di Balai Kantor Bapas Kemasyarakatan Kelas I Medan menunjukan sumbangan efektif beban kerja terhadap stres kerja pada Pegawai Balai Kemasyarakatan Kelas 1 Medan sebesar 32,8%. Hal ini dapat memiliki arti bahwa terdapat 67,2 % lagi yang dipengaruhi dari faktor lain.

Dari hasil olah data diperoleh pada pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Medan dengan nilai empirik beban kerja sebesar 73,40 dan nilai hipotetiknya 55 dengan selisih nilai SD 11,729. Dengan ini variabel beban kerja masuk pada kategori tinggi. Hal ini terjadi dikarenakan beban kerja yang dialami pegawai tinggi disebabkan tuntutan pekerjaan sangat banyak dan sulit untuk dapat menyeimbangkannya.

Sementara untuk variabel stress kerja juga masuk pada kategori tinggi karena nilai empirik yang diperoleh yaitu 94,30 dan hipotetiknya 67,5 dengan nilai SD sebesar 11,841. Variabel ini tergolong tinggi dikarenakan pemicunya adalah tuntutan pekerjaan yang berlebihan sehingga pegawai mengalami stress berat. Seperti kurang fokus saat berkerja, tertekan dan cemas, sakit kepala mengalami gangguan pencernaan dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pemaparan di atas didukung dengan hasil penelitian Maharani & Budianto, (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung beban kerja terhadap stress kerja, adapun beban kerja perawat rawat inap dalam di BLUD RSU Kota Banjar termasuk kategori sangat tinggi. Dengan signifikansi ($\alpha = 0,05$) Maka dapat disimpulkan penelitian yang dilakukan pada pegawai di Balai Kemasyarakatan Kelas I Medan, sesuai dengan fenomena yang didapatkan lapangan yang menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,573$, $p = 0,000 < 0,05$ berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres saat bekerja, sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula tingkat stres yang dirasakan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini dinyatakan diterima. Dimana beban kerja berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 32,8 %. Yang artinya masih ada 67,2 % lagi yang dipengaruhi dari faktor lainnya. Berdasarkan hasil perhitungan kategoris didapatkan beban kerja tergolong tinggi (mean empirik

=73,40 >mean hipotetik 55 dimana selisihnya lebih dari bilang SD =11,729) dan untuk stress kerja tergolong tinggi dengan (mean empirik)=94,30 >mean hipotetik= 67,5 dimana selisihnya lebih dari bilang SD =11,841).

DAFTAR PUSTAKA

- Atrizka, D., Mariatin E., Rahmi L (2015), Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dan Kecerdasan Adversitas dengan Kepuasan Kerja,, *Analitika*: 7 (2): 129-140
- Baskoro, F., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 73 - 82. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3399>
- Baskoro, F., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 73 - 82. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3399>
- Damayanti, N., Martinus T., (2012) Perbedaan Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja, *Analitika*: 4 (1): 31-37
- Findy,S. & Emmy, M. 2017 ,*Pengaruh Pencahayaan Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sumatera Utara*, Jurnal Diversita, 3(2): 63-68.
- Handoko, T. Hani. (2016). Manajemen. Yogyakarta : BPF. Harapan Press.
- Hardjo, S., Chairiah Y., (2012), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 4 (1): 1-9
- Hasanuddin, H., & Ashari, T. (2020). Minat Kerja, Profesionalisme Konsel dan Kepuasan Kerja Konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(2), 123-129. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i2.4192>
- Hendrayanti, E. (2010). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan kebutuhan SDM. Jakarta: Selemba. Jurnal Borneo Student Research. Halaman: 1-32.
- Kesuma, H.P. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-30,
- Kurniati, R. Menanti, A. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Antara Pola Asuh Otoriter dan Kematangan Emosi Dengan Perilaku Agresif Pada Siswa Smp Negeri 2 Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 59-68,
- Lubis, R., Hasni N.L., (2009), Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, *Analitika*: 1 (2): 22-33
- Lubis, R., Rislisa, (2009), Stres Kerja Karyawan Restoran Siap Saji dan Restoran Padang, *Analitika*: 1 (1): 18-29
- Lukman, I., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 126-135. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030>
- Maharani, R. & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management* Halaman: 327-332.
- Moffan, M., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64 - 72. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri Dan Organisasi. Universitas Indonesia Press.
- Nadzif, M., & Yudianto, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>
- Nasution, R. A, Akhyar, S., Aziz, A. (2020). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dan Dukungan Orangtua Dengan Kemandirian Belajar Siswa Di Sma Dharma Pancasila Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 40-47
- Nazariani, S., Saleh, K., & Simanullang, E. (2020). Analisis Curahan Waktu Kerja Istri Nelayan di Dalam dan di Luar Sektor Perikanan. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 2(1), 62-72
- Rahmadani, S., Darmayanti, N., Minauli, I. (2020). Hubungan Antara Secure Attachment Dan Kemandirian Dengan Motivasi Berprestasi Pada Remaja. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 69-75
- Rahman, A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 1(1), 45-55
- Ritonga, S., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 37-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>

- Robbins, S. (2015). *Perilaku-Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, S. A., Menanti, A., Budiman, Z. (2020). Hubungan antara Self-Efficacy dan Dukungan Sosial dengan Coping Stress pada Petani Hortikultura dalam Mengelola Usaha Tani di Saribudolok. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 56-62
- Sari & Febriyanto (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakata. Sari. S., Murad, A., Azis, A. (2020). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Motivasi Belajar Dengan Kedisiplinan Siswa SMA As-Syafi'iyah Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 63-68
- Schultz, D. P. & Schultz. (2010). *Working Conditions And Work Today Sixth Edition*. New York: Willey And Sons, Inc.
- Setyawati. (2014). *Pengantar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Perusahaan*. Jakarta: Fkm-Ui Press.
- Siregar, I.M., Suryani H., (2013), Hubungan Kecemasan Kematian dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS), *Analitika*: 5 (2): 26-32
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Bumi Aksara.
- Situmorang, M. F., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2019). Hubungan antara Disiplin dan Motivasi Belajar dengan Kemandirian Belajar Siswa di SMA Negeri 1 Binjai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 180-190.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri : Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Jakarta: Turnip, M.K., (2012), Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Analitika*: 4 (2): 57-64
- Vivian, V., Elvinawanty, R., & Sarinah, S. (2019). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 38 - 45. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2391>
- Werty, M., Situmorang, N., & Mujidin, M. (2021). Hubungan antara Mindfulness dan Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa Selama Pandemi. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 12-23. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4349>
- Wijaya, C., Siregar, N., & Hidayat, H. (2020). Hubungan antara Self Efficacy dengan Self Regulated Learning pada Mahasiswa yang Bekerja di Universitas Medan Area. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 83 - 91. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3498>
- Wijaya, C., Siregar, N., & Hidayat, H. (2020). Hubungan antara Self Efficacy dengan Self Regulated Learning pada Mahasiswa yang Bekerja di Universitas Medan Area. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 83 - 91. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3498>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Fajar Interpretama Offset. Jakarta: Kencana.
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34-43. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>