



## **Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang Cabang Medan Katamso**

### ***The Correlation Between Workload and Work Stress of Employees of PT. Delivery Services Medan Katamso Branch***

**Al-Hilmi Noor Bamela Butar-Butar, Azhar Aziz & DR Maghfirah**  
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada setiap karyawan karena setiap karyawan mempunyai keterbatasan kemampuan baik dari segi fisik maupun mental terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso bagian *Last Mile* divisi SDS (*Same Day Service*), COD (*Cash On Delivery*) dan Reguler yang berjumlah 30 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala beban kerja dan skala stress kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson, dilihat dari nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) yang memiliki nilai 0.549 dengan  $p$  atau signifikansinya  $0,000 < 0,050$ , yang artinya ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso dengan nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) yang memiliki nilai 0.301, dengan sumbangsih sebesar 30,1%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. Beban kerja tergolong tinggi (mean empirik = 60,93 > mean hipotetik = 50 dimana selisih nya lebih dari bilang  $SD = 6,016$ ), dan untuk stres kerja tergolong tinggi (mean empirik = 90,10 > mean hipotetik = 75 dimana selisih nya lebih dari bilang  $SD = 11,848$ ).

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

#### **Abstract**

*This study is to determine the correlation between workload and work stress on each employee because each employee has limited abilities both physically and mentally to the workload given by the company. This research method uses quantitative methods. The population and sample in this study were all employees of PT. Delivery Service for Medan Katamso branch for the Last Mile division of SDS (Same Day Service), COD (Cash On Delivery) and Regular, totaling 30 people, the sampling technique in this study used the Total Sampling technique. The data collection method in this study used the workload scale and work stress scale. The data analysis technique uses the Product Moment correlation technique from Karl Pearson, seen from the coefficient value ( $R_{xy}$ ) which has a value of 0.549 with a  $p$  or significance of  $0.000 < 0.050$ , which means that there is a positive and significant correlation between workload and work stress on employees of PT. Delivery Service Medan Katamso branch with a determinant coefficient value ( $r^2$ ) which has a value of 0.301, with a contribution of 30.1%. In other words, the hypothesis is accepted. The workload is classified as high (empirical mean = 60.93 > hypothetical mean = 50 where the difference is more than  $SD = 6.016$ ), and for work stress it is high (empirical mean = 90.10 > hypothetical mean = 75 where the difference is more from saying  $SD = 11.848$ ).*

**Keywords:** Workload, Work Stress, Employees.

**How to Cite:** Al-Hilmi Noor Bamela Butar-Butar, Azhar Aziz & DR Maghfirah (2024). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang Cabang Medan Katamso. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1) 2024: 18-25,

## **PENDAHULUAN**

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering menjumpai orang yang mengalami stres termasuk stres yang terjadi pada karyawan (Sari & Dalimunthe, 2023). Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan unsur investasi efektif perusahaan (Seniman et al., 2022). Stres tersebut tidak hanya dalam kehidupan sosial-ekonominya saja tetapi juga dalam bekerja. Pekerjaan yang terlalu sulit serta keadaan sekitar yang penat juga akan dapat menyebabkan stres dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (dalam Sari & Rayni, 2020) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah tekanan yang disebabkan oleh beban pekerjaan dan berbagai hal lain terhadap seorang individu hingga mereka merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban yang diembannya (Haraventa & Suri, 2020). Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Dari reaksi yang disebutkan berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku yang bersumber dari stressor kerja (Waluyo, 2013).

Menurut Clarke (dalam Patimah, 2016), seringkali karyawan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres yang dialami tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu, a). dorongan untuk sukses yang datang dari dalam diri individu, kondisi dimana dorongan yang sangat kuat dari dalam diri karyawan untuk sukses, jika kemampuan seseorang serta sumber daya yang dimilikinya tidak cukup untuk mendukung dorongan keinginan untuk sukses dapat menimbulkan stres. b). perubahan pola kerja, yaitu perubahan pola dan kondisi kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, dapat menimbulkan stres. Misalnya perubahan peraturan kerja, deskripsi pekerjaan yang tidak jelas atau *jobdesk* tidak jelas dan kemajuan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan. c). kondisi kerja, stres dapat timbul karena karyawan tidak mampu mengatasi kondisi pekerjaan di suatu perusahaan, hal ini dapat memicu terjadinya stres pada karyawan, misalnya kebisingan di ruang kerja dan suhu ruangan yang tinggi. d). beban kerja, Jika beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu tinggi, dapat mengakibatkan stres pada karyawan karena tugas yang diberikan bisa berupa ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya maupun waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan tugasnya terlalu singkat dan padat. Sebaliknya, stres juga dapat terjadi pada karyawan jika kondisi pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan. e). Ketidakpastian, ketidakpastian tugas serta keterbatasan komunikasi dan umpan balik dapat menyebabkan kebingungan, putus asa dan stres bagi karyawan yang terlibat. f). Konflik, stres dapat muncul dari konflik yang timbul dalam pekerjaan karena seseorang karena seseorang tidak ingin melakukan sesuatu atau konflik dengan nilai-nilai individu, sosial dan keluarga. h). tanggung jawab, tanggung jawab karyawan pada pekerjaan juga dapat menimbulkan stres, hal ini ditunjukkan oleh semakin tinggi tingkat tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi potensi stres yang akan terjadi. i). hubungan kerja, hubungan yang buruk ditempat kerja antar individu, dapat memicu terjadinya stres dalam pekerjaan, hal ini dapat membuat karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Ada tiga aspek stres kerja menurut Beehr dan Newman (dalam Wahyudi & Hadi, 2017) yaitu, aspek psikologi, aspek fisiologis dan aspek perilaku. a). Fisiologis, merupakan perubahan-perubahan yang terjadi terhadap metabolisme organ tubuh yang termasuk dalam aspek fisik. Misalnya seperti gangguan pernafasan, tegangnya otot, tekanan jantung dan tekanan darah meningkat yang mengganggu sistem syaraf seperti menurunnya konsentrasi dan sakit kepala, kelelahan fisik, permasalahan pada respirasi, dan juga susah tidur. Stres kerja banyak berpengaruh pada sistem pembuluh jantung dan perut serta berperan dalam gangguan tidur dan kelelahan fisik yang berlebihan. b). Psikologis aspek ini sering dijumpai dan diperkirakan sebagai penyebab ketidakpuasan kerja. Karyawan menjadi malas dan tidak memiliki motivasi dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Beberapa hal yang termasuk dalam aspek psikologis yakni kecemasan, ketegangan, mudah marah dan kesal, perasaan tertekan, serta hilangnya semangat dalam bekerja. c). Perilaku, aspek perilaku yakni perubahan-perubahan tindakan atau situasi dimana produktivitas karyawan menurun. Untuk gangguan perilaku dapat berupa menghindari dan menunda pekerjaan, kinerja dan produktivitas menurun, hubungan interpersonal menurun, naiknya ketergantungan terhadap rokok dan alkohol, meningkatnya perilaku yang beresiko agresif serta meningkatnya frekuensi absensi (Noviyanti et al., 2019).

Salah satu faktor terjadinya stres kerja pada karyawan, diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan (Kusuma et al., 2019). Beban kerja diasumsikan sebagai hipotesis yang menggambarkan upaya yang dilakukan pekerja untuk mencapai batas tertentu dari kinerja (Hart dan Staveland, dalam Angwen, 2017). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Amelia et al., 2019).

Sharini et al., (dalam Budiasa 2021) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja. Diantaranya adalah dari faktor eksternal. Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Selanjutnya ada faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringanya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik. Ada tiga aspek beban kerja menurut Gawron (dalam Ramadhina, 2015) yaitu, a). aspek beban mental, beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan seperti konsentrasi, dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu. b). aspek beban fisik, beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan. Apabila beban fisik yang dikeluarkan hampir mencapai batas kemampuan tenaga seorang karyawan, akan membuat karyawan stres dan akan cepat kehabisan tenaga. c). aspek waktu, waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan monitoring tugas atau kerja yang dipantau pimpinan atau perusahaan terhadap karyawannya. Jika waktu pekerjaan tidak sesuai dengan target yang akan dicapai ditambah dengan monitoring tugas yang secara ketat, akan berpengaruh terhadap produktivitas individu tersebut.

PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa, khususnya ekspedisi pengiriman yang mencakup seluruh wilayah Medan. Terdapat dua bidang operasional di PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso ini, antara lain bagian *First Mile* dan *Last Mile*. Pada bagian *First Mile* dan *Last Mile* ini memiliki masing-masing divisi lagi, diantaranya adalah divisi SDS (*Same Day Service*), divisi reguler dan divisi COD (*Cash On Delivery*). Bagian FM dan LM ini memiliki tiga divisi dengan nama yang sama, tetapi memiliki tugas yang berbeda, yaitu bagian FM terletak dibagian operasional pensortiran barang dan input paket yang datang, dan bagian LM operasional pengantaran paket menuju alamat penerima paket. Bagian FM dan LM dengan masing-masing tiga divisi ini memiliki beban kerjanya masing-masing, tetapi yang paling berat beban kerjanya adalah bagian FM divisi SDS, Reguler dan COD. Dari beberapa wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, area jangkauan SDS lah yang paling luas dibanding divisi lain. Pengantaran paket yang dilakukan divisi SDS ini mencakup seluruh wilayah kecamatan kota Medan. Dengan kata lain divisi SDS melakukan pengantaran paket antar kecamatan. Divisi lain, pengantaran paket yang dilakukan divisi COD dan Reguler, mengantar paket antar kelurahan tetapi lebih banyak angkutan paket yang akan diantar dan divisi COD ditanggung jawabkan mengambil uang dari customer dan menyerahkan uang customer ke pihak administrasi.

Pada bidang SDS ini cabang medan katamso ini, total karyawannya berjumlah 10 orang dan setiap karyawan bertanggung jawab atas paket pengiriman yang berjumlah 120 paket perhari oleh pihak perusahaan. Seluruh karyawan harus mengirimkan 120 paket ini keseluruh wilayah kota medan dengan tepat waktu. Jika tidak tepat waktu, para karyawan akan mendapatkan sanksi dari pihak perusahaan, baik skorsing maupun pemotongan gaji. Divisi Reguler total karyawannya berjumlah 10 orang dan setiap karyawan bertanggung jawab atas paket pengiriman yang berjumlah 400 paket perhari oleh pihak perusahaan dengan konsekuensi yang sama. Divisi COD total karyawannya berjumlah 10 orang dan setiap karyawan bertanggung jawab atas paket pengiriman yang berjumlah 300 paket perhari oleh pihak perusahaan dengan konsekuensi yang sama pula.

Dari beberapa observasi dan hasil wawancara, kurir divisi SDS ini merasa tidak sanggup mengantarkan paket pengiriman karena wilayah paket yang akan diantar tujuan sangat luas dengan jumlah karyawan kurirnya tidak sebanding dan begitu pula dengan divisi Reguler yang beban pengantaran paket nya yang terlalu banyak dengan jumlah karyawan yang sedikit dan divisi COD yang memiliki beban paket yang banyak dan harus menunggu customer jika tidak ada dilokasi

pengantaran ditambah dengan tanggung jawabnya memegang uang customer dan jika terjadi kehilangan atau kekeliruan dalam pembayaran paket, kurir lah yang akan bertanggung jawab atas mengganti rugi atas kekeliruan tersebut. Dengan demikian, karyawan mengalami stres karena beban kerja yang diembannya yang ditandai dengan merasakan kelelahan berlebihan, emosi tidak stabil, pusing, merokok yang berlebihan dan lainnya (Yulistiani et al., 2020). Ditambah dengan aturan perusahaan yang tidak mentolerir keterlambatan pengiriman serta kehadiran datang ke kantor, perusahaan mengharuskan karyawan harus cepat menyelesaikan target pengiriman tanpa memperdulikan situasi cuaca dan keselamatan karyawannya di jalan raya (Sirait & Siregar, 2022). Karyawan sudah meminta dan memberi solusi ke pihak perusahaan untuk menambah jumlah karyawan, tetapi tidak di ACC oleh pihak perusahaan dengan alasan tidak efisien jika terlalu banyak karyawan, jumlah beban yang ditanggung dengan bidang yang lain sudah sebanding dengan beban kerja di masing-masing bidang. Ditahun 2017 sampai 2018 awalnya jumlah karyawan dibidang SDS, COD dan Reguler ini masing-masing sebanyak 25 orang, namun 2019 perusahaan mengurangi jumlah karyawan menjadi 10 orang dengan alasan Covid-19 dan beberapa hal yang telah dijelaskan diatas.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Setyawati et. Al., 2018), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana karyawan dituntut dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik meski bukan dibidangnya atau pun berhubungan dengan jobdesnya. Akibatnya, beban kerja karyawan bertambah dan stres pada karyawan tersebut akan muncul diakibatkan banyaknya tuntutan dan tugas tersebut bukan keahliannya. Schultz (dalam Kusnadi, 2014) menjelaskan aspek-aspek yang dapat menimbulkan stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Individu akan merasa beban kerjanya berlebihan secara kuantitatif apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dia lakukan, sedangkan individu akan merasa bahwa beban kerjanya berlebihan secara kualitatif apabila menurutnya pekerjaannya sulit bagi dirinya. Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi di PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisis pada data-data numerikal yang diolah melalui metode statistika Tujuan dari penelitian korelasi adalah menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel penelitian. Pada penelitian ini menemukan ada tidaknya antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso bagian *Last Mile* divisi SDS (*Same Day Service*), COD (*Cash On Delivery*) dan Reguler yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *Total sampling* atau *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga subjek penelitian berjumlah 30 orang karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert yakni skala berdasarkan aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman (dalam Wahyudi & Hadi, 2017), yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Selanjutnya menggunakan skala likert berdasarkan aspek beban kerja yang dikemukakan oleh Gawron (dalam Ramadhina, 2015), yaitu beban mental, beban fisik, dan waktu. Metode analisis yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian yang menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dari Karl Pearson, dengan tujuan utama penelitian ini yaitu ingin melihat hubungan antara variable bebas (Stres Kerja) dengan variable terikat (Beban Kerja).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada 27 Juni 2022 sampai pada tanggal 29 Juni 2022. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 30 eksemplar untuk 30 subjek. Seluruh kuesioner terisi dengan lengkap tanpa ada yang terlewatkan dan layak untuk diolah secara statistik.

Aitem yang diuji coba sebanyak 54 aitem yang memenuhi validitas, kriteria berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan  $r_{it} < 0,3$ . Sebanyak 4 aitem dinyatakan gugur karena koefisien  $r_{it} < 0,3$ , sedangkan aitem yang valid berjumlah 50 butir pernyataan mempunyai koefisien  $r_{it} > 0,3$ .

Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas). Teknik uji reliabilitas skala Beban Kerja dan Stres Kerja menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, Indeks reliabilitas yang diperoleh Beban Kerja sebesar  $r_{bt} = 0,868$  dan Stres Kerja sebesar  $r_{bt} = 0,936$ . Hal ini menyatakan bahwa skala yang disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Setelah selesai dilanjutkan kembali dengan uji normalitas sebaran digunakan agar dapat membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa skala *Beban Kerja* dan *Stres Kerja*, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel komitmen organisasi yang menggunakan skala *Likert* apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal, dan sebaliknya dinyatakan apabila  $p > 0,05$  sebarannya dinyatakan normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Mean	K-S	SD	Sig	Keterangan
Beban Kerja	60,93	0,865	6,016	0,443	Normal
Stres Kerja	90,10	0,664	11,848	0,770	Normal

**Keterangan:**

- MEAN : Nilai rata-rata
- SD : Simpangan Baku
- K-S : Koefisien *Kolmogorov-Smirnov*
- P : Signifikansi

Selanjutnya dilakukan pengujian linearitas. Uji linearitas hubungan dilakukan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara korelasional. Hasil dari kedua variabel akan menunjukkan bahwa variabel bebas (*Beban Kerja*) mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat (*Stres Kerja*). Untuk kriteria, apabila  $p$  *Deviation from Linearity*  $< 0,05$  maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear.

Tabel 2. Uji Linearitas

Korelasional	F	P (Sig)	Keterangan
X-Y	70,267	0,000	Linear

**Keterangan:**

- X : Beban Kerja
- Y : Stres Kerja
- F : Koefisien linearitas
- P : Proporsi Peluang Data

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien linearitas di mana  $r_{xy} = 0,549$  dengan  $P$  linearity  $< 0,05$ , koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebesar 0,301 dan beban kerja berkontribusi terhadap stres kerja 30,1%, yang artinya ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja pada karyawan. Begitu sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil pada tabel 2, maka hipotesis yang telah diajukan peneliti dinyatakan diterima.

Tabel 3. Rangkuman Perhitungan Analisis *r Product Moment*

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	P	Keterangan

X-Y	0,549	0,301	30,1%	0,000	significant
-----	-------	-------	-------	-------	-------------

Keterangan:

X : Beban Kerja

Y : Stres Kerja

$r_{xy}$  : Koefisien Hubungan Antar X dengan Y

$r^2$  : Koefisien Determinan X terhadap Y

BE% : Bobot Sumbangan Efektif X terhadap Y Dalam Persen

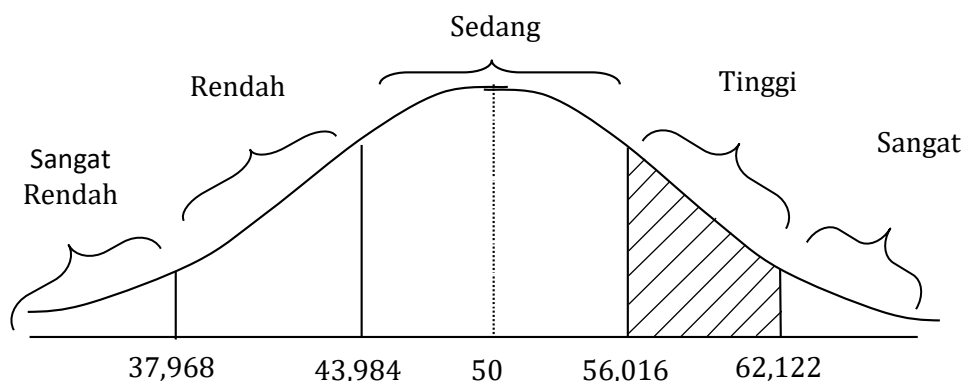
P : Signifikan

Dari hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik, Untuk variabel stres kerja, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 30 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $(30 \times 1) + (30 \times 4) : 2 = 75$ . Kemudian untuk variabel beban kerja jumlah butir yang valid adalah sebanyak 20 butir yang diformat dengan skala likert 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $(20 \times 1) + (20 \times 4) : 2 = 50$ . Sedangkan Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis korelasi diketahui bahwa mean empirik variabel stres kerja adalah 90,10 sedangkan untuk variabel beban kerja mean empiriknya adalah 60,93. Untuk kondisi beban kerja dan stres kerja, maka perlu untuk dibandingkan antara mean empirik dan mean hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel beban kerja bilangan SD adalah 6,016 sedangkan untuk variabel stres kerja bilangan SD adalah 11,848. Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel beban kerja, apabila mean hipotetik < mean empirik, jika selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan beban kerja tinggi dan apabila mean hipotetik > mean empirik, jika selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan bahwa beban kerja tergolong rendah. Selanjutnya untuk variabel stres kerja, apabila mean hipotetik < mean empirik, jika selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan stres kerja tinggi dan apabila mean hipotetik > mean empirik, jika selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan bahwa stres kerja tergolong rendah.

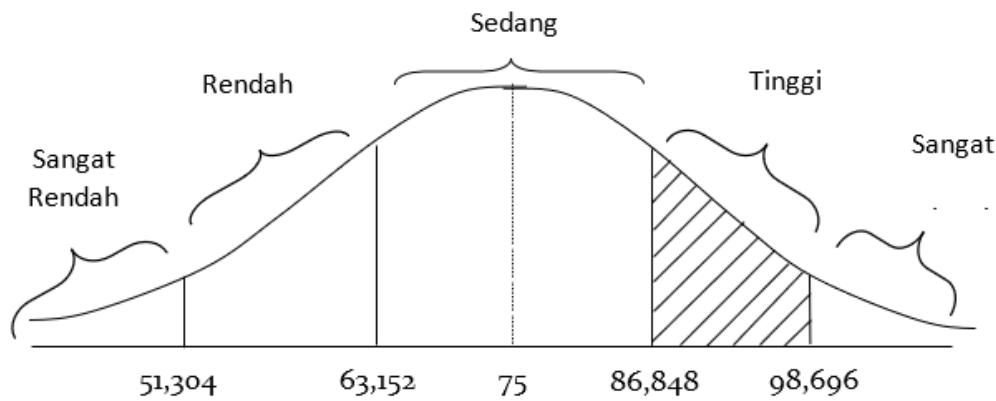
Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Beban Kerja	6,016	50	60,93	Tinggi
Stres Kerja	11,848	75	90,10	Tinggi

**Gambar 1. Kurva Beban Kerja**



**Gambar 2. Kurva Stres Kerja**



Berdasarkan dari hasil analisis penelitian di PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso, diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) yang memiliki nilai 0,549 dengan p atau signifikansinya  $0,000 < 0,050$ , yang artinya ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) yang memiliki nilai 0,301, hal ini setara dengan 30,1% artinya bahwa beban kerja berkontribusi sekitar 30,1% terhadap stres kerja pada karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso.

Untuk mendukung hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dapat dilihat dari penelitian sebelumnya, Sari & Rayni (2020), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara Beban Kerja dengan Stres terjadi Ruang IGD dan ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan. Dari beberapa penjelasan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja perawat yang bekerja di Ruang IGD dan ICU, maka Stres kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat, demikian juga sebaliknya jika tingkat beban kerjanya rendah maka Stres kerjanya juga akan rendah. Fluktuasi beban kerja merupakan bentuk lain dari penyebab timbulnya stres kerja. Akibat negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai yang diharapkan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat.

Perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja, karena semua pasien yang berkunjung secara tidak langsung menuntut mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian penulis yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan yang artinya skor tinggi pada beban kerja diikuti oleh stres kerja, begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa beban kerja berdampak dengan stres kerja pada karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso. Beban kerja memberikan kontribusi sebesar 30,1% terhadap stres kerja. Beban kerja adalah salah satu faktor dari stres kerja, di mana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja. Begitu sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja.

## SIMPULAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian di PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso dengan mengambil seluruh karyawan di bagian *Last Mile* devisi SDS (*Same Day Service*), COD (*Cash On Delivery*) dan Reguler, diketahui bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) yang memiliki nilai 0,549 dengan p atau signifikansinya  $0,000 < 0,050$ , yang artinya ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) yang memiliki nilai 0,301, hal ini setara dengan 30,1% artinya bahwa beban kerja berkontribusi sekitar 30,1% terhadap stres kerja pada karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa beban kerja berdampak terhadap stres kerja pada karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang cabang Medan Katamso dimana beban kerja memberikan kontribusi sebesar 30,1% terhadap stres kerja. Beban kerja adalah salah satu faktor dari stres kerja dimana semakin tinggi

beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja pada karyawan. Begitu sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja karyawan.

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih meninjau dan mempertimbangkan setiap beban kerja yang diberikan kepada karyawan guna untuk menjaga produktivitas karyawan dengan baik seperti mengurangi jumlah paket perharinya yang diantarkan ke *customer* atau menambah jumlah karyawan agar paket yang akan diantarkan perkaryawannya lebih efisien, memberikan variasi-variasi dalam bekerja agar karyawan tidak merasakan kebosanan seperti setiap minggunya bertukar devisi, lebih terbuka dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan dalam mencari solusi, pengembanan tugas dan meninjau keluhan yang mereka jabarkan seperti aturan baru jika *costumer* tidak ada ditempat pengantaran paket yang terdaftar maka *customer* harus mengambil sendiri paketnya di gerai pengiriman barang yang telah disediakan dengan maksud untuk mengefesiesikan waktu karyawan dalam pengiriman barangnya ketempat lain.

Penelitian ini dapat dijadikan dan digunakan sebagai bahan perbandingan juga referensi untuk penelitian selanjutnya. Untuk memperdalam penelitian mengenai beban kerja dengan stres kerja serta diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber agar penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sari, I.P. dan Rayni, 2020, *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rsi Nashrul Ummah Lamongan. Hospital Majapahit*, Vol. 12, No. 1, 9-17.
- Waluyo, M., 2019, *Manajemen Psikologi Industri*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Patimah, S., 2016, *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*, Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, K.Y. dan Hadi, C., 2017, *Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Wanita yang Bekerja*, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 6, No. 1, 1-10.
- Angwen, A.G., 2017, *Hubungan Antara Lingkungan Fisik dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada PT. Pangung Electric Citrabuana*, *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 6 No. 2, 577-586.
- Budiasa, I.K., 2021, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Ramadhina, C.A., 2015, *Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. SKG Rantau Panjang*, Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Setyawati, N.H., Aryani, N.A. dan Ningrum, E.P., 2018, *Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *JRMB* Vol. 3, No. 3, 405-412.
- Kusnadi, M.A., 2014, *Hubungan Antara Beban Kerja Dan Self-Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Dosen Universitas X*, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 3, No. 1, 1-15.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Amelia, R., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). *Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Moril Kerja dengan Disiplin Kerja pada Pegawai / Aparatur Pemerintahan SKPD Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan Relationship between Leadership Style and Work Morale with Work D. 1(1)*, 69–77.
- Haraventa, T., & Suri, F. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya Corellation Of Workload With Work Stress On Employees In SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(2), 135–140. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v4i2.1349>
- Kusuma, 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), 23–30. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i1.263>
- Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinandan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 96–104. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i2.264>
- Sari, S. M., & Dalimunthe, H. A. (2023). *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Karyawan di CV. Buana Pilar Mandiri. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 5(1), 59–63. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v5i1.1601>
- Seniman, S., Lubis, R., & Effendy, S. (2022). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Kualitas Kinerja Pegawai UPT Samsat Kota Pinang. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(1), 7–14. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v4i1.671>
- Sirait, U. H., & Siregar, F. H. (2022). *Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan Analysis Factors of Employee Discipline at the Office of the Cellular Telecommunication Coopera. 4(2)*, 141–148. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v4i2.1350>
- Yulistiani, D., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). *The Effect of Employee Engagement and Work Value on Readiness to Change in Employees PT Budi Perkasa Alam. Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 76–81. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa>