



Factors That Affect Work Stress, and Workload on Employee Performance

Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rachel Yudia^{1*}, Usfa Amelia Rahma²

^{1,2} Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received: 15-01-2025 Revised: 20-01-2025 Accepted: 28-01-2025</p> <p>Keywords: Employee Performance; Work Stress; Workload.</p>	<p>Previous and related studies are very important for research and scientific articles. Previous or related studies strengthen theories and phenomena of relationships or influences between variables. In this work, factors that influence employee performance such as job stress and workload in the employee performance literature. The results of the research are significant and significant stress and burden on employee performance. Thus, the higher the stress and burden felt, the lower the employee's performance will be. This research can provide useful input to help companies take appropriate steps to improve employee performance by dealing with stress and problems that occur within the company.</p>
<p>This is an open access article under the CC BY-NC-SA license</p> 	<p>Corresponding Author: Rachel Yudia, Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia Email: rachel.092111006@student.binawan.ac.id</p>

PENDAHULUAN

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota-kota besar seperti Jakarta Sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres adalah reaksi fisik dan mental yang terjadi ketika seseorang menghadapi perubahan lingkungan atau situasi yang mengharuskannya menyesuaikan diri

Ada dua kategori penyebab stress yaitu on the job dan off the job. Menurut Handoko. Hani T (2001 : 201), penyebab penyebab stres "On The Job" antara lain adalah sebagai berikut : (1) Beban kerja yang berlebihan; (2) Tekanan atau desakan waktu; (3) Supervisi yang buruk; (4) Konflik antar pribadi / kelompok; (5) Iklim kerja yang tidak nyaman; dan (6) Pengembangan karir.

Sedangkan penyebab-penyebab stres "Off The Job" antara lain : Kekhawatiran finansial; (2) Masalah keluarga; (3) Masalah fisik; (4) Masalah perkawinan; dan (5) Perubahan yang terjadi ditempat tinggal. Dengan demikian perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan semakin tinggi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang harus selalu mematuhi semua aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, kinerja harus memenuhi standar yang wajar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja seperti yang diinginkan oleh bisnis. Keberhasilan kinerja diukur berdasarkan kinerja tim dan kinerja individu karyawan dan diukur dengan mengevaluasi perilaku karyawan. Kinerja karyawan memiliki dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik membawa hasil positif bagi perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk berdampak negatif bagi perusahaan. Produktivitas suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Semakin karyawan merasa termotivasi, semakin baik mereka dapat melakukan pekerjaan mereka. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai selama menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut , kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Stres menurut Kreitner dan Kinicki (2005) Stress Kerja adalah suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik individu dan atau proses psikologis individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik pada seseorang. Sedangkan menurut Sukadiyanto (2010), stres adalah suatu tekanan atau perasaan yang menekan di dalam diri seseorang yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara harapan dengan kenyataan. McGrath (Sukadiyanto, 2010) mengatakan bahwa stres akan muncul pada seseorang apabila terdapat ketidakseimbangan atau kegagalan

Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan dibebankan tugas yang wajib diselesaikannya dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, menurut pernyataan Wickens (2002), pengertian beban kerja adalah sebuah kombinasi antara ketersediaan sumber daya dalam proses bisnis, tuntutan pekerjaan, serta kemampuan dalam bekerja. Menurutl (Utomo, 2008), beban kerja yaitu serangkaian atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemimpin dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis kerja, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas pekerjaan organisasi atau pemegang jabatan. Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Bagaimana Stress Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan?
2. Apa faktor Beban Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan?

METODE PENELITIAN

Penulisan Artikel ilmiah ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan studi pustaka untuk memperoleh penjelasan yang berganda atau berbeda menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil dari variabel yang diteliti. Dalam artikel penelitian ini, langkah pertama adalah mengumpulkan informasi dari literatur online artikel jurnal melalui Google Scholar. Tinjauan pustaka harus tetap digunakan dengan asumsi metodologis dalam penelitian kualitatif. Artinya, harus digunakan secara induktif agar tidak membimbing pertanyaan.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau kelompok orang dianggap berasal dari masalah social atau kemanusiaan (Creswell, 2009:4). Dengan metode ini, peneliti berusaha mengumpulkan data berupa dokumen-dokumen tertulis seperti sumber penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik penelitian yang sedang diteliti, maupun sumber lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dimensi atau indeks stres kerja dapat diukur dengan delapan indikator. Kecemasan tentang perubahan sistem baru di perusahaan, ketidakbahagiaan dalam konflik antar kelompok dalam perusahaan, ketidakbahagiaan dalam ketidaksetaraan kinerja, bekerja di perusahaan yang salah, kebingungan ketika memegang dua peran yang berbeda di tempat kerja, kebosanan ketika kualitas pengawasan buruk, perasaan ketika diberi beban kerja yang berlebihan, dan dipaksa untuk melakukan pekerjaan kantor selama berjam-jam. Henderson dalam Mangkunegara (2007:67) menjelaskan bahwa dimensi kinerja adalah dari sudut pandang pengukuran, wajah pekerjaan atau aktivitas yang terjadi di tempat kerja. Dimensi kinerja dikembangkan lebih lanjut menjadi indikator kinerja untuk mengukur kinerja karyawan perusahaan. Dimensi kinerja adalah prestasi kerja, sikap kerja, dan karakteristik pribadi.

Untuk mengatasi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, manajemen harus mendorong inisiatif dan kreativitas. Ada banyak cara untuk campur tangan untuk meningkatkan kinerja manusia. Ini termasuk peningkatan faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti: Persepsi terhadap disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja. Kinerja individu dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain efisiensi kerja (kuantitas dan kualitas), keterampilan kolaboratif, otonomi kerja, dan inisiatif dalam mengkomunikasikan gagasan (Keban, 2004; Bernadin dan Russel, 1993).

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:87) Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), mampu melakukan pekerjaannya secara efektif (keterampilan), dan memiliki bahan, sumber daya, peralatan, dan harus memiliki informasi. Jadi, salah satu upaya kami untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan nilai dan memotivasi mereka melalui upaya mereka untuk berkreasi. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung kegiatan organisasi. Motivasi adalah kunci untuk memungkinkan karyawan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Stres di tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah keadaan; stres tidak berkembang dengan sendirinya. Menurut Robbins dalam Tampombebu & Wijono (2022) awal mula terjadinya stres

dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk faktor pribadi, organisasi, dan lingkungan. Tuntutan tugas, ekspektasi peran, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi merupakan beberapa karakteristik organisasi yang berdampak pada tingkat stres karyawan (Robbins, 2008 dalam Tampombebu dan Wijono, 2022). Menurut Robbins dalam Lina (2019), elemen sosial, seperti persahabatan dengan rekan kerja atau atasan, dapat mengurangi efek stres. Dan setiap tipe kepribadian memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengelola stres dalam hal elemen individu yang terkait dengan tipe kepribadian yang beragam (Handoko dan Rambe 2018).

Stres kerja dapat berpengaruh pada penurunan produktivitas karyawan karena karyawan mengalami kesulitan untuk fokus dan dapat menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan, stres dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi dan lebih fokus pada pekerjaan rutin dan kurang berani mengambil risiko atau mencari solusi baru, karena kurang fokus pada karyawan dapat mengakibatkan karyawan melakukan banyak kesalahan dan kurang teliti atas pekerjaan yang sedang dikerjakan yang dapat mengurangi kualitas kerja karyawan, karyawan juga mendapatkan kesulitan dalam pengambilan keputusan, saat mengambil keputusan mereka mungkin menjadi kurang rasional dan impulsif dalam mengambil keputusan yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan hasil kerjanya. Apabila stres kerja tidak segera ditangani maka dapat mengganggu stabilitas emosi karyawan, mengurangi kesehatan mental dan fisik mereka, serta berdampak negatif pada kinerja mereka.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, suatu dimensi atau indeks stres kerja. Beban kerja adalah kemampuan tubuh untuk menerima pekerjaan. Beban kerja juga diartikan sebagai kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan (Ambarwati, 2014; Munandar, 2014).

Semakin banyak beban kerja yang diterima, semakin banyak energi yang dikonsumsi, dan semakin sedikit beban kerja, semakin sedikit energi yang dikonsumsi. Sebuah studi oleh Ronnie Irawan et al. (2021) menyatakan bahwa beban kerja tanpa disadari dapat membuat karyawan merasa stres dan mempengaruhi kinerjanya. Upaya peningkatan kinerja pegawai antara lain memperhatikan beban kerja pegawai dan stres kerja.

Menurut Suwatno dan D. J. Priansa (2016: 250–251) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Menurut Nova Syafrina (2018) lingkungan kerja merupakan bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan.

Dengan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasakan kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, penurunan motivasi yang dapat menyebabkan karyawan kehilangan rasa semangat untuk mencapai tujuan kerja, kualitas kerja menurun yang dapat menyebabkan karyawan rentan melakukan kesalahan dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, karyawan mungkin akan lebih sering mengambil cuti sakit atau bahkan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai, menurunnya kemampuan untuk bekerja sama tim karena terlalu fokus dengan tugas tugasnya dan dapat

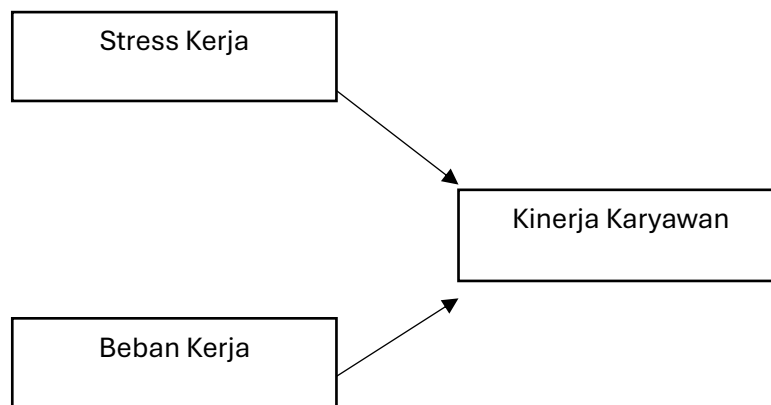
menyebabkan karyawan stres berkepanjangan yang menyebabkan karyawan sulit untuk berfokus pada pekerjaannya dan membuat kinerja karyawan menurun.

Jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat, di samping itu perusahaan perlu melihat kemampuan karyawan agar dapat mencapai target perusahaan. Dan lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Mas Yogi Aslian (2019) dan Sutoyo (2018) menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, karya teoritis, karya sebelumnya yang relevan, dan pembahasan pengaruh antar variabel, ruang lingkup artikel ini adalah:

Gambar 1 : Conceptual Framework



Berdasarkan gambar conceptual framework di atas maka, stress kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena ketika karyawan stres di tempat kerja, mereka kehilangan semangat dan mereka bosan bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, mereka dapat menghasilkan ide dan inovasi baru untuk memajukan perusahaan. Ketika karyawan bosan dengan pekerjaan mereka, kinerja mereka menurun dan mereka menjadi depresi dan tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka. Beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja pegawai berupa kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan bahkan lekas marah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Kusumastuti, A. M. (2019). Metode penelitian kualitatif. Retrieved from metode penelitian kualitatif :
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=637LEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=metode+penelitian+kualitatif+&ots=x40hw8j7tA&sig=lhbzwPxybNU9FzzIEneulfPK0PY&redir_esc=y#v=onepage&q=metode%20penelitian%20kualitatif&f=false
- Dewi, C. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 154–161.
- Hasibuan. (2009). Landasan teori kinerja karyawan.
- Looker, G. (2005). Managing Stress: Mengatasi stress secara mandiri. Retrieved from jbasic: file:///C:/Users/Hype%20GLK/Downloads/admin,+26+stefani+733-739.pdf
- Mangkunegara. (2013). stress kerja dan konflik kerja pada kinerja karyawan. stress kerja dan konflik kerja pada kinerja karyawan.
- NSdevelopmet. (2021). pengertian stres kerja. Retrieved from postid: [tps://nsd.co.id/posts/10002-pengertian-stres-kerja.html](https://nsd.co.id/posts/10002-pengertian-stres-kerja.html)
- Salsabila Putri Adhistry1, A. F. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM), 142-144.