

# HUBUNGAN PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN PT.BANK KALSEL CABANG UTAMA TAHUN 2020

Ari Kurniawan<sup>1</sup>, Fahrurazi<sup>2</sup>, Eddy Rahman<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan MAB, 16070049

<sup>2</sup>Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan MAB1105065801

<sup>3</sup>Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan MAB1121098601

## ABSTRAK

Dalam kehidupan, sebagian besar waktu seseorang dapat dihabiskan di tempat kerja sehingga pengalaman di tempat kerja dapat menjadi aspek penting dalam menentukan kesehatan mental seseorang secara umum. Di Indonesia sekitar 10% dari total penduduk Indonesia mengalami stres dan salah satunya berasal dari pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan persepsi beban kerja dengan stres kerja karyawan di PT.Bank Kalsel Cabang Utama tahun 2020. Penelitian ini menggunakan rancangan *cross sectional*. Populasi adalah seluruh karyawan PT.Bank Kalsel Cabang Utama. Sebesar 77 responden diambil menggunakan *total sampling*. Analisis data dilakukan secara deskriptif dalam bentuk distribusi frekuensi dan secara analitik dalam bentuk *crosstab* dan *chi-square* menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan persepsi beban kerja dengan stres kerja karyawan PT.Bank Kalsel Cabang Utama tahun 2020 karena nilai yang didapatkan adalah  $\rho\text{-value}=0,004 < \alpha=0,05$ . Manfaat penelitian ini agar perusahaan mengetahui persepsi beban kerja dan stres kerja karyawan agar dapat memaksimalkan produktivitas karyawan.

KATA KUNCI : Persepsi Beban Kerja, Stres Kerja

## ABSTRACT

*In life, most of a person's time can be spent at work place so experience at work place can be an important aspect in determining one's mental health in general. In Indonesia, around 10% of the total population of Indonesia getting stress and one of them comes from work. The purpose of this research is to analyze the correlation perception of workload with work stress of employees of main branch of PT.Bank Kalsel in 2020. This research uses a cross sectional design. The population is all employees of main branch of PT.Bank Kalsel. 77 respondents were taken using total sampling. Data analysis was showed descriptively in the form of frequency distribution and analytically in the form of crosstab and chi-square using the SPSS program. The results of this research indicate that there is a correlation between perception of workload with work stress of employees of main branch of PT. Bank Kalsel in 2020 because the value obtained is  $\rho\text{-value} = 0.004 < \alpha = 0.05$ . The benefit of this research so that the company knows the perception of workload and work stress of employees in order to maximize employee productivity.*

*KEYWORDS : Perception of Workload, Work Stress*

## PENDAHULUAN

Persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat saat ini akan dituntut secara profesionalitas tinggi terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sehingga menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Ketika stres pekerjaan menumpuk, dampaknya pada pekerja tidak

bisa dihindarkan seperti penyakit atau gangguan kesehatan yang menyebabkan absenteisme, depresi, kekerasan di lingkungan kerja, masalah produktivitas, masalah rumah tangga, bahkan masalah retensi karyawan.

Pada tahun 2005 dilaporkan sekitar 22% dari pekerja di Eropa terkena

dampak stres akibat kerja dan sejumlah pekerja lainnya mengalami gangguan yang berhubungan dengan stres akibat pekerjaan (WHO, 2003). WHO juga menyebutkan lebih dari 300 juta orang di dunia mengidap depresi dan 260 juta orang mengalami gangguan cemas akibat stres kerja.

Di Indonesia tercatat sekitar 10% dari total penduduk Indonesia mengalami stres (Perwitasari *et al*, 2015). Menurut Balitbang (2017) yang tercantum dalam hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2017 menyebutkan bahwa prevalensi gangguan mental emosional di Provinsi Kalimantan Selatan 11,3% (rentang: 2,2-20,2%). Lima kabupaten atau kota dengan prevalensi yang lebih tinggi dibandingkan prevalensi provinsi yaitu Banjar, Banjarmasin, Balangan, Barito Kuala, dan Tanah Bumbu.

PT.Bank Kalsel adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dengan visi menjadi bank yang kuat, kompetitif dan berkontribusi untuk mendorong pembangunan ekonomi nasional. Waktu kerja wajib yang harus dijalankan seorang staf PT.Bank Kalsel adalah dari jam 07.45 WITA hingga 17.00 WITA setiap hari Senin hingga Jumat. Namun, tidak sedikit karyawan yang harus melaksanakan lembur diluar jam kerja, misalnya harus menyelesaikan pekerjaan atau melaksanakan *weekend banking*.

Karyawan bank harus memiliki kinerja yang baik dan profesional agar dapat membantu bank mendapatkan kepercayaan dari nasabah sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, bila kinerja turun akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu, demi memenuhi persaingan kerja yang

dinamis, beban kerja karyawan juga pasti akan bertambah. Banyak faktor yang menjadi beban kerja yang berlebihan, diantaranya keterdesakan waktu, bekerja lebih baik untuk memenuhi kepuasan nasabah, pekerjaan yang monoton, *double job*, dan berfikir untuk selalu menjadi lebih baik. Hal ini memungkinkan karyawan akan mengalami stres.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan 10 responden secara acak dengan metode kuesioner maka ditemukan 70% responden merasa stres karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak. 60% dari responden merasa stres karena waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit, dan 50% merasa stres karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kepribadian mereka, sehingga hal-hal di atas membuat konsentrasi mereka akan pekerjaan menurun yang berdampak pada penurunan kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metod penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Bank Kalsel Cabang Utama yang berjumlah 77 responden.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Gambaran Khusus

#### a. Persepsi Beban Kerja Karyawan di PT. Bank Kalsel Cabang Utama Tahun 2020.

Persepsi beban kerja karyawan di PT. Bank Kalsel Cabang Utama dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Persepsi Beban Kerja Karyawan di PT. Bank Kalsel Cabang Utama**

No	Persepsi Beban Kerja	F	%
1.	Rendah	22	28,6
2.	Sedang	25	32,5
3.	Tinggi	30	39
	Jumlah	77	100

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) karyawan di PT. Bank Kalsel Cabang Utama memiliki persepsi beban kerja yang tinggi.

#### b. Stres Kerja Karyawan di PT. Bank Kalsel Cabang Utama Tahun 2020

Stres kerja karyawan di PT. Bank Kalsel Cabang Utama dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Stres Kerja Karyawan di PT. Bank Kalsel Cabang Utama**

No	Stres Kerja	F	%
1.	Ringan	24	31,2
2.	Sedang	26	33,8
3.	Berat	27	35,1
	Jumlah	77	100

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar (35,1%) karyawan di PT. Bank Kalsel Cabang Utama memiliki tingkat stres kerja yang berat.

#### c. Hubungan Persepsi Beban Kerja Karyawan dengan Stres Kerja Karyawan di PT. Bank Kalsel Cabang Utama Tahun 2020

Hasil dari tabulasi antara persepsi beban kerja dengan stres kerja karyawan di PT. Bank Kalsel Cabang Utama dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

**Tabel 3**  
**Tabel Analisis Persepsi Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan di PT.Bank Kalsel Cabang Utama**

No.	Persepsi Beban Kerja	Stres Kerja						Jumlah	
		Ringan		Sedang		Berat			
		f	%	f	%	f	%	F	%
1.	Rendah	13	59,1	5	22,7	4	18,2	22	100
2.	Sedang	6	24,0	12	48,0	7	28,0	25	100
3.	Tinggi	5	16,7	9	30,0	16	53,3	30	100
Total		24	31,2	26	33,8	27	35,1	77	100

*p-value* = 0,004

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan persepsi beban kerja yang rendah cenderung mengalami stres kerja yang ringan yaitu sebesar 59,1% (13 responden) dari 22 responden yang juga memiliki persepsi beban kerja yang rendah. Sedangkan karyawan yang memiliki persepsi beban kerja yang tinggi cenderung mengalami stres kerja yang berat yaitu sebesar 53,3% (16 responden) dari 30 responden yang memiliki persepsi beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* yang dianalisa menggunakan program SPSS komputer didapatkan nilai *p-value*=0,004 <  $\alpha$ =0,05 sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada hubungan persepsi beban kerja dengan stres kerja karyawan di PT.Bank Kalsel Cabang Utama tahun 2020.

## PEMBAHASAN

Pada tabel 1 dapat di lihat bahwa 39% karyawan di PT Bank Kalsel Cabang Utama memiliki persepsi beban kerja yang tinggi. Jika kita sesuaikan dengan pernyataan Davis dan Newstrom (1985) mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja dengan kondisi tempat penelitian, maka kemungkinan penyebabnya adalah pekerjaan yang berlebihan (*work overload*) dan kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*inadequate authority to match responsibilities*).

Pekerjaan yang berlebihan (*work overload*) dapat terjadi karena waktu kerja wajib yang harus dijalankan seorang staf PT.Bank Kalsel adalah dari jam 07.45 WITA hingga 17.00 WITA setiap hari Senin hingga Jumat. Namun, tidak sedikit

karyawan yang harus melaksanakan lembur diluar jam kerja, misalnya harus menyelesaikan pekerjaan atau melaksanakan *weekend banking*. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*inadequate authority to match responsibilities*) juga terjadi karena banyak karyawan yang menerima *double job* karena keterbatasan sumber daya manusia.

Tabel 2 menunjukkan bahwa 35,1% karyawan PT Bank Kalsel Cabang Utama memiliki tingkat stres yang berat dan yang paling banyak disebabkan oleh persepsi beban kerja. Jika disesuaikan dengan pernyataan Hasibuan (2012) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, hal ini terjadi dikarenakan beban kerja yang berlebihan, konflik pribadi, waktu, dan masalah-masalah keluarga.

Konflik pribadi bisa dikarenakan usia karyawan. Pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa 72,7% karyawan di PT.Bank Kalsel Cabang Utama berada pada usia dewasa awal (26-35 tahun). Menurut Hurlock (2003), Pada masa dewasa awal, individu berhadapan dengan masa membangun hubungan intim dengan orang lain. Konflik yang dihadapi adalah kemampuan untuk berbagi perasaan dengan orang lain atau menutup diri. Sehingga usia dewasa awal lebih rentan mengalami stres

Faktor waktu bisa terjadi dikarenakan pada tabel 4.4 yang mengungkapkan bahwa 70,1% karyawan di PT.Bank Kalsel Cabang Utama memiliki masa kerja di bawah 10 tahun. Masa kerja di bawah 10 tahun masih dalam proses beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan pengalaman yang masih kurang. Hal ini juga kemungkinan menjadi penyebab stres kerja karyawan di PT.Bank Kalsel Cabang Utama berdasarkan penelitian Zulkifli (2019) yang mengemukakan bahwa ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada karyawan *service well company* PT.Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak sebesar  $p\text{-value}$  0,017.

Faktor masalah-masalah dalam keluarga bisa terjadi dikarenakan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa 27,3% karyawan memiliki status dalam keluarga sebagai ayah dan 32,5% karyawan sebagai ibu. Status ayah dan ibu tentunya berpengaruh terhadap stres kerja dikarenakan status tersebut rentan terhadap konflik keluarga sehingga mempengaruhi stres kerja.

Tingkat stres kerja pada tabel 4.6 juga bisa disebabkan oleh pandemi *covid-19* yang sedang melanda Indonesia. Setiap hari karyawan dilanda kekhawatiran akan terpapar virus *covid-19* karena selalu

berhubungan dengan nasabah. Stresor yang datang tidak hanya dari berusaha untuk menjaga kesehatan diri sendiri, melainkan juga menjaga keluarga di rumah agar tidak terpapar dari virus apapun yang karyawan bawa ketika pulang.

Pada tabel 3 menunjukkan adanya hubungan antara persepsi beban kerja dan stres kerja karyawan di PT.Bank Kalsel Cabang Utama tahun 2020. Pada tabel 3 juga dapat dilihat bahwa 16,7% karyawan dengan persepsi beban kerja tinggi dan 24% karyawan dengan persepsi beban kerja sedang namun masih memiliki tingkat stres kerja yang ringan. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2002) yang mengemukakan bahwa tidak semua karyawan dengan persepsi beban kerja tinggi mengalami stres kerja yang berat. Mereka bisa melakukan pendekatan individual yaitu menjalankan teknik-teknik manajemen waktu, melakukan latihan fisik, melatih relaksasi dan memperluas jaringan dukungan sosial.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti merasakan ada beberapa keterbatasan yang akan berpengaruh terhadap hasil dari penelitian ini. Adapun keterbatasan tersebut antara lain :

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk meneliti variabel beban kerja dan stres kerja di PT.Bank Kalsel Cabang Utama sehingga hasil yang didapat hanya bersifat subjektif yang menyebabkan kejujuran responden sangat menentukan hasil penelitian.
2. Keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti dalam mengumpulkan responden, sehingga peneliti tidak bisa mengawasi dengan seksama pada saat responden mengisi kuesioner.

3. Penelitian dilakukan pada saat pandemi *covid-19*, sehingga banyak kesulitan dalam pengumpulan data dan menambah stresor responden

## PENUTUP

1. Persepsi beban kerja karyawan di PT Bank Kalsel Cabang Utama berdasarkan hasil penelitian ditemukan sebesar 39% karyawan memiliki persepsi beban kerja yang tinggi.
2. Stres kerja karyawan di PT Bank Kalsel Cabang Utama berdasarkan hasil penelitian ditemukan sebesar 35% karyawan mengalami stres kerja yang berat.
3. Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja di PT Bank Kalsel Cabang Utama yang diketahui dari  $p\text{-value}=0,004$  yang kurang dari  $\alpha=0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, Shumi and Oliver, Barry. 2009. *Determinant Capital Structure for Japanese Multinational and Domestic Corporations*. International Review of Finance, 9:1-2,2009: pp. 1-26
- Alfianty, U. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ujung Berung Bandung*. Bandung: Repository Universitas Widyatama.
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balitbangkes. 2017. *Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas)*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Bambang, T. 2002. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja Edisi 2*.
- Basu, S.D.H. & Handoko, T.H. 1997. *Manajemen Pemasaran, Analisa Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Liberty.
- Cain, B. 2007. *A Review of the Mental Workload Literature*. Canada: Defence Research and Development Canada Toronto.
- Chandio, A. et al. 2013. *Pemodelan Hubungan yang tidak jelas Pengembangan Karir dengan Ketidakpuasan Kerja, Stres Kerja dan Karyawan Terhadap Turnover Intention*. International Research Journal of Arts & Humanities Vol. 41. pp. 1016-9342.
- Chaudry, A.Q. et al. 2012. *Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation*. International Journal of Business and Social Science, Vol.3 No.7.
- Davis, K & Newstrom. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, J. L. et al. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Hadjar, I. 1996. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasan, I. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tempat Kerja. Divisi Hukum dan Hubungan Masyarakat RSUP Dr.Sardjito Yogyakarta <https://sardjito.co.id/2019/O6/11/manajemen-stress-di-tempat-kerja/> [diakses 22 Mei 2020]
- Hurlock, 2003. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Kasiram, M. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kouloubandi, A. 2012. *Analysis The Relationship Between Job Stress, Intrinsic Motivation and Employees Creativity in Islamic Republic of Iran Railways Organization*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol.4 No.8.
- Mangkunegara, A.A & Anwar, P. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Manurung, M.T. & Ratnawati, I. 2012. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di STIKES Wijaya Husada Semarang*. Diponegoro Journal of Management, Vol. 1 No. 2. pp. 145-157.
- Munandar, A.S. 2001. *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Palupi. 2003. *Gizi Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: EGC.
- Perwitasari, D.T. et al. 2015. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015*. (online) <https://media.neliti.com> (diakses 7 Februari 2020).
- Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Quick, J. C. & Quick, J. D. 1984. *Organizational Stress and Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Robbins, P. S. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, P. S. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. S. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Setyawan, A.A. & Kuswati, R. 2006. *Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Benefit, Vol. 10, Hal. 109-116.
- Soleman, A. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. Jurnal Afrika, Vol.05 No.02.
- Sudjana, N. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugianto. 2007. *Metode Pengolahan Data*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo. 2008. *Analisis Beban Kerja dalam Rangka Analisis Kebutuhan Pegawai, Tenggara*. (online) [http://www.slideshare.net/triwidodo\\_wutomo/analisis-beban-kerja](http://www.slideshare.net/triwidodo_wutomo/analisis-beban-kerja)(diakses 8 Februari 2020).
- WHO. 2003. *Work Organization and Stress*. United Kingdom: WHO.
- Zulkifli.2019. *Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak*. Jurnal Kesmas Uwigama, Vol.05 No.01.