

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja sebagai hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, keterampilan, persepsi pekerja, perilaku, dan lingkungan kerja (Santoso and Widodo, 2022). Beban kerja dapat disebut sebagai pekerjaan atau tugas dengan target waktu yang ditentukan dalam penyelesaiannya (Zulher, 2020). Beban kerja memiliki analisis terkait dengan jumlah karyawan dan tugas yang diberikan pada pekerja dengan tepat untuk menetapkan jam kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Norawati *et al.*, 2021). Banyaknya beban kerja dalam pekerjaan dapat berakibat *overstress* dan kurangnya beban kerja dalam pekerjaan dapat menyebabkan *understress* (Diniari, 2020).

Beban kerja merupakan banyaknya tuntutan pekerjaan yang membutuhkan kecepatan, ketepatan, dan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat menimbulkan stres kerja (Riznanda and Kusumadewi, 2022). Tuntutan keahlian yang tinggi, volume pekerjaan, dan kecepatan kerja yang berlebihan dapat memicu terjadinya beban kerja (Sulastri and Onsardi, 2020). Beban kerja berlebihan pada pekerja akan menimbulkan ketegangan sehingga dapat berakibat stres (Sinaga and Sihombing, 2021). Menurut (Widianti and Herlina, 2023) juga menyatakan kelebihan beban kerja akan mengakibatkan stres pekerjaan. Beban kerja yang dimiliki oleh pekerja terkait masalah mental, fisik, dan kepuasan dapat meningkatkan stres kerja (Pramesti and Piartrini, 2020).

2.1.2 Indikator Beban Kerja

Merancang estimasi waktu yang diperlukan oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang singkat merupakan perhitungan dari beban kerja (Hasan, 2021). Berikut ini indikator beban kerja menurut (Putri and Sandria, 2023) diantaranya:

1. Target yang harus dicapai

Target tiap pekerja dalam pekerjaannya dengan waktu tertentu, pekerja diharapkan menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil maksimal (Santoso and Widodo, 2022). Target pekerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat memaksimalkan kinerja pekerja, pemberian beban kerja yang berlebihan oleh perusahaan dengan pemberian waktu yang terbatas menyebabkan dampak fisik maupun psikologis pekerja (Muslim, 2021).

2. Kondisi Pekerjaan

Prespektif pekerja terhadap kondisi pekerja yang beragam, seperti mengambil keputusan dengan cepat, menangani situasi yang tak terduga, dan melibatkan diri dalam tugas tambahan diluar jam kerja dan dapat bervariasi (Khomaryah, Pawenang and Hadi, 2020). SOP (*Standard Operating Procedure*) merupakan salah satu bentuk dalam mendukung kondisi pekerjaan yang dapat berbentuk pemahaman terhadap karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan (Muslim, 2021).

3. Penggunaan Waktu Pekerjaan

Beban kerja yang diberikan dengan waktu yang ditentukan dapat memicu terjadinya perasaan atas beban kerja pada pekerja (Meutia and Narpati, 2021). Pekerja perlu dalam memahami penggunaan waktu dalam melakukan pekerjaannya dan memanfaatkan waktu yang diberikan oleh perusahaan (Muslim,

2021). Meminimalisir beban kerja dengan memanfaatkan waktu kerja sesuai dengan SOP yang berlaku pada perusahaan secara maksimal dapat berdampak besar bagi perusahaan (Sinaga and Sihombing, 2021).

4. Standar Pekerjaan

Pekerjaan yang telah diselesaikan dapat melihat perkembangan dalam pengukuran kinerja pekerja, standar pekerjaan dapat ditetapkan melalui kuantitas/ tingkat kinerja dan kualitas kerja (Putri et al., 2023). Kesan yang dimiliki mengenai standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan terkadang menjadi beban yang harus diselesaikan oleh pekerja (Suparman, 2020).

2.1.3 Faktor Beban Kerja

Menurut (Pariakan *et al.*, 2023) dan (Maha and Herawati, 2022) didapati faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal Beban Kerja

Menurut (Santoso and Rijanti, 2022) faktor eksternal mengacu pada beban kerja yang terjadi atau situasi yang dialami, seperti berikut ini:

a. Tugas-Tugas (*Tasks*)

Tugas-tugas (*tasks*) dapat dibagi menjadi tugas yang bersifat fisik dan mental (Santoso and Rijanti, 2022). Tugas fisik yang diberikan dapat berupa kondisi atau lingkungan kerja, prosedur angkat angkut beban, sikap kerja, alur kerja, alat bantu kerja, stasiun kerja, tata ruang, dan lainnya (Rahman and Pratama, 2022). Tugas mental dapat berupa kompleksitas pekerja, tanggung jawab, emosi pekerja, dan lainnya, serta indikator ini dapat diukur dari besarnya tanggung jawab pekerja (Gumilar, 2022).

b. Organisasi Kerja

Organisasi kerja berdampak signifikan terhadap beban kerja dengan faktornya seperti waktu bekerja dan beristirahat yang lama, *shift* malam, pola kerja bergilir, sistem kerja, pemberian tugas yang berlebihan, tanggung jawab dan wewenang, dan model struktur organisasi (Darianto, Muttaqin and Prakosa, 2021).

c. Lingkungan Kerja

Menurut (Senjawati, Wijaya and Nadiyah, 2023) lingkungan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat kesulitan pada tugas-tugas pekerjaan, aspek dari lingkungan kerja yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti kelembaban udara, suhu, sinar radiasi, dan faktor lainnya (Wangi, Bahiroh and Imron, 2020).
- 2) Lingkungan kimiawi dapat mencakup keberadaan debu, partikel halus dalam udara (*fume*), uap logam, dan faktor kimia lainnya (Dawam and Setiawan, 2022).
- 3) Lingkungan kerja biologis mencakup keberadaan berbagai elemen seperti jamur, serangga, bakteri, virus, dan faktor biologis lainnya (Santoso and Rijanti, 2022).
- 4) Lingkungan kerja psikologi mencakup hubungan antar pekerja, atasan dan bawahan, keluarga, sosial, dan lainnya (Utami, Kirana and Wiyono, 2020)

2. Faktor Internal Beban Kerja

Faktor internal sebagai hasil dari timbulnya respon tubuh yang berkaitan dengan tekanan eksternal (Pariakan *et al.*, 2023). Faktor internal disebut juga *strain* yang berkaitan dengan kepuasan, keinginan, harapan, dan penilaian lainnya

(Widodo and Widiyawan, 2021). Secara lebih ringkas faktor internal menurut (Agustin, Ihsan and Lestari, 2021) meliputi:

a. Faktor Somatik

Menurut (Santoso and Rijanti, 2022) faktor somatik meliputi jenis kelamin (laki – laki dan perempuan) dan umur yang menentukan keberhasilan dari pekerjaan dan tingkat produktivitas pekerja. Faktor somatik lainnya dapat berupa masa kerja, kondisi kesehatan dan status gizi, mendukung pekerja dalam keberhasilan pekerjaan baik sifatnya fisik maupun non fisik (Agustin, Ihsan and Lestari, 2021).

b. Faktor psikis

Menurut Satrio, Mahbubah and Ismiah (2020) faktor psikis beban kerja dapat meliputi persepsi, keinginan, motivasi, kepuasan, kepercayaan, dan lain-lain.

2.1.4 Dampak Beban kerja

Besarnya beban kerja bisa menyebabkan kelelahan baik secara fisik ataupun mental dengan gejala seperti masalah pencernaan, sakit kepala, dan emosi yang tidak stabil (Michael *et al.*, 2022). Pekerja akan mengalami kebosanan dan rasa monoton akibat kurang pergerakan karena beban kerja yang terlalu sedikit (Ani *et al.*, 2020). Peningkatan jumlah tujuan yang dicapai oleh perusahaan, beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan juga akan meningkat (Putri and Sandria, 2023). Ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan tenaga kerja berdampak negatif bagi pekerja, menurut (Diana, 2020) dampak negatif sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Menurun

Kelebihan beban kerja dengan kemampuan pekerja akan berakibat pada kelelahan fisik, stres kerja, penurunan konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi

kerja yang berdampak ketidak sesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan (Kadir *et al.*, 2023).

2. Keluhan Pelanggan

Pelayanan yang diterima tidak sesuai harapan dan layanan yang diberikan tidak memuaskan dapat menyebabkan banyaknya keluhan pelanggan kepada pekerja yang merupakan salah satu dampak dari beban kerja berlebihan (Makatita, Aponno and Hahurya, 2023).

3. Kenaikan Tingkat Absensi

Kelebihan beban kerja pada pekerja dapat berakibat buruk bagi perusahaan dan dapat menghambat kelancaran kerja, kondisi tubuh yang kurang sehat membuat pekerja sakit sehingga tingkat absensi meningkat dan mempengaruhi kinerja (Almakhi, 2023).

2.1.5 Aspek – Aspek Beban Kerja

Kebutuhan akan tenaga kerja akan sangat berpengaruh oleh beban kerja (*man power planning*), evaluasi ergonomi, evaluasi K3, serta rencana pemberian gaji pekerja (Rohmatin and Josephine, 2022). Menurut (Yulianti, Sumardiyono and Sari, 2022) aspek beban kerja sebagai berikut:

1. Beban Fisik

Kerja fisik merupakan aktivitas yang memanfaatkan kekuatan otot manusia sebagai sumber energi (Amri and Meutia, 2022). Kerja fisik dengan performa atau kinerja sepenuhnya bergantung pekerja yang bertindak sebagai sumber tenaga atau Sumber Daya Manusia (SDM) atau pengendali kerja yang disebut *manual operation* (Hartati, Fathimahhayati and Gunawan, 2022). Kerja fisik dinyatakan sebagai pekerjaan yang melibatkan upaya berat, penggunaan otot yang intens, atau

pekerjaan yang kasar karena melibatkan upaya fisik pekerja yang *intens* pada waktu tertentu (Yuslistyari, Hasanah and Andhika, 2022).

2. Beban Mental

Beban kerja mental mengacu pada interaksi antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja (Hariansyah *et al.*, 2022). Evaluasi beban kerja diperlukan dalam menjalankan tugas dengan melibatkan keseimbangan antara motivasi dan kompleksitas tugas yang diberikan (Wiranegara and Suryadi, 2022). Beban kerja mental terkait kebutuhan mental dan ketersediaan SDM yang memadai (Mubarak and Rusindiyanto, 2023).

2.1.6 Beban Kerja Fisik

Beban kerja dapat menentukan durasi dan kapasitas dalam bekerja sehingga pekerja bekerja tanpa kelelahan atau gangguan, beratnya beban kerja akan mempengaruhi lama waktu dalam bekerja (Soedirman and Prawirakusumah, 2014). Beban kerja fisik merupakan tugas – tugas yang memerlukan aktivitas fisik dan dapat mempengaruhi fungsi alat tubuh (Turnip, Susetyo and Wisnubroto, 2022). Beban kerja fisik mencakup aktivitas fisik pekerjaan seperti otot, tangan, kaki, dan sebagainya (Pratama, Rizqi and Hidayat, 2023).

Aktivitas kerja fisik yang berlebihan mengakibatkan fungsi pada organ tubuh sehingga mengalami perubahan (Handika, Yuslistyari and Hidayatullah, 2020). Perubahan yang terjadi pada organ tubuh sebagai mekanisme penyesuaian aktivitas fisik, seperti konsumsi oksigen, kecepatan denyut jantung, perubahan temperature tubuh, yang dipengaruhi oleh beban kerja yang diterima (Yuliani *et al.*, 2021). Menurut (Asih *et al.*, 2021) perubahan organ tubuh dapat digunakan untuk mengukur beban kerja fisik pada pekerja. Kondisi pekerjaan juga dapat

mempengaruhi kondisi fisiologis seperti getaran, kebisingan, dan *hygiene* cenderung mengarah pada situasi saat bekerja (Azwar, 2021).

Beban kerja fisik bisa berdampak pada kesehatan sistem tubuh seperti, jantung, pernapasan, dan alat indra lainnya yang disebabkan oleh pekerjaan (Erliana, Syarifuddin and Trisyiam, 2023). Pemberian beban kerja fisik pada pekerja jika berlebihan akan mengakibatkan stres kerja, sedangkan beban kerja yang sedikit membuat pekerja mengalami kebosanan terhadap pekerjaannya (Rohmah, Utami and Safitri, 2022).

Penentuan berat atau ringannya pekerjaan dapat diukur dengan konsumsi energi pekerja untuk menentukan beban kerja fisik (Siahaan and Pramestari, 2021). Beban kerja fisik yang semakin berat maka diperlukan energi dan kalori yang besar, *energy expenditure* yang berlebihan dapat menimbulkan berbagai masalah kesehatan (Aprianto *et al.*, 2023). Tingkat beban kerja fisik yang dinilai berdasarkan kriteria konsumsi energi dari denyut nadi (diamati dengan denyut nadi) berkorelasi secara linier dengan jumlah oksigen yang dikonsumsi atau intensitas pekerjaan yang dilakukan (Hidjrawan, Irwanda and Marlinda, 2022). Pengukuran konsumsi energi menggunakan nilai dari denyut nadi istirahat dan denyut nadi kerja (Oktaviani, Suardika and Adriantantri, 2021).

Beban kerja dapat dihitung menggunakan model persamaan menurut (Kamalakanan *et al.*, 2007) seperti berikut:

$$E_{cost} = - 1967 + 8,58 HR + 25,1 HT + 4,5 A - 7,4 RHR + 67,8 G$$

E_{cost} = Beban kerja (*Watt*), 1 *Watt* = 0,239 Kkal/menit

HR = Denyut nadi saat bekerja (bpm)

HT = Tinggi badan (*inci*), 1 *inci* = 2,54 cm

A = Umur (tahun)

RHR = Denyut nadi saat istirahat

G = Jenis kelamin (m = 0, f = 1)

Hasil dari perhitungan beban kerja dapat diklasifikasikan seperti berikut:

Tabel 2.1 Klasifikasi Beban Kerja Fisik

Klasifikasi Pekerjaan	Total Energi Ekspenditur		Denyut Nadi (denyut/menit)
	(Kj/menit)	(Kkal/menit)	
Ringan	Max 10	2,5 – 5,0	≤ 90
Sedang	Max 20	5,0 – 7,5	90 – 100
Berat	Max 30	7,5 – 10	100 – 120
Sangat Berat	Max 40	10 – 12,5	120 – 140
Ekstrem Berat	Max 50	≥ 12,5	140 – 160

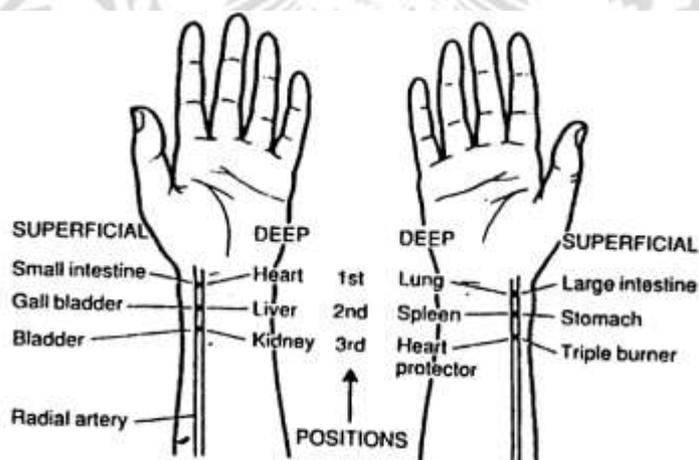
Sumber: (Iridiastadi and Yassierli, 2017)

Beban kerja dapat dihitung dengan model (Kamalakanan et al., 2007) dalam buku (Iridiastadi and Yassierli, 2017) dengan perhitungan denyut nadi. Denyut nadi pada awal bekerja akan bertambah, kemudian menetap sesuai dengan aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan dan ketika aktivitas atau pekerjaan selesai denyut nadi berangsur-angsur kembali normal (Suma'mur, 2009). Menurut (Manurung et al., 2022) denyut nadi merupakan cara ukur untuk mengetahui seberapa berat pekerjaan yang dilakukan pekerja pada saat bekerja. Denyut nadi sangat peka terhadap tekanan yang diterima tubuh, perubahan denyut nadi sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan (Pujatari, Gustopo and Adriantantri, 2021).

Bertambahnya usia pekerja, gelombang nadi menjadi lebih cepat karena arteri menjadi lebih kaku (Dewi and Adibah, 2023). Pekerja dengan usia yang lebih lanjut dapat meningkatkan denyut nadi saat bekerja dikarenakan jantung membutuhkan waktu lebih lama dalam mengedarkan atau memompa darah ke seluruh tubuh (Priyambada et al., 2023). Perubahan denyut nadi dapat disebabkan

oleh aktivitas yang dilakukan, bertambahnya usia, dan kondisi patologis (Huang *et al.*, 2023). Manusia dengan usia dewasa normalnya jantung berdenyut 60-80 kali setiap menitnya (Vandini *et al.*, 2023). Kecepatan denyut nadi berkurang pada saat tidur dan kecepatan akan bertambah ketika bekerja, sedang marah atau emosi, dan rangsangan lainnya yang terjadi (Kakerisa, Soleman and Prasetyo, 2020).

Meningkatnya denyut nadi disebabkan oleh suatu lingkungan yang lebih tinggi, beban otot statis yang lebih tinggi, dan berkurangnya stres otot selama kondisi kerja (Suyisto, Purwantana and Mulyati, 2021). Nadi diukur dengan menempelkan ujung dua atau tiga jari diatas arteri tempat nadi berada (kecuali ibu jari karena memiliki denyut nadinya sendiri), tempat paling sering digunakan untuk mengukur denyut nadi pada pergelangan tangan atau pada lengan atas (Lescher, 2017). Menurut Ilmu Kedokteran Timur pada penelitian (Sinarsari, 2022) pergelangan tangan yang digunakan dalam mengukur denyut nadi berada pada tangan kiri.



Sumber: (Sinarsari, 2022)

Gambar 2.1 Posisi Tangan *Cun*, *Guan*, dan *Chi*

Tabel 2.2 Posisi Tangan *Cun*, *Guan*, dan *Chi*

Posisi Tangan	Tangan Kiri	Tangan Kanan
<i>Cun</i>	Jantung	Paru
<i>Guan</i>	Hati atau kandung Empedu	Lambung
<i>Chi</i>	Ginjal atau kandung Kemih	Ginjal atau Usus Besar dan Usus Halus

Sumber: (Sinarsari, 2022)

Keterangan :

Posisi *cun* berada di distal (bagian atas) *guan*, dan *chi* berada di proksimal (bagian bawah).

Pengukuran denyut nadi menjadi opsi yang dipilih karena mudah dalam pengukurannya dan kemampuannya untuk mencakup aspek stres terkait pekerjaan (Iridiastadi and Yassierli, 2017). Pengukuran sederhana denyut nadi dapat berguna untuk memperkirakan terkait permasalahan dengan tingkat beban kerja fisik (Wahyuning and Laksemi, 2021). Pengukuran denyut nadi dapat diukur secara manual atau menggunakan *pulse oximeter* (Yuslistyari, Hasanah and Andhika, 2022). Pengukuran denyut nadi kerja dilakukan dengan posisi duduk disebuah bangku (Iridiastadi and Yassierli, 2017).

Cara pengukuran denyut nadi secara manual sebagai berikut:

1. Mempersiapkan alat dan bahan, seperti bolpoin, kertas, bangku, dan *stopwatch*
2. Pekerja duduk pada bangku yang sudah disiapkan
3. Pekerja diminta untuk mengarahkan lengan lurus dengan menghadapkan telapak tangan ke atas
4. Memegang pergelangan tangan kiri pekerja lalu menekan pergelangan tangan untuk merasakan denyut nadi
5. Denyut nadi pekerja dapat diukur selama 1 menit
6. Hasil pengukuran denyut nadi dicatat pada lembar yang disediakan

Denyut nadi dapat diukur menggunakan waktu pengukuran tertentu sebagai berikut:

Tabel 2.3 Waktu Pengukuran Denyut Nadi

Pengukuran	Waktu	Keterangan
Pengukuran Pertama	07.30 – 08.00	Sebelum Bekerja
Pengukuran Kedua	08.30 – 09.00	Sedang Bekerja
Pengukuran Ketiga	12.30 – 13.00	Saat Istirahat
Pengukuran Keempat	13.30 – 14.00	Sedang Bekerja Setelah Istirahat

Sumber: (Munte, Hasibuan and Lubis, 2021)

Berdasarkan tabel 2.3 metode pengukuran denyut nadi dilakukan pada 4 waktu yang berbeda yaitu pengukuran pertama sebelum bekerja, pengukuran kedua saat bekerja, pengukuran ketiga saat istirahat, dan pengukuran keempat saat bekerja setelah istirahat (Munte, Hasibuan and Lubis, 2021). Denyut nadi istirahat diukur setelah seseorang telah selesai melakukan aktivitas, mencerminkan fungsi jantung yang lebih baik membutuhkan waktu sekitar 30 menit untuk denyut nadi kembali normal (Syaefulloh and Purbodjati, 2022). Menurut (Hutabarat, 2017) denyut nadi dengan kondisi jantung yang sehat akan kembali normal dalam waktu 15 menit setelah bekerja dan kembali seperti sebelumnya.

2.1.7 Beban Kerja Mental

Beban kerja ditemui pada pekerja tidak hanya beban kerja fisik tetapi juga ada beban kerja mental yang dihadapi oleh pekerja dengan tingkatan yang berbeda sesuai pekerjaannya (Hariansyah *et al.*, 2022). Beban kerja mental mempunyai dampak lebih besar terhadap aktivitas otak, yaitu pada saat berpikir, membuat keputusan, dan menganalisis lama pekerjaan berlangsung (Pratama *et al.*, 2023). Perbedaan antara kemampuan mental pekerja, kebutuhan pekerjaan, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi bisa juga disebut sebagai beban kerja mental (Diniari,

2020). Beban kerja mental disebut sebagai tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai, sulit mengukur pekerjaan dengan beban kerja mental dengan adanya perubahan fungsi faal tubuh. (Handika, Yuslistyari and Hidayatullah, 2020).

Beban kerja merupakan perbandingan antara jumlah pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan jumlah beban mental yang dapat ditanggung seseorang (Azwar, 2021). Besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk berkonsentrasi, membuat keputusan, dan mendeteksi permasalahan menjadi acuan dalam mengetahui beban kerja mental (Tillama, 2021). Beban kerja mental yang tinggi pada pekerja, dapat menyebabkan tingginya kemungkinan kesalahan yang dapat terjadi (Hartati, Fathimahhayati and Gunawan, 2022). Beban kerja mental yang besar dapat menimbulkan stres, pusing serta kurang fokus terhadap pekerjaan (Yasmin, Karim and Rizalmi, 2023). Perusahaan memerlukan beban mental karyawannya agar beban kerja karyawan merata dan karyawan tidak terlalu lelah (Rahdiana, Arifin and Hakim, 2021).

Menurut (Ananda and Suliantoro, 2022) gejala dari dampak dari kelebihan beban mental ada 3 sebagai berikut:

1. Gejala Fisik

Menurut (Khairunnisa and Prastawa, 2023) gejala yang mungkin muncul seperti nyeri kepala, ketidaknyamanan perut, respon yang cepat terhadap rangsangan, gangguan tidur, kelesuan, kekakuan dileher hingga punggung, penurunan nafsu makan, dan lainnya.

2. Gejala Mental

Menurut (Trilaksana, 2022) gejala mental memiliki ciri seperti sering merasa cemas, gelisah, putus asa, mudah lupa, mudah marah, sulit berkonsentrasi, dan mudah tersinggung.

3. Gejala Sosial dan Perilaku

Menurut (Sari and Suliantoro, 2021) gejala sosial dan perilaku dapat berupa menarik diri dari lingkungan dan menghindari, banyak merokok, dan minum alkohol.

Beban kerja mental diukur melalui metode objektif dan subjektif (Siahaan and Pramestari, 2021). Metode yang sering digunakan dalam mengukur beban kerja mental biasanya menggunakan metode subjektif (Azwar, 2021). Metode pengukuran subjektif yang sering digunakan karena dianggap lebih valid dibandingkan dengan metode pengukuran lainnya (Rahdiana, Arifin and Hakim, 2021). Metode pengukuran subjektif yang sering digunakan dalam menganalisis dan mengevaluasi beban kerja mental pekerja dengan metode *National Aeronautics and Space Administration–Task Load Index* (NASA–TLX) (Saputra and Herwanto, 2023). Metode pengukuran NASA–TLX ini menganalisis aktivitas pekerjaan serta tingkatan beban kerja mental pada pekerja (Ananda and Suliantoro, 2022). Data yang dibutuhkan pada kuesioner NASA–TLX berupa data *rating, tally, WWL*, dan *average of WWL* (Fenyvian, Uslianti and Rahmahwati, 2020). Kuesioner NASA–TLX dikembangkan menjadi 6 indikator dalam penliannya yaitu *Mental Demand, Own Performance, Temporal Demand, Physical Demand, Effort* dan *Frustration* (Azwar, 2021).

Tabel 2.4 Indikator Beban Kerja Mental NASA-TLX

Skala	Rating	Keterangan
<i>Mental Demand</i> (MD)	Rendah, tinggi	Seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.
<i>Physical Demand</i> (PD)	Rendah, tinggi	Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan (misalnya: mendorong, menarik, mengontrol putaran)
<i>Temporal Demand</i> (TD)	Rendah, tinggi	Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung
<i>Own Performance</i> (OP)	Tidak tepat, sempurna	Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya
<i>Frustration</i> (FR)	Rendah, tinggi	Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan
<i>Effort</i> (EF)	Rendah, tinggi	Seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan

Sumber: (Basumerda and Sunarto, 2020)

1) Pembobotan

Tahap pembobotan pada NASA – TLX, pekerja diminta menentukan bobot pada setiap aspek berdasarkan dengan beban kerja mental yang dirasakan dalam kegiatannya (Syafei *et al.*, 2023). Kuesioner NASA – TLX pada tahap pembobotan dihitung pada jumlah *tally* yang berupa perbandingan berpasangan dari 2 indikator yang mempengaruhi pekerja, jumlah *tally* yang didapat menjadi bobot masing-masing indikatornya (Basumerda and Sunarto, 2020).

Tabel 2.5 Bobot Indikator Beban Kerja Mental

	MD	PD	TD	OP	EF	FR
MD						
PD						
TD						
OP						
EF						
FR						

Sumber: (Basumerda and Sunarto, 2020)

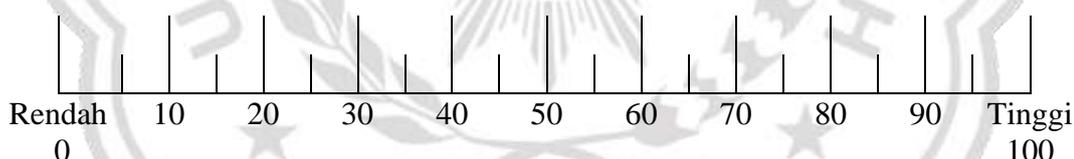
Tabel 2.6 Perbandingan Berpasangan Kuesioner NASA-TLX

No.	Pasangan
1.	Kebutuhan Fisik atau Kebutuhan Mental
2.	Kebutuhan Fisik atau Kebutuhan Waktu
3.	Kebutuhan Fisik atau Performa
4.	Kebutuhan Fisik atau Usaha
5.	Kebutuhan Fisik atau Tingkat Frustrasi
6.	Kebutuhan Mental atau Kebutuhan Waktu
7.	Kebutuhan Mental atau Performa
8.	Kebutuhan Mental atau Usaha
9.	Kebutuhan Mental atau Tingkat Frustrasi
10.	Kebutuhan Waktu atau Performa
11.	Kebutuhan Waktu atau Usaha
12.	Kebutuhan Waktu atau Tingkat Frustrasi
13.	Performa atau Usaha
14.	Performa atau Tingkat Frustrasi
15.	Usaha atau Tingkat Frustrasi

Sumber: (Santoso and Kusnadi, 2024)

2) Pemberian *Rating*

Rating diberikan terhadap keenam indikator beban kerja mental yang dirasakan oleh pekerja (Santoso and Kusnadi, 2024). Pemberian *rating* oleh pekerja pada semua indikator diberikan nilai 1 – 100, nilai diberikan sesuai dengan kondisi pekerja (Masniar, Histiari and Pangestu, 2022).



3) Menghitung Nilai Produk

Nilai produk dihitung dengan melakukan perkalian antara *rating* dan bobot faktor setiap indikator (Masniar, Histiari and Pangestu, 2022). Menurut (Sihite and Bachtiar, 2024) perhitungan produk yang dihasilkan terdapat 6 nilai produk setiap indikatornya dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produk} = \text{Rating} \times \text{Bobot Faktor}$$

4) Menghitung Nilai *Weighted Workload* (WWL)

Menurut (Masniar, Histiari and Pangestu, 2022) WWL yaitu dengan menjumlahkan nilai produk tiap indikator menggunakan rumus dibawah ini:

$$WWL = \sum \text{Produk}$$

5) Menghitung Rata-Rata *Weighted Workload* (WWL)

Menurut (Syafei *et al.*, 2023) dalam membuat rata-rata WLL didapatkan dari WWL yang dibagi jumlah bobot total sebanyak 15 dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skor} = \sum (\text{Bobot} \times \text{rating}) / 15$$

6) Interpretasi Skor

Skor didapatkan melalui pengukuran NASA-TLX dapat diinterpretasikan dengan melihat tabel berikut ini:

Tabel 2.7 Skor Pengukuran Metode NASA-TLX

Tingkat Beban Kerja	Nilai
Rendah	0 – 9
Sedang	10 – 29
Agak Tinggi	30 – 49
Tinggi	50 – 79
Sangat Tinggi	80 – 100

Sumber: (Widyastuti and Pramono, 2023)

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Definisi Stres

Kesehatan kerja didefinisikan sebagai kondisi personal pekerja tidak mengalami gangguan fisik, emosional, atau psikologis yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Samura and Sitompul, 2020). Kelebihan beban kerja mengakibatkan terjadinya stres pada pekerja yang tidak dapat mengatasinya sehingga tubuh akan menanggapi dengan tidak mampu (Loudoe, Foeh and Niha,

2023). Stres yang dialami karyawan akan meningkat sebagai akibat dari beban kerja yang terus-menerus (Sulastris and Onsardi, 2020).

Stres dapat dikatakan sebagai keadaan mental seseorang menjadi tertekan untuk mencapai suatu kesempatan ketika ada batasan atau penghalang yang menghalanginya (Nurliasari *et al.*, 2023). Kemampuan seseorang dalam menangani stres di tempat kerja menentukan seberapa besar tingkat tekanan yang mereka alami (Octarina and Ardana, 2022). Stres dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan fisik pekerja sehingga pekerja yang tidak dapat mengatasi stres dengan baik biasanya menyebabkan ketidakmampuan dalam berkomunikasi dengan baik (Makkira *et al.*, 2022).

2.2.2 Definisi Stres Kerja

World Health Organization (WHO) mendefinisikan stres kerja yaitu ketidaksesuaian pengetahuan dan kemampuan pekerja dengan tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga pekerja dituntut memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Belete *et al.*, 2020). Cara berpikir, emosi, dan kesehatan seseorang dapat mempengaruhi stres kerja pekerja (Rahimah, Sunaryo and Pardiman, 2021). Pekerja yang mengalami stres kerja biasanya tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau tempat mereka bekerja (Wirya, Andiani and Telagawathi, 2020). Stres merupakan keadaan yang terus berubah pada seseorang yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dianggap tidak pasti dengan kesempatan, tuntutan, dan sumber daya yang berkaitan dengan keinginan pekerja (Riznanda and Kusumadewi, 2022).

Tindakan dan situasi lingkungan dapat menjadi penyebab stres kerja yang membuat seseorang mengalami tekanan fisik dan psikologis yang berlebihan

(Santoso and Rijanti, 2022). Stres dapat memengaruhi kondisi mental dan fisik pekerja, serta masalah dalam perusahaan dapat memengaruhi stres kerja di tempat kerja tersebut (Octarina and Ardana, 2022). Stres yang berlebihan dapat berdampak pada kemampuan pekerja dalam beradaptasi dengan lingkungannya, stres kerja yang berlebihan membuat pekerja mengalami ketakutan dan kecuatiran jangka panjang, serta pekerja menjadi lebih agresif, mudah marah, tidak dapat relaks, dan kurang kooperatif (Saleh, Russeng and Tadjuddin, 2020).

Stres di lingkungan kerja dapat muncul karena beberapa kondisi seperti beban kerja, konflik kerja, ketidakseimbangan waktu kerja, kurangnya pengawasan, lingkungan kerja yang kurang sehat, dan perbedaan nilai antar karyawan (Nurhidayati and Saepudin, 2023). Ketergantungan yang dapat merusak kesehatan fisik dan mental, pekerja yang mengalami stres dapat mengalami rasa gugup atau cemas dan mengalami kekhawatiran kronis, sehingga emosi pekerja, proses berpikir, dan kondisi kerja menjadi tidak seimbang (Makkira *et al.*, 2022). Manifestasi terkait dengan stres pada saat berhadapan dengan banyaknya tekanan yang mempengaruhi perubahan pola perilaku pada umumnya (Sumanta, Indah and Hadi, 2022). Pekerja yang mengalami stres kerja umumnya menunjukkan gejala emosional yang tidak stabil, perasaan gelisah, *introvert*, kesulitan tidur, merokok dalam jumlah banyak, kesulitan dalam merilekskan diri, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan (Handayani and Daulay, 2021). Menurut Luthans (2002) dalam (Prasetyo, Hermawan and Guspul, 2020) stres dibagi menjadi 2, yaitu *eustress* yang merupakan stres yang berdampak positif seperti meningkatkan semangat terhadap sesuatu yang diharapkannya, sedangkan *distress* merupakan

stres yang berdampak negatif seperti halnya penurunan kesehatan fisik dan mental pekerja.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Putri and Sandria, 2023) mengemukakan sebanyak 7 indikator stres kerja diantaranya:

1. Konflik Kerja

Konflik kerja sebagai ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara personal atau kelompok dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Apriyani and Helling, 2021). Konflik dan ketidaksepakatan timbul akibat hambatan atau perbedaan dalam komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan, dan sikap, sehingga mengganggu salah satu atau kedua belah pihak (Rifandy, 2021).

2. Perbedaan Nilai antara Pegawai dan Pimpinan

Konflik sering terjadi pada perbedaan pandangan antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan frustrasi, tekanan, dan stress pada pekerja (Risal and Sari, 2022). Pendapat yang sering diambil dalam Perusahaan tergantung pada atasan yang memimpin, sehingga bawahan menuruti perintah dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan arahan dari atasan (Budiyanto and Wikan, 2020).

3. Beban Kerja

Serangkaian proses atau kegiatan yang dilakukan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu yang ditentukan dapat dikatakan sebagai beban kerja (Soelton *et al.*, 2021). Beban kerja merupakan tuntutan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan di luar kemampuannya (Talo, Timuneno and Nursiani, 2020).

4. Iklim Kerja yang Tidak Sehat

Iklim kerja kerja kurang sehat terjadi akibat perbedaan pendapat antar pekerja yang dapat menyebabkan perpecahan dalam organisasi (Rofi and Purwanda, 2020). Prespektif dan persaingan dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan pekerja merasa tidak nyaman karena iklim kerja yang tidak sehat (Putri, Saroh and Hardati, 2022).

5. Waktu Kerja

Waktu kerja yang diberikan pada pekerja memiliki dampak terhadap kinerja yang akan diberikan pada perusahaan atau organisasi (Steven and Prasetio, 2020). Pekerja akan mengalami tekanan karena memiliki terlalu banyak waktu kerja, tetapi memiliki waktu kerja yang cukup dapat meningkatkan kinerja (Putri and Maura, 2024).

6. Otoritas Kerja

Otoritas kerja yang diberikan kepada pekerja kurang memadai dapat mempengaruhi tanggung jawab pada pekerja (Juartini, 2021). Kurangnya tanggung jawab kerja yang diberikan dapat menyebabkan tekanan yang diberikan pada pekerja (Sofiana, Wahyuarini and Novieyana, 2020).

7. Kualitas pengawasan.

Pekerja akan berada dalam tekanan karena kurangnya kualitas pengawasan di tempat kerja, pada saat melakukan pekerjaan tanpa pengawasan yang baik dan benar dapat menyebabkan hal yang berbahaya (Yulianda and Munthe, 2024). Kemampuan supervisor yang memiliki hubungan yang baik dengan bawahan dapat memberikan kontribusi yang positif dan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang memiliki dampak positif (Budiyanto, 2021).

2.2.4 Gejala – Gejala Stres Kerja

Gejala, tanda – tanda faal, perilaku, psikologis, dan faktor somatik menjadi indikator sumber stres yang dapat mempengaruhi pekerja, stres sering terjadi saat terdapat ketidakcocokan antara individu dan lingkungan yang mengakibatkan terjadinya ketidakmampuannya secara efektif dalam menangani berbagai tuntutan kerja yang diberikan (Sari and Maulida, 2021). Stres dengan jangka waktu yang berkepanjangan dapat mengakibatkan kelelahan atau keletihan pada pekerja, kelelahan secara fisik maupun secara mental dengan kondisi pekerjaan dengan beban kerja yang tinggi dapat membuat pekerja tegang dan sensitif (Kilbarn and Elwindra, 2020). Menurut (Fauzi, Suci Wulandari, *et al.*, 2022) tingkat stres tinggi yang dimiliki oleh pekerja biasanya terdapat 3 gejala pada umumnya, berikut adalah gejala stres kerja:

1. Gejala fisiologis

Gejala fisiologis dapat berupa gejala yang terjadi perubahan pada organ tubuh, misalnya pada pencernaan yang dapat berupa perubahan metabolisme dan nyeri perut (Cahya, Ratnasari and Putra, 2021). Perubahan dalam organ tubuh lainnya dapat berupa meningkatkan tekanan darah, meningkatkan laju pernapasan dan detak jantung, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan terjadinya serangan jantung (Sari and Maulida, 2021).

2. Gejala psikologis

Gejala psikologis pada pekerja dapat berupa kegelisahan, kekecewaan, kelambanan, kelelahan, dan kekerasan yang menjadi perubahan khusus dalam sifat seseorang (Adiawaty, 2023). Menurut (Agustina and Safitri, 2022) gejala

psikologi kerja dapat berupa ketidakpuasan, mudah marah, suka menunda-nunda, ketegangan, kecemasan, dan kebosanan.

3. Gejala perilaku

Gejala perilaku dapat dilihat melalui perilaku yang kurang baik seperti mudah mengingkari janji, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, tidak mempercayai orang lain, mudah menyalahkan orang lain atas suatu permasalahan, dan (Cahya, Ratnasari and Putra, 2021). Perubahan perilaku juga dapat mempengaruhi produktivitas, absensi, dan tingat keluarnya karyawan (Fauzi, Suci Wulandari, *et al.*, 2022). Kebiasaan makan, tingkat merokok dan alcohol, berbicara cepat, mudah gelisah, dan gangguan tidur merupakan contoh perubahan dari gejala perilaku (Priatna and Santi Budiani, 2021).

2.2.5 Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor stres kerja yang meliputi faktor individu, organisasi, dan lingkungan fisik (Mualim and Adeko, 2020). Menurut Robbins (2012) dalam (Harahap and Nasution, 2023) faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi stres kerja:

1. Faktor Individu

Faktor individu menurut (Tampombebu and Wijono, 2022) memiliki elemen yang menggabungkan keberadaan masing-masing pekerja, terutama masalah keluarga, masalah keuangan individu, dan sifat karakter bawaan.

a. Faktor Persoalan Keluarga

Masalah hubungan yang membuat pekerja merasa tertekan dan meluas pada lingkungan kerja adalah masalah keluarga (perceraian) dan masalah disiplin anak lebih banyak ditemukan (Safitri, 2020).

b. Masalah Ekonomi

Pekerja yang bertanggung jawab dalam menangani aset moneter perusahaan merupakan salah satu ilustrasi yang dapat membuat tekanan dan pemberhentian pekerja (Safitri and Gilang, 2020).

c. Karakteristik Kepribadian Bawaan

Stres dapat dipengaruhi oleh faktor individu dengan gejala pada pekerjaan yang berasal dari dalam kepribadian pekerja (Adhistry *et al.*, 2022). Kecenderungan dasar individu sangat penting dalam mempengaruhi pekerja (Piscesta, Febriana and Putranto, 2022)

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi dapat meliputi kebijakan yang tidak jelas, tingkat jabatan yang rendah, dan partisipasi yang rendah (Muslim, 2021). Menurut (Safira and Wartono, 2021) faktor organisasi dapat meliputi waktu kerja, pelatihan yang kurang, ketidaknyamanan pekerjaan, upah kurang sesuai, dan kurangnya prospek karir. Menurut (Harahap and Nasution, 2023) faktor organisasi dapat meliputi elemen-elemen sebagai berikut:

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas menjadi kebutuhan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat (Widjaja, Widhiyanti and Mubarak, 2021). Peraturan dan persyaratan pekerjaan yang tidak jelas tentang bagaimana pekerjaan akan diberikan, seperti kondisi kerja, desain pekerjaan, dan tata letak fisik dapat menunjukkan seberapa baik atau buruk organisasi (Pajow, Kawatu and Rattu 2020).

b. Tuntutan Peran

Ketegangan pekerja terkait dengan tuntutan peran mengakibatkan perjuangan kerja memiliki asumsi yang sulit untuk dipenuhi oleh pekerja (Adhistry *et al.*, 2022). Pekerja melakukan tindakan dengan asumsi dan waktu penyelesaian terjadi ketidakjelasan akan menimbulkan beban kerja yang berlebihan pada pekerja (Tampombebu and Wijono, 2022).

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tekanan yang dialami oleh pekerja dalam tuntutan antar pribadi dapat berupa buruknya bantuan sosial dan hubungan dari tiap individu dapat menyebabkan stres secara signifikan (Safitri and Gilang, 2020).

d. Struktur Organisasi

Perbedaan sebuah organisasi dapat ditentukan oleh struktur, peraturan, dan keputusan yang dibuat, kelebihan peraturan yang dibuat dan kurangnya partisipasi dapat berdampak pada pekerja (Qoyyimah, Abrianto and Chamidah, 2020). Struktur organisasi tentang ketidakjelasan instansi, jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Susilo and Wahyudin, 2020).

e. Kepemimpinan Organisasi

Suatu organisasi memiliki budaya yang dibentuk oleh para eksekutif seniornya yang dapat membentuk gaya manajemennya (Susilo and Wahyudin, 2020). Banyak faktor yang dapat menyebabkan suasana perusahaan yang penuh ketakutan, kecemasan, dan ketegangan (Lengkong, Areros and Sambul, 2020).

3. Faktor Lingkungan

Menurut Muslim (2021) faktor yang berkaitan dengan lingkungan dapat menyebabkan stres kerja sebagai berikut:

a. Ketidakpastian Perekonomi

Perubahan dalam bisnis dapat mengubah perekonomian, saat perekonomian mengalami penurunan, beberapa orang semakin merasakan kecemasan tentang kesejahteraan mereka (Safitri and Gilang, 2020).

b. Ketidakpastian Politik

Situasi politik di Indonesia yang kurang stabil, seperti banyak orang yang berdemonstrasi karena tidak puas dengan suatu sistem (Widjaja, Widhiyanti and Mubarak, 2021). Faktor yang menimbulkan ketegangan bagi pekerja salah satunya ketidakpastian politik, pekerja akan merasa tertekan dan khawatir jika ada ancaman perubahan politik seperti Batasan birokrasi (Rohman and Ichsan, 2021).

c. Kemajuan Teknologi

Ketidakpastian teknologi dapat menimbulkan stres atau kecemasan karena pekerja harus mempelajari inovasi teknologi baru, teknologi dengan inovasi baru membuat pekerja merasa akan tergantikan dengan mesin atau robot (Piscesta, Febriana and Putranto, 2022). Perubahan dapat terjadi dengan cepat dan pekerja dituntut dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi yang ada (Widjaja, Widhiyanti and Mubarak, 2021).

2.2.6 Dampak Stres Kerja

Stres memiliki 2 dampak dalam pekerjaan, dampak positif stres kerja digunakan untuk memotivasi diri, dan dampak negatif menjadikan individu dapat membahayakan diri sendiri (Larasati and Adistana, 2022). Dampak stres yang mungkin muncul menurut Cox (2015) dalam (Putri and Sary, 2020) sebagai berikut:

1. Dampak Subjektif

Menurut (Tumarni *et al.*, 2022) dampak secara subjektif stres meliputi rasa khawatir atau gelisah, bosan, letih dan lesu, tingkat kesabaran yang rendah, merasa kesepian, merasa dikucilkan, dan depresi.

2. Dampak Perilaku

Menurut (Zulqaidah, Nurmaini and Maidiana, 2023) dampak perilaku stress pada saat bekerja biasanya berupa emosi yang tidak dapat dikontrol dan perilaku impulsif pekerja.

3. Dampak Kognitif

Menurut (Zulqaidah, Nurmaini and Maidiana, 2023) dampak kognitif pada pekerja berupa pengambilan keputusan yang kurang tepat, peka terhadap tanggapan/kecaman, beban mental, dan daya konsentrasi menurun.

4. Dampak Fisiologis

Menurut (Zulqaidah, Nurmaini and Maidiana, 2023) dampak fisiologis pekerja dapat berupa gula darah tinggi (diabetes), tekanan darah (hipertensi) dan denyut jantung meningkat, mulut kering, sering berkeringat, tubuh panas dingin, dan bola mata melebar.

5. Dampak Kesehatan

Menurut (Tumarni *et al.*, 2022) dampak bagi kesehatan karena stres kerja berupa mengalami sakit kepala atau *migraine*, mimpi buruk yang berulang, sulit tidur atau istirahat, dan mengalami gangguan psikosomatis

6. Dampak Organisasi

Menurut (Tumarni *et al.*, 2022) dampak organisasi yang timbul akibat stres kerja dapat menurunkan produktivitas perusahaan, kurangnya hubungan dengan

mantra kerja, ketidakpuasan ditempat kerja, penurunan semangat kerja, dan ketidaksediaan terhadap perusahaan.

2.2.7 Pengukuran Stres Kerja

Stres kerja merupakan dampak dari pengelolaan yang tidak baik terkait dengan faktor psikologis disebabkan oleh hubungan antar pekerja dengan pekerjaan, seperti konflik peran, masalah peran yang ambigu, pengembangan karir, dan lainnya (Ardi *et al.*, 2023). Penilaian stres kerja dapat dilakukan menggunakan kuesioner faktor psikologi kerja yang mengacu pada Permenaker No. 5 Tahun 2018 terdapat 30 pertanyaan menggunakan skor dengan skala 1 – 7 setiap soalnya (Firmansyah, Rachmat and Rachman, 2023). Perolehan skor terkait kuesioner stres kerja didapati bahwa stres ringan memiliki skor ≤ 9 , stres sedang memiliki skor 10-24, dan stres berat memiliki skor > 24 (Permenaker RI, 2018). Menurut Manabung (2018) dalam (Pajow, Kawatu and Rattu, 2020) penyebab terjadinya stres kerja dalam kuesioner tersebut sebagai berikut:

1. Ketaksaan Peran

Ketaksaan peran atau ketidakjelasan peran merupakan pemberian informasi yang tidak cukup atau tidak akurat pada pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Mukti, Praditar and Setiyawan, 2022). Ketaksaan peran dapat dipengaruhi oleh ketidakjelasan dalam tanggung jawab, prosedur kerja, tanggung jawab, dan umpan balik dalam pekerjaan (Widyarni *et al.*, 2022). Pengaruh yang ditimbulkan akibat dari ketidakjelasan peran dapat berupa pekerja merasa kurang percaya diri, depresi, motivasi yang rendah, memiliki rasa tidak berguna dan lainnya (Melati *et al.*, 2021).

2. Konflik Peran

Konflik peran adalah ketidakjelasan atau pekerjaan yang bertentangan dengan tuntutan, pekerjaan yang diberikan tidak jelas dan pekerja diminta melakukan pekerjaan lebih dari kemampuan yang dimiliki pekerja (Farisi and Siswadi, 2022). Konflik peran dapat menyebabkan pekerja tertekan secara psikologis karena kondisi perbedaan tuntutan yang diberikan pada pekerja harus dilakukan (Widyarni *et al.*, 2022). Perintah kerja yang berbeda dalam 1 waktu membuat fokus pekerja terbagi, dampak dari konflik peran seperti stres, tegang, tidak nyaman dalam pekerjaan sehingga kurang maksimal (Pratiwi, Kartini and Inrijawati, 2023).

3. Beban Berlebih Kuantitatif

Beban berlebih kuantitatif adalah beban yang berlebihan baik secara fisik atau mental dalam melakukan pekerjaannya yang dapat meningkatkan stres pekerjaan, dan yang paling penting yaitu desakan waktu (Widyarni *et al.*, 2022). Beban berlebih secara positif dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, tekanan waktu yang diberikan membuat pekerja banyak menimbulkan kesalahan dalam bekerja, serta adanya beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif dapat menyebabkan gangguan kesehatan (Zulkifli, Rahayu and Akbar, 2020).

4. Beban Berlebih Kualitatif

Beban kerja kualitatif diakibatkan oleh desakan dari pekerjaan yang melampaui kekuatan kognitif dan teknis pekerja, beban kerja ini tidak produktif dan berbahaya bagi pekerja yang dapat menyebabkan kelelahan mental, reaksi emosional, dan psikomotor patologis (Silva, Aurelia and Edellya, 2021). Peluang kerja dalam mengembangkan keterampilan dan kecakapan potensial pekerja tidak

maksimal disebut beban kualitatif, beban kerja yang rendah dapat berakibat menurunnya semangat kerja bagi pekerja (Anggriyanti, Sasmita and Chairilisyah, 2022).

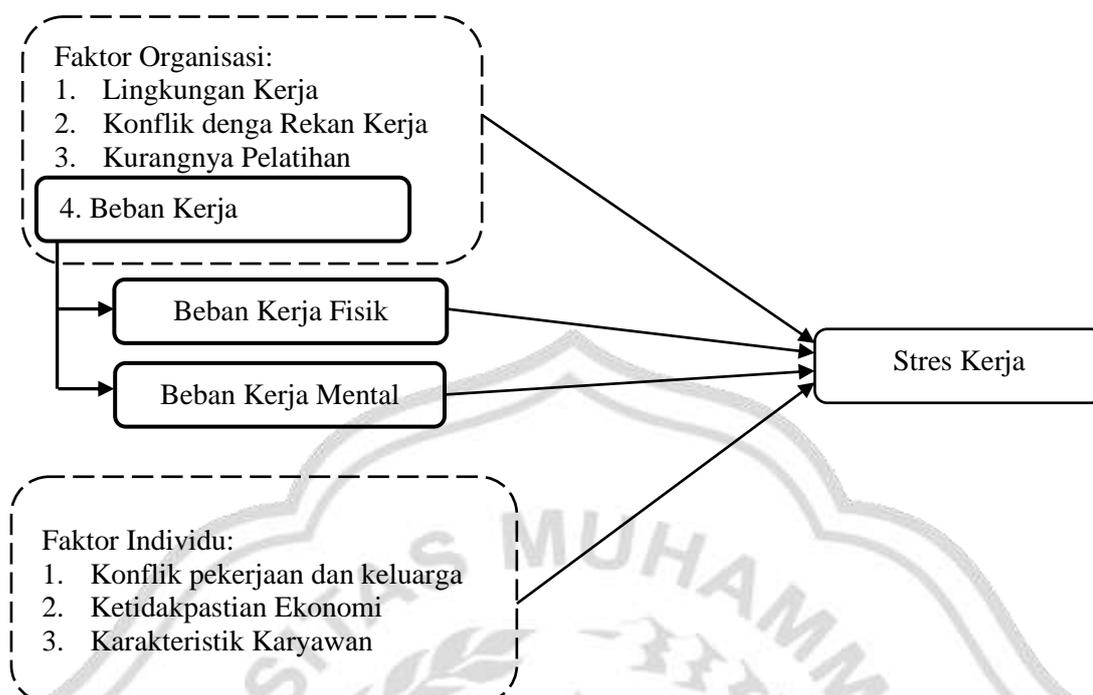
5. Pengembangan Karir

Pengembangan karier merupakan kegiatan manajemen SDM yang digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pekerja melalui jenjang pendidikan dan pelatihan perusahaan (Rinadra *et al.*, 2023). Pengembangan karir yang diberikan berupa keperdulian pada atasan, adanya minat dipromsikan, perlakuan yang adil, dan tingkat kepuasan (Syahputra and Tanjung, 2020). Menurut Siagian dalam (Amelia and Handayani, 2020) prestasi kerja memuaskan, kesetiaan pada perusahaan, dukungan para bawahan, peluang untuk bertumbuh dapat mempengaruhi pengembangan terhadap karir.

6. Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain

Tanggung jawab dapat menjadi beban bagi beberapa pekerja dalam pekerjaannya, pekerja memiliki 2 tanggung jawab yang pertama terhadap sesuatu dan yang kedua terhadap manusia (Muslim, 2021). Tanggung jawab kepada orang lain dapat berupa mendatangi beberapa pertemuan, berkomunikasi dengan pekerja lain, bekerja sendiri dapat menimbulkan pekerja mengalami tekanan (Aniversari, 2022).

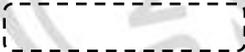
2.3 Kerangka Teori



Sumber: (Nurhayati and Dongoran, 2022), (Ramadhani, Aryani and Indriyanti, 2022)

Gambar 2.2 Kerangka Teori

Keterangan:

 = Variabel yang tidak diteliti

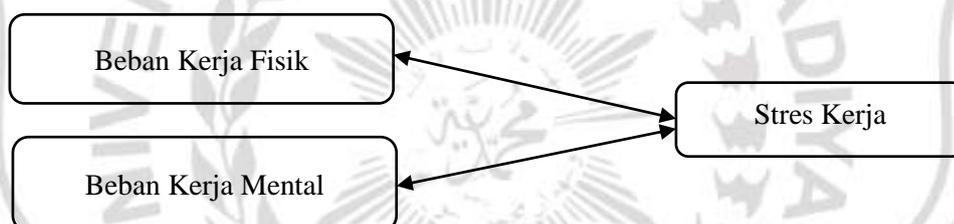
 = Variabel yang diteliti

Penelitian ini tidak meneliti terkait faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi yang tidak diteliti diantaranya lingkungan kerja, konflik dengan rekan kerja, perkembangan karir, dan kurangnya pelatihan. Menurut penelitian (Prasetyo, Hermawan and Guspul, 2020), (Sudiyani, Sawitri and Fitriandari, 2022), dan (Rahmah and Wardiani, 2021) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Faktor konflik dengan rekan kerja dalam penelitian (Yulius and Lubis, 2021) dan (Wakhid, Budiati and Rahmadani, 2020) menyatakan bahwa tidak berhubungan dengan stres kerja. Penelitian

kurangnya pelatihan atau pengembangan diri menurut (Handayani, Hidayat and Fachrin, 2022) tidak berhubungan dengan stres kerja.

Faktor individu stres kerja terdiri dari konflik keluarga dan pekerjaan, ketidakpastian ekonomi, konflik keluarga, dan karakteristik karyawan. Konflik keluarga dan pekerjaan menurut (Olivia, 2020) tidak memiliki hubungan dengan stres kerja. Faktor ketidakpastian ekonomi menurut penelitian (Muallivasari, Nukman and Muthhalib, 2021) tidak berhubungan dengan stres kerja. Penelitian (Yulius and Lubis, 2021) dan (Ikhsan, Wardiati and Aramico, 2023) faktor karakteristik karyawan seperti usia, masa kerja, tipe kepribadian, dan tingkat pendidikan tidak berhubungan stres kerja.

2.4 Kerangka Konsep



Gambar 2.3 Kerangka Konsep

Keterangan:

————— : Diteliti

↔ : Berhubungan

Variabel bebas yang dipilih peneliti adalah beban kerja fisik dan mental. Peneliti meneliti adanya kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian yang dapat mempengaruhi variabel terikat (stres kerja). PT. Bumi Persada Karya dengan tingkat stres terbanyak pada tingkat ringan. Faktor stres kerja menurut (Nurhayati and Dongoran, 2022) terdapat faktor organisasi dan faktor individu, serta menyatakan bahwa beban kerja menjadi faktor organisasi yang berhubungan

dengan stres kerja. Beban kerja dibagi menjadi dua, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental (Ramadhani, Aryani and Indriyanti, 2022).

Menurut (Ramadhani, Aryani and Indriyanti, 2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja dan beban kerja mental dengan stres kerja. Penelitian (Yulianti, Sumardiyono and Sari, 2022) menyatakan terdapat hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja dengan *p-value* 0,004 dan penelitian (Alief *et al.*, 2020) yang menyatakan terdapat hubungan beban kerja mental dengan stres kerja dengan *p-value* 0,011.

Berdasarkan kerangka konsep yang sudah dijelaskan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₀: Tidak ada hubungan beban kerja fisik dan beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja PT. Bumi Persada Karya

H₁: Terdapat hubungan beban kerja fisik dan beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja PT. Bumi Persada Karya