

DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3>

Received: 29 Desember 2023, Revised: 03 Januari 2024, Publish: 14 Januari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Beban kerja bagian pengawasan berdampak stress kerja di PT. pos indonesia kcu jember

Nadiya Fiolita Anshori¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

¹Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik, Email, Nadiyafiolita187@gmail.com

²Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Corresponding Author: Nadiyafiolita187@gmail.com

Abstrak: Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada pekerja oleh suatu organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja yang dihadapi bagian pengawasan PT Pos Indonesia KCU Jember dan bagaimana pengaruhnya terhadap tingkat stres pegawainya dalam bekerja. Indikasi beban ini adalah jumlah pengajuan yang diselesaikan setiap hari dan setiap bulan. Karena penelitian dilakukan dalam suasana alamiah, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang disebut juga metode penelitian naturalistik. Metode yang digunakan untuk memilih subjek wawancara adalah purposive sampling.

Kata Kunci: Beban kerja, Stress Kerja, Bagian Pengawasan

PENDAHULUAN

Karena sumber daya manusia merupakan sumber utama motivasi suatu organisasi, mereka memainkan peranan yang sangat penting di dalamnya. Oleh karena itu, salah satu elemen terpenting yang menentukan kinerja suatu perusahaan adalah memberikan pertimbangan yang cermat terhadap manajemen SDM. Karena sikap dan perilaku manusia berbeda-beda jika dilihat secara individu maupun kelompok dalam unit organisasi, maka perspektif mengenai SDM dapat dilihat baik secara individu maupun kolektif dalam konteks suatu organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Beban kerja merupakan faktor terpenting yang perlu dipertimbangkan oleh suatu perusahaan. Beban kerja yakni satu diantara pemicu stres yang amat banyak dikeluhkan serta selaku alasan karyawan pada sebuah institusi

(Nataria et al., 2018). Karyawan dituntut oleh perusahaan ditempat dia bekerja untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Beban kerja yang berat akan meningkatkan produktivitas pekerja dan beban kerja yang amat banyak juga akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Pekerja yang diberi beban kerja yang amat berat akan mendapatkan tekanan yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya stres kerja. Selain beban kerja faktor kedua yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Stres kerja dikenali sebagai kondisi psikologis karyawan ditandai dengan tanggapan yang negatif (Simanjuntak et al., 2021). Karyawan biasanya menganggap stres kerja sebagai situasi ketegangan yang tidak menyenangkan karena karyawan merasa ada sesuatu yang membebani dirinya. Stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dimana stres kerja dapat berdampak pada psikologis karyawan, hilangnya fokus, semangat kerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh anggota staf dalam jangka waktu tertentu di tempat kerja. Pekerjaan merupakan beban kerja apabila tidak dapat diselesaikan dengan baik, namun bukan merupakan beban kerja apabila dapat diselesaikan. Beban kerja menurut Menpan (1997) diartikan sebagai kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Monika (2018) Beban kerja seseorang adalah jumlah pekerjaan yang dilakukannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau sekelompok tugas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dalam kondisi tertentu.

Pencapaian PT Pos Indonesia KCU Jember adalah menyalurkan bantuan kepada warga yang kurang mampu. Bantuan Pangan Beras kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM) resmi disalurkan Pos Indonesia secara serentak ke seluruh Tanah Air. Bantuan sosial atau bansos ini diberikan melalui kerja sama dengan Perum Bulog dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan kerawanan pangan, stunting, dan mengendalikan dampak inflasi nasional. Maka dari itu kota jember sendiri terdiri dari 248 desa maka dari itu ada banyak kendala yang dihadapi oleh karyawan PT Pos Indonesia dalam menyelesaikan bantuan pemberkasan pendataan yang dilakukan oleh bagian pengawasan terdapat kekeliruan atau ketidaksesuaian data penerima bantuan. Banyaknya desa dan penerima bantuan disertai waktu yang singkat sehingga, bagian pengawasan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena bersamaan dengan pekerjaan bagian pengawasan tidak hanya menyalurkan bantuan.

Dalam hal ini peneliti meneliti beban kerja yang dihadapi karyawan bagian

pengawasan di PT Pos Indonesia KCU Jember. Jumlah berkas yang diselesaikan setiap hari dan setiap bulan menunjukkan beban kerja ini sepenuhnya dirinci di bawah ini:

No	Hari	Penyelesaian pemberkasan 248 Desa		
		Surat	Penitipan	Daftar
	Senin, 23 oktober			100 Desa
	Tuesday, 24 oktober			100 Desa
	Wednesday, 25 oktober			100 Desa
	Thursday, 26 oktober			100 desa
	Friday, 27 oktober			100 desa
	Saturday, 28 oktober			100 desa
	Sunday, 30 oktober			100 desa

Sumber: manager pengawasan PT Pos Indonesia KCU Jember

Gambar 1.1
Tabel Penyelesaian Dokumen Bahan Pangan 7 Hari

Mengingat temuan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 23 Oktober- 30 oktober) pada bagian pengawasan. Pada proses pemberkasan yang harus diselesaikan sejumlah 248 desa dengan target yang sudah ditetapkan oleh pihak pimpinan Perusahaan yaitu 7 hari. Pemberkasan tersebut berisi surat Bast, Bast penitipan, Sptjm, dan om yang harus diperiksa dan di cek kelengkapan apakah sudah sesuai dengan warga yang tertuju bantuan tersebut. Jika belum tertuju maka harus melengkapi dokumen yang sudah disediakan. Dari tabel tersebut terlihat tidak stabil karena ada pekerjaan dan urusan yang lain atau bisa juga pada saat tahap scan mengalami mati lampu. sehingga karyawan dengan besarnya beban kerja pada bagian pengawasan berdampak stress kerja. Dari fenomena diatas terlihat beban kerja yang terjadi pada bagian pengawasan. Berikut data yang menunjukkan tingginya beban kerja pada bagian pengawasan

Tabel beban kerja											
Tim 1 (Lisa & Rini)			Tim 2 (Faris & Lika)			Tim 3 (Cupang)			Tim 4 (Dani)		
Kecamatan	Desa	Jumlah Penerima	Kecamatan	Desa	Jumlah Penerima	Kecamatan	Desa	Jumlah Penerima	Kecamatan	Desa	Jumlah Penerima
kaisat	AJUNG	1076	Ajang	AJUNG	1113	Ambulu	AMBULU	661	Bangsakari	BADEAN	1081
	GAMBRAN	1174		KLOMPANGAN	398		ANDONGSARI	1252		BANGSALSARI	1084
	GLAGAHWERO	769		MANGARAN	1077		KARANGANYAR	1106		BANJARSARI	504
	GUMUKSARI	615		PANCAKARYA	969		PONTANG	977		CURAHKALONG	1748
	KALISAT	902		BROWINDAH	542		SABRANG	742		GAMBIRONO	747
	PATEMPURAN	1062		SUKAMAKMUR	1139		SUMBEREJO	1470		KARANGSONO	770
	PLALANGAN	1159		WIROWONGSO	908		TEGALSARI	791		LANGKAP	833
	SEBANEN	451		ARJASA	980		BALUNGKIDUL	550		PETUNG	1291
	SUKORENO	622		BITING	497		BALUNGKULON	737		SUKOREJO	928
	SUMBERJERUK	671		CANDIATI	712		BALLINGLOR	1246		TISNOGAMBAR	949
Lediokombo	SUMBERKALONG	603	ARJASA	DARSONO	1077	Baling	CURAHLELE	630	Gumukmas	TUGUSARI	1554
	SUMBERKETEMPA	950		KAMAL	777		GUMELAR	602		BAGOREJO	427
	KARANGPATITON	601		KEMUNINGLOR	879		KARANG SEMANDING	678		GUMUKMAS	748
	LEDOKOMBO	624		JELBUK	705		KARANGDUREN	385		KARANGREJO	670
	LEMBENGAN	1525		PANDUMAN	1123		TUTUL	419		KEPANJEN	916
	SLATENG	1761		SUCOPANGEPOK	874		CANGKRING	1553		MAYANGAN	733
	SUKOGIDRI	703		SUGERKIDUL	427		JATIMULYO	359		MENAMPU	643
	SUMBERANGET	452		SUKOJEMBER	1056		JATISARI	533		PURWOASRI	613
	SUMBERBULUS	1825		SUKOWIRYO	816		JENGGAWAH	1458		TEMBOKREJO	714
	SUMBERLESUNG	1325		JEMBERKIDUL	714		KEMUNINGSARIKIDUL	611		JOMBANG	471
Pakusari	SUMBERSALAK	1488	Kaliwates	KALIWATES	455	Jenggawah	KERTONEGORO	569	Jombang	KETING	435
	SUREN	1215		KEBONAGUNG	617		SRUNI	443		NGAMPELREJO	379
	BEDADUNG	495		KEPATIHAN	693		WONOJATI	534		PADOMASAN	522
	JATIAN	846		MANGLI	523		MAYANG	729		SARIMULYO	334
	KERTOSARI	791		SEMPUSARI	561		MRAWAN	1194		WRINGNAGUNG	895
	PAKUSARI	1037		TEGALBESAR	1260		SEPUHTI	1188		CARU	753
	PAJEMON	617		GLAGAHWERO	472		SIDOMUKTI	1116		KENCONG	2123
	SUBO	661		KEMIRI	1090		SUMBERKEJAYAN	1149		KRATON	581
	SUMBERPINANG	1042		KEMUNING SARI LOR	644		TEGALREJO	163		PASEBAN	345
	GARAHAN	731		PAKIS	1095		TEGALWARU	808		WONOREJO	745
sao	HARIOMULYO	1476	Panti	PANTI	1312	Mayang	KARANG KEDAWUNG	1064	Kencong	PONDOKDALEM	594
	KARANGHARJO	1303		SERUT	1114		KAWANCREJO	464		PONDOKJOYO	639
	MULYOREJO	1419		SUCI	1181		LAMPELI	1879		REJOAGUNG	226
	PACE	1932		BANJARSENGON	503		MUMBULSARI	717		SEMBORO	969
	SEMPOLAN	975		BARATAN	969		LENGKONG	1750		SIDOMEKAR	1109
	SIDOMULYO	212		BINTORO	1275		SUCO	1344		SIDOMULYO	362
	SILO	951		GEBANG	1045		TAMANSARI	1232		PONDOKDALEM	594
	SUMBERJATI	787		JEMBERLOR	710		BAGON	280		PONDOKJOYO	639
	DUKUHMECEK	656		JUMERTO	275		GRENDEN	382		REJOAGUNG	226
	JUBUNG	382		PATRANG	1133		JAMBEARUM	449		SEMBORO	969
sukorambi	KARANGPRING	806	Patrang	SLAWU	496	MumbulSari	KASIYAN	596	Samber Baru	SIDOMEKAR	1109
	KLUNGKUNG	450		CURAHMALANG	310		KASIYAN TIMUR	472		SIDOMULYO	362
	SUKORAMBI	1152		GUGUT	526		MLOKOREJO	579		DARUNGAN	1450
	ARJASA	653		KALIWINGIN	970		MOJOMULYO	446		KLATAKAN	754
	BALETBARU	811		NOGOSARI	967		MOJOSARI	764		KRAMAT SUKOHARJO	598
	DAWUHANMANGLI	606		PECORO	437		PUGERKULON	286		MANGGASAN	1374
	MOJOGEMI	531		RAMBIGUNDAM	499		PUGERWETAN	407		PATEMON	846
	POCANGAN	471		RAMBIPUJI	396		WONOSARI	723		SELODAKON	726
	SUKOKERTO	635		BROWOTAMTU	559		WRINGINTELU	444		TANGGULKULON	816
	SUKOREJO	755		ANTIROGO	956		ANDONGREJO	1058		TANGGULWETAN	1053
Sukowono	SUKOSARI	1131	Rambipuji	KARANGREJO	652	Puger	CURAHNONGKO	572	Tanggul	GADINGREJO	497
	SUKOWONO	1402		KEBONSARI	433		CURAH TAKIR	1241		GUNUNGSARI	360
	SUMBERDANTI	714		KRANJINGAN	742		PONDOKREJO	1444		MUNDUREJO	489
	SUMBERWARU	869		SUMBERSARI	571		SANENREJO	1220		PALERAN	1307
	SUMBERWRINGIN	1049		TEGALGEDE	284		SIDODADI	1278		SIDOREJO	366
	CUMEDAK	1294		WIROLEGI	623		TEMPUREJO	1192		SUKORENO	708
	GUNUNG MALANG	1235		Total warga	43136		WONOASRI	837		TANJUNGSARI	322
	JAMBEARUM	1016		Total Dokumen	56		AMPEL	774		TEGALWANGI	1021
	PLEREAAN	1006					DUKUHDEMPOK	1046		UMBULREJO	400
	PRINGGONDANI	929					GLUNDENGAN	613		UMBULSARI	391
RANDUAGUNG	895			KESILIR	581	Total Warga	45812				
ROWOSARI	900			LOJEJER	1024	Total Dokumen	60				
SUMBERJAMBE	1029			TAMANSARI	1392						
SUMBERPAKEM	973			TANJUNGREJO	777						
Total Warga	59198	Warga		Total Warga	53980						
Total Dokumen	64	Dokumen		Total Dokumen	64						

Sumber:Bagian Pengawasan

Gambar 1.2
Total Warga Yang Mendapatkan Bantuan

Pada penelitian ini mengambil partisipan dari PT Pos Indonesia KCU Jember pegawai yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang banyak terlebih pada bagian pengawasan dimana perusahaan mempunyai aturan yaitu pegawai harus menyelesaikan dokumen yang sudah dibagi seperti pada gambar diatas, dan pegawai harus menyelesaikan selama 7 hari dan tidak boleh lebih karena sudah peraturan perusahaan.dengan jumlah dokumen yang sangat banyak mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan fisik.

terdapat Gap Research dari peneliti terdahulu yang telah banyak meneliti mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nataria et al., 2018), hasil riset tersebut menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Disperindakop Dan UMKM Monokwari. Namun, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ginting & Pancasasti, 2022), yang menyatakan tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT BCA Multifinance. Sedangkan menurut (Triatmaja et al., 2022), stres kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Manado.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para ahli yang membahas terkait pengaruh beban kerja, stres dan kinerja karyawan sudah banyak diteliti. Meskipun terdapat persamaan variabel namun terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu, letak lokasi penelitian, yang dimana peneliti akan melakukan penelitian di PT Pos Indonesia KCU Jember dan subjek pada riset ini yaitu karyawan pada bagian pengawasan PT Pos Indonesia KCU Jember. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang inkonsisten oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Beban kerja bagian pengawasan berdampak pada stress kerja pada PT Pos Indonesia KCU Jember.”

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja pekerja adalah setiap prosedur atau tugas yang harus diselesaikan segera dan dalam jangka waktu tertentu. Ketika seorang pekerja dapat menangani dan menyesuaikan diri dengan volume pekerjaan yang besar, hal itu tidak menjadi suatu kesulitan. Namun tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban jika karyawan gagal menyelesaikan tugas.

Alasan Beban Arika (2011) menyatakan bahwa beban kerja ditentukan oleh faktor eksternal dan internal.

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Unsur-unsur tersebut antara lain faktor somatik dan tubuh, yang disebabkan oleh reaksi terhadap beban eksternal dan berpotensi menjadi pemicu stres atau sumber stres. Aspek somatik meliputi umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, kesehatan, dan status gizi, sedangkan faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, keyakinan, persepsi, kepuasan, dan sebagainya.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan kewajiban yang bersumber dari sumber selain tubuh pegawai, seperti:

- a. Organisasi kerja. Meliputi meliputi durasi istirahat, jam kerja, jadwal kerja, shift kerja,

dan faktor lainnya.

b. Pengaturan tempat kerja. menangani aspek-aspek tempat kerja fisik, biologis, dan psikologis yang dapat menyebabkan pekerja menanggung lebih banyak beban.

c. Tugas . Ada dua kategori tugas: tugas mental dan fisik. Tugas mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan dan intrik pekerjaan. Tugas fisik, di sisi lain, mencakup hal-hal seperti tata letak dan keadaan tempat kerja, tempat kerja, sikap kerja, moda transportasi, beban yang diangkat, dan kondisi lingkungan kerja.

Stress Kerja

Dengan kata lain, stres kerja adalah keadaan di mana satu atau lebih keadaan di tempat kerja berinteraksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologis dan psikologis mereka. Stres kerja diartikan sebagai stres yang dialami seseorang saat bekerja. (Anoraga, 2006 : 112).

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Setiap orang yang mengalami stres mempunyai gejala-gejalanya, dan stres kerja disebabkan oleh faktor eksternal dan internal yang menimbulkan situasi stres.”

Menurut Luthan (dalam Asih, et al., 2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

1. *Stressor ekstraorganisasi*, mencakup pergeseran norma sosial dan teknologi, dinamika keluarga, relokasi kerja, keadaan keuangan, kesenjangan ras dan kelas, persepsi, dan peluang bagi karyawan untuk diakui melalui penghargaan atau promosi.
2. *Stressor organisasi*, mencakup kondisi kerja, struktur organisasi, kebijakan dan strategi administratif, akuntabilitas tanpa wewenang, ketidakmampuan untuk menyuarakan masalah, dan kompensasi yang tidak memadai.
3. *Stressor kelompok*, terdiri dari kurangnya dukungan sosial terhadap individu serta kurangnya kekompakan kelompok, seperti kurangnya kebersamaan karyawan akibat rancangan pekerjaan atau karena supervisor melarang atau membatasinya.
4. *Stressor individu*, mencakup karakteristik manusia termasuk kepribadian, ketidakberdayaan yang dipelajari, ketahanan psikologis, dan kendali pribadi yang dirasakan; ini juga melibatkan tingkat konflik internal yang timbul dari frustrasi dalam diri seseorang.

METODE PENELITIAN

Menurut sugiyono (2019:2) menyatakan bahwa “Metode penelitian pada dasarnya adalah teknik ilmiah untuk mengumpulkan data untuk kegunaan dan tujuan tertentu.”. Oleh karena

itu, untuk mengumpulkan data untuk suatu penelitian, harus digunakan pendekatan penelitian yang dapat diterima ketika melakukan penelitian.

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis pendekatan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) adalah metode penelitian naturalistik yang bertujuan untuk memahami proses sosial alami dengan sangat rinci.

Menurut Sugiyono (2019), Karena penelitian kualitatif dilakukan dalam setting alamiah, maka sering disebut sebagai penelitian naturalistik. Teknik yang digunakan dalam penentuan Partisipan wawancara adalah dengan menggunakan teknik purposive sampling. Tata cara pemilihan sampel peserta adalah sebagai berikut:

- 1) Memilih bagian pengawasan PT Pos Indonesia KCU Jember untuk dijadikan sebagai objek penelitian.
- 2) Pastikan subjek mana yang akan berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden. karyawan bagian pengawasan.sebanyak 6 orang Menurut standar laki-laki dan perempuan menikah, usia produktif berkisar antara 20 sampai-45 tahun.

Peneliti menggunakan sampel yang memenuhi persyaratan dalam penelitian ini dengan mengambil 6 informan karyawan bagian pengawasan dan 1 pimpinan bagian pengawasan. dimana ditemukan beban kerja yang terjadi di bagian pengawasan.

B. Setting Penelitian

Penulis melakukan penelitian langsung pada perusahaan terkait yaitu PT. Pos Indonesia KCU Jember untuk melakukan penelitian. Alamatnya Jl. PB Sudirman, Jemberlor, Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68118.

Peneliti menggunakan periode tersebut untuk melakukan pengumpulan data, pengolahan data, prosedur bimbingan, dan penyajian, terhitung sejak izin penelitian diterima yaitu kurang lebih bulan September 2023 sampai dengan bulan Januari 2023.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi.

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku

non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) Jika dibandingkan dengan metode pengumpulan data lainnya, observasi menunjukkan kualitas tertentu. Selain itu, pengamatan dapat dilakukan terhadap objek alam lain selain individu. Peneliti dapat memperoleh pengetahuan tentang perilaku dan maknanya dengan melakukan kegiatan observasi.

2. Wawancara.

Wawancara merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan catatan penelitian. Wawancara adalah dua metode komunikasi untuk mengekstrak informasi dari sumber terkait.

3. Dokumentasi.

Menurut Sugiyono (2018:476) Proses pengumpulan data dan informasi dari buku, arsip, kertas, angka-angka tertulis, dan foto untuk menghasilkan laporan dan informasi yang dapat membantu peneliti disebut dengan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencapaian PT Pos Indonesia KCU Jember adalah menyalurkan bantuan kepada warga yang kurang mampu Bantuan Pangan Beras kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM) resmi disalurkan Pos Indonesia secara serentak ke seluruh Tanah Air. Program bantuan sosial yang dikenal sebagai bansos ini ditawarkan melalui kemitraan dengan Perum Bulog dengan tujuan mengurangi kerawanan pangan, stunting, dan paparan negara terhadap inflasi. Teknik untuk mengumpulkan data dari wawancara informan karyawan bagian pengawasan pada PT Pos Indonesia KCU Jember. Informan penelitiannya adalah mas ifan, mas faris, mbak lika, mbak rini, mas dhani, mbak lisa. Peneliti yakin keenam informan ini dapat memberikan informasi yang diperlukan mengenai dampak beban kerja yang berdampak pada stress kerja. Informan diperbolehkan oleh peneliti untuk mendefinisikan beban kerja menurut istilahnya sendiri, bebas dari campur tangan pihak luar atau pendapat peneliti lain, sehingga akan diperoleh hasil yang terpercaya.

Analisis Data

1.Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data bisa dianggap sebagai aktivitas dalam merangkum data. Menurut Sugiyono (2012) dalam Kusuma (2021), jumlah informasi yang dikumpulkan dari lapangan sangat besar. Teknik reduksi data sangat penting untuk mempermudah pengolahan data bagi peneliti. Mengurangi data melibatkan pemilahan dan konsentrasi pada data terkait untuk diproses lebih lanjut. Peneliti ini dalam reduksi data, peneliti merangkum dan mengambil

data yang penting dan utama sehingga dapat di uraikan sebagai berikut:

No	Hari	Penyelesaian pemberkasan 248 Desa		
		Desa	Dokumen	Manning
	Senin, 23 oktober			Desa
	Tuesday, 24 oktober			Desa
	Wednesday, 25 oktober			Desa
	Thursday, 26 oktober			Desa
	Friday, 27 oktober			Desa
	Saturday, 28 oktober			Desa
	Sunday, 30 oktober			Desa

Sumber: Manager Bagian pengawasan

Gambar 4.1
Tabel Target Penyelesaian Dokumen 7 Hari

Tim	Jumlah Dokumen
Tim 1 dan Ibu Rini	Berkas
Tim 2 dan Ibu Ika	Berkas
Tim 3 dan Pang	Berkas
Tim 4 dan Iki	Berkas

Sumber: Bagian Pengawasan

Gambar 4.2
Target Jumlah Dokumen Penyelesaian Setiap Anggota Tim

Beban Kerja Tim per Hari =

$$\frac{\text{total jumlah dokumen}}{(\text{Jumlah Tim} \times \text{Jumlah hari})}$$

Tim	Dokumen	Beban Kerja Tim Hari (Dokumen/Tim)
	59198	$\frac{59198}{6 \times 7} = 1.409,5$
	43136	$\frac{43136}{6 \times 7} = 1.027,1$
	53980	$\frac{53980}{6 \times 7} = 1.285,3$
	45812	$\frac{45812}{6 \times 7} = 1.090,8$

Sumber: olah data tahun 2023

Gambar 4.3
Tabel Beban Kerja

berdasarkan tabel diatas menunjukkan penggunaan beban kerja oleh karyawan bagian

pengawasan. Beban kerja rata-rata per tim per hari adalah sekitar 1.409,5 dokumen untuk tim 1, 1.027,1 dokumen untuk tim 2, 1.285,3 untuk tim 3 dan 1.090,8 dokumen untuk tim 4.

Perlu ditekankan bahwa kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, tanpa dukungan sumber daya yang memadai, memberikan beban kerja yang berat bagi karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, perlu dilakukan evaluasi terhadap alokasi sumber daya dan manajemen waktu, serta mempertimbangkan penyesuaian batas waktu dan pengelolaan jumlah tugas yang realistis. Tindakan ini diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

- Perhitungan jam kerja efektif

Berikut ini jam kerja efektif yang digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan analisis beban kerja di lingkungan PT.Pos Indonesia KCU Jember adalah

- Jam kerja formal
- Senin s.d kamis

$$08.00 - 12.00 = 4 \text{ Jam} \times 4 = 16 \text{ Jam}$$

$$13.00 - 18.00 = 5 \text{ Jam} \times 4 = 20 \text{ Jam}$$

- Jum'at

$$07.00 - 11.00 = 4 \text{ jam} = 4 \text{ Jam}$$

$$13.00 - 19.00 = 5 \text{ Jam} = 5 \text{ Jam}$$

Total = 90 Jam

Jam kerja dalam sehari (45/5) = 9 Jam

Hari kerja efektif dalam satu tahun = 220 hari

Jam kerja efektif dalam setahun (9 x 220) = 1980 Jam = 118,800 menit

10% x 118,800 = 11880 menit

- Perhitungan kekurangan pegawai

Perhitungan kekurangan pegawai dilakukan untuk jabatan dengan beban kerja yang tidak proporsional. Jumlah kekurangan pegawai adalah selisih antara jumlah pegawai yang ada dengan jumlah pegawai yang seharusnya ada, jika diperhitungkan beban kerja.

pegawai:

$$\text{Bagian Pengawasan} = \frac{\text{beban kerja}}{\text{waktu kerja efektif}}$$

$$\text{Beban kerja/waktu kerja efektif} = \frac{\text{Beban kerja}}{\text{waktu kerja efektif}} = \frac{59198}{11880}$$

= Jumlah pegawai seharusnya – Jumlah pegawai yang ada

	gan	mlah pegawai seharusnya	pegawai yang ada	ah kebutuhan pegawai

Sumber olah data tahun 2023

Gambar 4.4 Rekap Jumlah Kekurangan Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat kekurangan pegawai sehingga menyebabkan beban kerja. Penambahan pegawai menjadi salah satu alternatif agar tidak terjadi beban kerja berlebihan.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, beban kerja disebabkan oleh jumlah karyawan yang kurang dan juga kendala dalam pengiriman revisi yang terlambat. Kekurangan pegawai dapat dilihat pada tabel di atas sehingga seringkali bagian pengawasan mengalami beban kerja sehingga menyebabkan stress kerja. Peneliti melakukan wawancara berikut ini guna memberikan informasi mengenai beban kerja yang dihadapi narasumber tersebut.

1. Berapa jumlah dokumen yang bisa anda selesaikan setiap harinya?

a. Sampai berapa kecamatan anda bisa mengerjakan dokumen ?

Menurut Mas Faris: "saya membagi dokumen dengan tim saya yaitu setiap harinya yaitu harus menyelesaikan 2-3 kecamatan. dengan jumlah Dokumen harus melalui pengecekan, tahapan verifikasi, scanning."

Menurut Mbak Rini : "Dokumen yang saya selesaikan setiap harinya bisa selesai dalam tahap pengecekan, verifikasi, scanning, Jumlah dokumen yang bisa saya selesaikan setiap harinya sekitar 2 kecamatan dengan dibagi kepada tim saya."

b. apakah anda tidak ada pekerjaan lain selain mengerjakan dokumen ini?

Menurut Mas Ifan: "ada pekerjaan waktu pagi jam 6 selesai lalu jam 8 saya kerjakan untuk mengerjakan dokumen ini."

Menurut Mas dhani: "jika saya masuk sore paginya saya mengerjakan dokumen sampai selesai setelah itu balik ke kantor, jika sift pagi saya menyelesaikan pekerjaan sebentar lalu saya melanjutkan pengerjaan dokumen. kadang saya merasa stress karena pekerjaan yang saya lakukan kadang yang satu belum selesai saya haru menyelesaikan yang satunya lagi."

2. apakah pernah terjadi keterlambatan pada pengerjaan dokumen ?

Menurut Mbak Lisa: "pernah terjadi keterlambatan 1 minggu karena menurut revisian dari pihak bulog revisi tim 1 kurang sesuai dengan bulan yang sebelumnya"

Menurut Mas Dani: "keterlambatan karena pihak bulog tidak segera merevisi dokumen yang sudah dikerjakan."

3. kendala apa saja yang dirasakan pada saat menyelesaikan pemberkasan dokumen?

Menurut Mas Faris: "Salah satu hambatan yang sering saya hadapi adalah terkait pengiriman pemberkasan oleh pihak transporter dari kelurahan. Pihak transporter tampaknya hanya fokus pada tugas sebagai kurir O-Ranger dan kurang memperhatikan peran sebagai juru bayar."

Menurut Mbak Lisa: "Kendala yang sering saya hadapi adalah pada saat ada kekeliruan pengembalian yang diterima terlambat karena jangkauannya jauh dari kantor Pos Indonesia KCU Jember".

Menurut Mas Faris: "ketidaksesuaian data seperti stemple kurang tepat, tanda tangan, pihak lurah yang seringkali sulit ditemui hal tersebut membuat keterlambatan pengerjaan".

Menurut Mbak Rini: "hal itu sering terjadi apalagi pada saat yang mendapatkan juruh kurang teliti dalam melengkapi dokumen. hal tersebut membuat tim harus menanyakan hal tersebut langsung ke pihak juruh bayar."

4. apakah sering terjadi keterlambatan pada pengerjaan yang tidak sesuai deadline dan apa konsekuensi yang diterima?

Menurut Mbak Lika: "Konsekuensi yang saya alami adalah tidak mendapatkan upah tambahan lembur dari perusahaan karena melewati deadline yang telah ditentukan. Situasi ini menyebabkan tingkat stres yang meningkat karena pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu."

Menurut Mas Ifan: "Saya menghadapi konsekuensi berupa penumpukan dokumen karena setiap bulan terdapat dokumen Bapang baru. Jika tidak selesai ditangani, dokumen tersebut akan terus menumpuk di bulan-bulan berikutnya."

5. Apa dampak dari pengerjaan dokumen yang terlambat bagi karyawan ?

Menurut Mas Dani : "banyaknya dokumen yang harus saya selesaikan dengan waktu yang diberikan Perusahaan yang cukup singkat membuat saya kuwalahan dan cukup menguras pikiran dan energi hal tersebut membuat saya stress apabila sampai terjadi keterlambatan pengiriman dokumen."

Menurut Mbak Lika : "Banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan". Oleh karena itu, solusinya adalah beberapa pekerjaan harus diselesaikan di luar jam kerja, yaitu dengan

melakukan lembur atau bisa saja sampai pekerjaan di bawa pulang hal itu membuat saya kelelahan”.

Menurut Mas Faris :”Dampaknya karena dokumen yang menumpuk itu membuat saya jenuh dan kadang sering merasa sakit akibat kelelahan”

6. Apa saran atau tindakan konkret yang dapat Anda rekomendasikan kepada tim atau perusahaan untuk mengoptimalkan penyelesaian dokumen yang menumpuk tanpa meningkatkan tingkat stres kerja?

Menurut Mbak Lika :Saran saya adalah hal tersebut bisa optimal jika ada penambahan karyawan”.

Menurut Mas Faris :”sifat *cooperative* tim dokumen bulog dengan tim dokumen PT Pos Indonesia KCU Jember supaya pengerjaan dokumen cepat selesai.

2.Penyajian Data

Bahwa penyajian data menunjukkan bahwa beban kerja yang berat, dikombinasikan dengan kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM), membuat pekerja merasa tingkat beban kerja yang tinggi dan berdampak pada peningkatan tingkat stres kerja. Peneliti dalam hal ini telah wawancara dengan beberapa karyawan PT Pos Indonesia KCU Jember yang dirasa seringkali mengalami beban kerja.

Dari hasil wawancara yang telah kami lakukan dapat ditarik kesimpulan. Bahwa dari bagian pengawasan kedua informan mengaku adanya kendala yang dirasakan pada saat menyelesaikan pemberkasan dokumen adalah pihak bulog yang terlambat untuk merevisi hal ini membuat pengerjaan terlambat dan yang selanjutnya,pengiriman oleh pihak transporter dari kelurahan. Keterlambatan tersebut menyebabkan menyebabkan informan sangat jenuh dan mengalami stress kerja dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Hal lain yang menyebabkan dokumen terlambat seperti stemple dan tanda tangan kurang dari pihak desa hal itu menyebabkan harus balik lagi ke kelurahan maka akan membutuhkan waktu yang lama lagi, pihak juruh bayar tampaknya hanya fokus pada tugas sebagai kurir O-Ranger dan kurang memperhatikan peran sebagai juru bayar. Keterlambatan tersebut menyebabkan salah satu factor penyebab adanya beban kerja yang dialami baik beban kerja yang dialami tim dokumen maupun beban kerja yang dialami oleh kurir O-Ranger karena mendapatkan tugas tambahan.

Kesimpulan dapat dibuat berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari wawancara yang telah kami lakukan. Kedua informan dari bagian pengawasan mengatakan, mereka berharap masalah ini segera berakhir sehingga mereka bisa melanjutkan ke hal lain.akan

tetapi pada kenyataan berbeda. Harus menunggu dari pihak bulog yang terlambat merevisi dokumen yang sudah dikerjakan, masih menunggu pihak juruh bayar karena desa yang sulit terjangkau. Terkadang informan kurang teliti karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Sampai mendapatkan revisi ulang dari pihak bulog sehingga harus dikerjakan ulang. Jika pihak bulog menunda revisi maka pekerjaan yang seharusnya selesai sesuai deadline jadi mengulur waktu.

Dari hasil wawancara konsekuensi yang sering terjadi jika mengalami keterlambatan pengerjaan dokumen adalah penumpukan dokumen sehingga hal tersebut mengalami informan jenuh dan juga stress yang bertambah. dan juga mendapatkan konsekuensi upah tambahan lembur dari Perusahaan karena melewati deadline yang telah ditentukan.

Salah satu fokus utama perusahaan saat ini adalah stres organisasi. Stres ini dapat dianggap sebagai akibat dari berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan. Jadi, ketika orang menghadapi begitu banyak tekanan, hal itu menyebabkan perilaku normal mereka berubah, dan stres muncul. Dengan kata lain, stres biasanya disebabkan oleh situasi ketegangan yang berdampak pada emosi, pikiran, dan kesehatan seseorang (Suryani & Yoga, 2018)

3.Penarikan Kesimpulan

Salah satu permasalahan krusial yang perlu diwaspadai oleh perusahaan adalah adanya beban kerja yang mempengaruhi stres kerja karyawan.. Salah satu beban kerja yang dialami beberapa karyawan bagian pengawasan PT Pos Indonesia KCU Jember yaitu disebabkan oleh banyaknya dokumen yang harus dikerjakan, keterlambatan pemeriksaan dari pihak bulog, disertai sumber daya manusia yang kurang. Peneliti menemukan melalui wawancara bahwa penundaan mengakibatkan keterlambatan dalam memproses dokumen diakibatkan oleh kurir Oranger, pihak bulog yang terlambat mengoreksi revisi. Informan karyawan bagian pengawasan mengaku, jika hal itu terjadi menyebabkan stress yang bertambah dan cukup menguras energi karena pengerjaan semakin terlambat dikarenakan terus mengulur waktu yang seharusnya sudah selesai tetapi terhambat akan hal itu.

Beban Kerja

Beberapa subjek mengalami beban kerja yang berbeda, beberapa disebabkan oleh jumlah dokumen pembagian yang sudah di samaratakan oleh pihak bulog masih masing 8 kecamatan satu tim. akibat jumlah dokumen yang terlalu banyak maka hal yang sering terjadi adalah kelelahan dan tidak focus.

Hasil penelitian bahwa beban kerja disebabkan oleh beberapa faktor pekerjaan. faktor tambahan Faktor tambahan yang menyebabkan beban bagi karyawan adalah kekurangan sumber daya. Sebuah analisis menyeluruh tentang hasil di tempat kerja,

beberapa penyebab beban di tempat kerja termasuk ketidakamanan, konflik antarpribadi, persaingan yang sangat kuat untuk mendapatkan pekerjaan, kontrol pekerjaan yang buruk, dan perubahan dalam kondisi sosial dan kesehatan. Salah satu subjek mengatakan bahwa dia bingung harus memulai tugas mana, karena banyak tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan. Menurut Harini et al., (2018), ada sejumlah faktor yang memengaruhi efisiensi kerja. seperti kondisi kerja, lingkungan kerja, dan faktor luar tugas yang kebanyakan.

Akibat Beban kerja yang mengalami stress kerja

Dari pembahasan mengenai akibat beban kerja yang menyebabkan stres kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja bukan hanya sekadar tantangan psikologis, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengarah pada banyak masalah kesehatan fisik dan mental yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam hasil wawancara informan mengaku mengalami beban kerja yang berakibat pada stress kerja. Bahwa terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang dikerjakan menyebabkan informan kelelahan karena dokumen yang diselesaikan dengan cepat, dan ada yang sampai merasa jenuh hingga sakit beberapa karyawan yang mempunyai beban kerja yang memengaruhi stress kerja dikarenakan jumlah dokumen harus dikerjakan terlalu banyak sehingga membuat stress apalagi jika terjadi revisi yang berulang maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan cepat selesai. hal ini menyebabkan stress kerja dan menguras energi. disertai waktu pengerjaan yang cukup singkat membuat stress kerja yang meningkat karena sering lembur, bergadang sampai di bawa kerumah. Kecemasan dan stres waktu merupakan dua komponen stres kerja, menurut Parker dan DeCotiis (1983). Istilah “stres waktu” menggambarkan perasaan seseorang ketika terdesak waktu, sedangkan istilah “kecemasan” menggambarkan perasaan seseorang ketika cemas terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN

dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada bagian pengawasan memiliki dampak terhadap tingkat stress kerja. Hal ini ditemukan melalui wawancara dengan informan, di mana mereka menyatakan itu tingginya beban kerja yang dialami telah menyebabkan stres kerja dan kesulitan memenuhi tujuan yang telah ditentukan jika terjadi kekurangan sumber daya manusia. Akibatnya, karyawan sering kali kelelahan, kewalahan, capek hingga sakit akibat beban kerja yang terlalu banyak, akibatnya dapat dikatakan beban kerja dampak

tingkat stres kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya diperlukan untuk mengurangi tingkat stres pada pegawai. Sumber daya organisasi yang memadai diharapkan dapat memberikan dukungan yang signifikan kepada pegawai, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, peneliti dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut: membagi beban kerja pegawai menjadi tugas pokok yang telah ditetapkan, sambil menambahkan sumber daya yang kurang. Dengan cara ini, diharapkan pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif, serta mengurangi tekanan yang dapat memicu stress. Dapat juga diatasi dengan cara mengadakan forum komunikasi dengan bulog untuk membagi tim dokumen agar tidak terjadi keterlambatan dalam pemeriksaan dokumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah , S. N. (2022). pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Bumiraya investindo mill sebanti kota baru). *JURNAL MARITIM* .
- Aisyah , S. N. (2022). pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan (STUDI PADA PT BUMIRAYA INVESTINDO MILL SEBANTI KOTA BARU). *Jurnal maritim* .
- Anisa , H. N., & Prastawa , H. (n.d.). Analisis beban kerja pegawai dengan metode full time equivalent . 5-6.
- Ariyanti, D. (2021). *repository stie dewantara ac.id* . From Bab II Tinjauan Pustaka : <https://repository.stiedewantara.ac.id/1863/4/Bab%202.pdf>
- Assa , A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan PT SINERGI INTEGRA SERVICES . *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akutansi* , 8.
- Dr.Ir.Suradi, S. (2020). *beban kerja teori dan aplikasi bata ringan* . makasar: Nas media pustaka .
- Fiantika , F. R., Wasil , M., Jumiyati , S., Honesti, L., Wahyuni , S., Mouw, E., . . . Waris , L. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. padang : global eksekutif teknologi .
- konsultasi psikologi* . (2023 , october 18). From pengertian, penyebab dan gejala - gejala stress di tempat kerja : <https://www.konsultanpsikologijakarta.com/search/kompetisi/>
- Nabila, V. S., & Syafina , W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan . *Jurnal kewarganegaraan*.
- Nadilah , F. A., Rani, & Purwatiningsih . (2023). pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet . *Jurnal penelitian Bisnis dan manajemen* .
- Nadilah, F. A., Rani, & Purwatiningsih. (2023). pengaruh beban kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet . *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen* , 120.
- Paramitadewi, K. F. (2017). pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten tabanan . *E-Jurnal manajemen Unud* .
- Ramadhan, D. F., & Manafe , L. A. (2023). Beban dan stress kerja pada bulog . *jurnal administrasi*, 7.
- repository stei* . (n.d.). From Metoda penelitian : <http://repository.stei.ac.id/8900/4/bab%203.pdf>
- Republika. (2023, 04 06). *public realations* . From PT Pos Indonesia Distribusikan Bantuan Bansos ke Seluruh Negeri : <https://www.posindonesia.co.id/en/artikel/detail/286/pos-indonesia->

distribusikan-bantuan-bansos-ke-seluruh-negeri

- Rizki , M., Doriza, S., & Dudung , A. (2022). konsep manajerial pada prodi rekayasa keselamatan kebakaran . *jurna manajer pendidikan* .
- Safitri, I. (2022). *Kajian pustaka* . From Repository stei.ac.id : http://repository.stei.ac.id/8808/3/BAB%20II%20_SKRIPSI_INDDAH%20SAFITRI.pdf
- Salim , A. S., Munzir, & Z. R. (2022). Peran guru pendidikan jasmani terhadap pembelajaran kepramukaan di SMAN 1 Baitussalam Aceh Besar . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* .
- Tunjungsari , P. (2011). Elib Unikom. *pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT Pos Indonesia persero bandung* .