



Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan Operator Produksi Pada PT X

Farhan Saputra¹, Sandra Adetya²

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract

Received: 02 Januari 2026
Revised: 16 Januari 2026
Accepted: 28 Januari 2026

The study aimed to examine the relationship between workload and work stress among production operators at PT X. The research employed a quantitative correlational method using total sampling with 114 respondents. The workload was measured using the NASA-TLX scale based on Hart and Staveland, while work stress was assessed using dimensions from Robbins. Validity and reliability tests indicated that both instruments were highly reliable ($\alpha = 0.973$ and $\alpha = 0.974$). Data analysis using Pearson correlation revealed a positive and significant relationship between workload and work stress ($r = 0,882$, $p < 0.0001$), indicating that higher workload is associated with higher levels of stress. Most employees experienced high workload (91.23%) and high work stress (65.79%). These findings emphasize the need for effective workload management and stress reduction strategies in the workplace. The study suggests that companies should evaluate workload regularly and provide psychological support programs for employees.

Keywords: Workload, work stress, production operator

(*) Corresponding Author: farhansaputra1928@gmail.com

How to Cite: Saputra, F., & Adetya, S. (2026). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan Operator Produksi Pada PT X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.C), 12-25. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13762>.

INTRODUCTION

Saat ini Indonesia sedang mengalami lonjakan pertumbuhan di sektor industri sebagai bagian dari proses pembangunan negara. Kemajuan teknologi turut mendorong percepatan perkembangan industri manufaktur, baik secara global maupun di Indonesia. Hal ini selaras bersama penelitian dari Siburian, (2020) pertumbuhan sektor manufaktur ini juga sejalan dengan meningkatnya masyarakat terhadap berbagai produk hasil manufaktur. Pada tahun 2025 ini, tingkat kompetisi di sektor manufaktur terus meningkat, sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif untuk tetap bertahan atau bahkan meraih keunggulan di tengah persaingan usaha sejenis. Berdasarkan laporan dari artikel Info Publik.id dalam rentang waktu 2014-2022, Produk Domestik Bruto (PDB) industri manufaktur Indonesia mencatat rata-rata pertumbuhan tahunan sejumlah 3,44%. Angka ini melampaui rata-rata pertumbuhan global yang sebesar 2,35%, serta melebihi rata-rata pertumbuhan negara-negara anggota The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 2,08% (Baheramasyah, 2024). Aspek yang perlu diperhatikan tingkat produktivitasnya ialah bagian produksi, seperti operator mesin produksi. Operator produksi memegang peranan krusial dalam suatu perusahaan karena merupakan tempat berlangsungnya seluruh rangkaian proses manufaktur yang menghasilkan produk siap jual. (Kurnianto & Munang, 2023).

Menurut Assa, (2022) operator produksi memiliki peran utama dalam perusahaan manufaktur yang mengoperasikan mesin produksi, mengawasi jalannya kegiatan produksi sekaligus menjamin bahwa produk yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Target yang wajib dipenuhi pada setiap karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya menjadi kewajiban yang tidak terhindarkan, sehingga seringkali memaksa karyawan untuk bekerja melampaui jam kerja normal. Selain itu Edú-Valsania dkk., (2022) menyatakan operator produksi sering menghadapi tekanan untuk bekerja melebihi batas kemampuan karyawan, terutama ketika permintaan pelanggan meningkat. Hal ini menyebabkan karyawan dituntut untuk bekerja melebihi durasi kerja normalnya bahkan harus lembur di hari akhir pekan, yang berdampak pada kelelahan fisik dan mental. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja sering kali dihadapkan pada tekanan produksi yang tinggi dan kurangnya waktu istirahat, yang dapat menyebabkan stres berkepanjangan serta penurunan produktivitas dan motivasi karyawan. Akibatnya, karyawan harus pulang lebih lama, dan kembali bekerja di esok harinya, sehingga waktu istirahat karyawan berkurang, kualitas kesehatan karyawan menurun serta produktivitas karyawan menurun.

Jumlah perusahaan yang bertambah dalam industri manufaktur, ditambah dengan kondisi ekonomi yang semakin meningkat, mendorong terjadinya persaingan yang semakin sengit di sektor otomotif. Perusahaan yang telah terjun di bursa bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik maupun pemegang saham melalui peningkatan nilai perusahaan (Suhendi, 2021). Persaingan yang ketat serta tuntutan yang tinggi di dunia kerja masa kini, terutama dalam hal profesionalisme, menimbulkan berbagai tekanan yang harus dihadapi oleh para karyawan. Stres kerja tersebut dapat memicu munculnya rasa cemas yang dirasakan oleh karyawan. Sumber stres kerja ini bukan sekadar berasal dari tempat kerja, namun juga dari lingkungan keluarga maupun sosial. Kecemasan yang ditimbulkan berpotensi menimbulkan dampak negatif, baik terhadap kesehatan fisik maupun kondisi mental karyawan (Sarinah dkk., 2023).

Kondisi kecemasan yang berlebihan dikenal sebagai stres. Stres merupakan bentuk ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, serta keadaan karyawan ketika harus merespons tekanan lingkungan yang melebihi kapasitas adaptasinya (Samura & Sitompul, 2020). Robbins dan Judge, (2017) menyatakan stres kerja merupakan suatu keadaan yang dialami karyawan saat mengalami hambatan atau tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan hal-hal yang dinilai penting bagi karyawan organisasi. Karasek, (1979) menjelaskan bahwa stres kerja muncul akibat adanya interaksi tuntutan pekerjaan (job demands) dan sejauh mana karyawan mempunyai kendali atau kebebasan dalam membuat keputusan (decision latitude). Pekerjaan dengan tuntutan tinggi namun kontrol rendah cenderung menyebabkan tekanan psikologis yang signifikan, yang memberikan pengaruh buruk terhadap kesehatan mental maupun fisik pekerja. Sebaliknya, pekerjaan dengan tuntutan tinggi tetapi disertai dengan tingkat kontrol yang tinggi dapat mendorong pembelajaran aktif dan pertumbuhan pribadi. Didalam dunia kerja manufaktur, lingkungan kerja kerap menjadi pemicu stres kerja, antara lain sebab tingkat kebisingan yang tinggi, tekanan untuk memenuhi target produksi, shift kerja yang bergilir, serta hubungan kerja yang tidak harmonis. Hal tersebut dianggap sebagai stressor kerja, yakni berbagai keadaan ditempat kerja yang dirasakan oleh

karyawan sebagai beban atau tuntutan yang melampaui kapasitas atau sumber daya yang karyawan miliki, sehingga menimbulkan stres (Handayani dkk., 2023).

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan data pada tahun 2014 mencatat bahwa tingkat kejadian stres akibat kerja di Indonesia berkisar antara 11,6% hingga 17,4% dari populasi orang dewasa, menunjukkan bahwa stres kerja dianggap sebagai permasalahan yang cukup serius dalam dunia kerja. (Setiawan, 2019). Penelitian oleh Maharani menemukan bahwa karyawan yang mengalami beban mental dalam pekerjaan yang tinggi berisiko 2,381 kali lebih tinggi menemui stres kerja dibandingkan dengan karyawan yang beban kerja mentalnya rendah. Selain itu, karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi mempunyai kemungkinan 2,778 kali mennggi merasakan stres kerja berbanding dengan karyawan yang menghadapi tuntutan pekerjaan rendah (Maharani dkk., 2024).

Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 2 Juni 2025 pada 13 karyawan operator produksi di PT X melalui kuisisioner Google form terkait stres kerja. Hasil dari survey menyatakan 77% karyawan merasakan kelelahan fisik dan mental saat melakukan pekerjaan yang cukup banyak diimbangi dengan pekerjaan yang terlalu berat. Pada 13 responden tersebut sebagian besar karyawan mengalami stres kerja yang dipicu oleh beban kerja mental yang tinggi. Faktor-faktor seperti melakukan pekerjaan yang cukup berat, terlebih lagi tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan dengan cepat serta masalah pribadi yang dapat mempengaruhi kinerjanya menjadi keluhan yang sering muncul dari karyawan. Kondisi ini berdampak terhadap kondisi emosional karyawan, yang mudah marah ketika diajak bicara dan cemas. Emosi yang tidak stabil ini juga mempengaruhi hubungan antar rekan kerja. Selanjutnya, beberapa karyawan mengeluhkan bahwa tekanan kerja yang terus menerus membuat karyawan rentan terhadap gangguan kesehatan, seperti mengalami sakit kepala. Masalah pribadi yang dibawa ke lingkungan kerja juga turut memperburuk kondisi psikologis karyawan, sehingga menurunkan kualitas kerja.

Survey diperkuat melalui penelitian Riznanda dan Kusumadewi, (2023) menampilkan hubungan beban kerja dan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X memakai pendekatan kuantitatif korelasional melalui sampel 104 karyawan, hasil analisis menunjukkan korelasi beban kerja dan stres kerja menunjukkan arah positif yang signifikan. Beban kerja berperan sebesar 44,7% dalam memengaruhi tingkat stres kerja. Penelitian yang dilakukan Setiyawati dan Kusmanto (2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja, melalui motivasi kerja berperan selaku mediator.

Menurut Selye (dalam Waluyo, 2019) stres kerja adalah tanggapan karyawan atas sumber tekanan ataupun stressor yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain, stres kerja ialah kondisi tertekan yang dirasakan karyawan ketika menemui tuntutan pekerjaan. Salah satu aspek utama yang memengaruhi stres kerja ialah beban kerja. Beban kerja yang tinggi, baik secara kuantitatif (jumlah pekerjaan) ataupun kualitatif (taraf kesulitan), seringkali meningkatkan tekanan psikologis karyawan (Spector & Jex, 1998). Bentuk dari stres kerja yang paling umum dialami karyawan meliputi beban kerja berlebihan, yakni ketika jumlah dan kecepatan pekerjaan melebihi kemampuan fisik dan mental. Stres ini dapat berasal dari faktor lingkungan, organisasi, dan karyawan (Nurjanah dkk., 2024). Jam kerja yang panjang dan sistem shift, terutama shift

malam, dapat menyebabkan kelelahan, gangguan pola tidur, dan penurunan konsentrasi (Ikhsan dkk., 2023).

Stres kerja dapat dialami oleh karyawan akibat tugas, tuntutan, ataupun beban kerja yang berlebihan, yang dapat memicu perasaan cemas, jenuh, maupun kelelahan, sehingga memengaruhi kestabilan emosi. Jika karyawan tidak mampu menuntaskan pekerjaan yang dibagikan, maka kondisi tersebut dapat mengarah pada munculnya stres kerja (Jansa dkk., 2024). Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No.12 Tahun 2008 mengungkapkan bahwa beban kerja ialah jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebuah unit organisasi ataupun jabatan, yang dihitung berdasarkan perkalian antara volume tugas dan standar waktu penyelesaian. Beban kerja merujuk melalui taraf kapasitas yang dibutuhkan seseorang atau kelompok dalam suatu posisi kerja guna menyelesaikan tanggung jawab yang ditetapkan dalam periode waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Mengingat bahwa aktivitas kerja mencakup unsur fisik dan mental, maka masing-masing aspek tersebut mempunyai tingkat beban yang tidak sama (Ratnawati dkk., 2024).

Beban kerja merupakan serangkaian tugas yang memerlukan pemikiran atau keterampilan tertentu yang wajib diselesaikan dalam batas waktu ditentukan, baik dalam aspek fisik maupun mental (Batubara & Abadi, 2022). Tugas atau beban kerja yang dibagikan kepada karyawan harus diselaraskan melalui kekuatan fisik dan mental masing-masing karyawan. Tingkat kesulitatan beban kerja, baik ringan maupun berat, harus sesuai dengan kapasitas dan kemampuan kerja masing-masing karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan melampaui batas kemampuan tersebut, maka hal ini dapat mengakibatkan kelelahan dalam menjalankan pekerjaan (Anggraeny dkk., 2021). Menurut Vanchapo, (2020) beban kerja merujuk pada aktivitas yang perlu dituntaskan karyawan pada durasi waktu tertentu. Ketika seorang karyawan mampu menuntaskan semua tanggung jawab yang diberikan tepat pada waktunya, maka hal itu tidak dianggap sebagai beban kerja. Namun demikian, apabila penyelesaian tugas tidak dilakukan secara efektif, kondisi tersebut dapat dianggap sebagai beban kerja.

Bentuk-bentuk dari beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental, beban kerja fisik dapat ditandai dengan kelemahan fisik, ketidakintoleranan terhadap aktivitas, kesulitan dalam memulai aktivitas, dan menurunkan produktivitas dan kualitas hidup. Adapun bentuk beban kerja mental meliputi tanggung jawab yang berlebihan mengganggu kelelahan, cedera, kecelakaan kerja, rasa sakit, dan penurunan produktivitas (Fathonah dkk., 2023). Almakhi, (2023) faktor yang menjadi penyebab beban kerja ialah pekerjaan yang dikerjakan terlalu berat sehingga banyak menguras energi yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Kondisi ini mengharuskan karyawan untuk mengeluarkan lebih banyak energi dari biasanya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, setiap karyawan mempunyai kapasitas yang berbeda dalam menghadapi tekanan beban kerja, tergantung pada karakteristik karyawan masing-masing. Dengan kata lain, keberhasilan dalam menyelesaikan tugas bergantung pada bagaimana seseorang memahami dan merasakan beban kerja yang dialaminya. Beban kerja diukur melalui indikator-indikator seperti pencapaian target, lingkungan atau kondisi kerja, dan ketentuan standar dalam melaksanakan pekerjaan. (Manalu, 2020).

Berdasarkan pemaparan diatas, mampu dibagikan simpulan tingginya beban kerja selaku pemicu utama yang mampu memicu timbulnya stres kerja pada karyawan. Fenomena ini penting untuk diteliti lebih lanjut, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap kesehatan fisik, mental, serta produktivitas kerja. Hal itu mendorong peneliti guna melaksanakan penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan operator produksi pada PT X.

METHODS

a. Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti memakai metode kuantitatif korelasional sebab untuk menentukan hubungan ataupun keterkaitan dua ataupun lebih variabel (Azwar, 2017). Menurut Periantolo, (2016) Penelitian kuantitatif dapat dikategorikan berdasarkan tiga hal: tujuan, perlakuan, dan waktu. Berdasarkan tujuan, terdapat empat jenis penelitian, yakni deskriptif, komparatif, korelasional, dan kausal. Penelitian kuantitatif terbagi menjadi empat jenis berdasarkan perlakuan: survey (alamiah), eksperimen murni, eksperimen semi, dan tindakan. Penelitian longitudinal dan cross-sectional terbagi menjadi dua jenis berdasarkan waktu

b. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT X. Kriteria dari Populasi penelitian ini ialah karyawan operator produksi PT X yang berjumlah 114 responden.

c. Instrumen Penelitian

Penelitian ini memakai skala likert melalui teknik penyebaran skala memakai kuisisioner melalui google form. Skala ini mempunyai dua jenis aitem, yakni favorable dan unfavorable. Dimana aitem favorable untuk membagikan dukungan kontrak yang ingin dinyatakan, sedangkan unfavorable ialah negasi atas kontrak yang hendak diungkap (Periantolo, 2016).

Pada penelitian ini peneliti mengukur dua skala yakni beban kerja dan skala stres kerja. Instrumen penelitian yang akan disebarakan memakai *Google Form*. Melalui penyebaran ini akan memudahkan peneliti untuk mencapai seluruh jumlah sampel penelitian. Jawaban atas setiap instrument melalui penelitian ini mempunyai tingkatan dari yang tertinggi hingga terendah. Pada skala penelitian digunakan empat pilihan jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skoring untuk merespon

Tabel 1 Blue Print Skala Beban Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
			Fav	Unfav		
1.	Fisik	Aktivitas fisik yang dibutuhkan ketika melaksanakan (mencakup: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan lainnya	1,4	8,18	4	16,66%

2.	Mental	Tuntutan aktivitas mental dan perceptual yang diperlukan ketika menuntaskan tugas yang dilaksanakan (berpikir, menghitung, mengingat, melihat, dan mencari	12,15	14,16	4	16,66%
3.	Waktu	Tekanan yang terhubung melalui waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan ataupun santai atau cepat, dan melelahkan	22,17	6,20	4	16,66%
4.	Frustasi	Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, disandingkan bersama perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.	19,13	10,11	4	16,66%
5.	Performa	Seberapa besar kesuksesan seorang individu pada pekerjaannya dan seberapa puas melalui hasil kerjanya	23,7	5,24	4	16,66%
6.	Usaha	Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan	2,3	9,21	4	16,66%
Jumlah			12	12	24	100%

Melalui penelitian ini, skala beban kerja yang digunakan melalui penelitian ini disusun berdasarkan beragam aspek atas pengukuran NASA-TLX oleh Hart

melalui dimensi beban kerja fisik. NASA-TLX terdiri dari enam subskala yakni, mental, fisik, waktu, performa, frustrasi, dan usaha. Yang mengukur dimensi beban kerja yang berbeda-beda. Aitem ini mencakup dua jenis pertanyaan yakni favorable dan unfavorable. Skala pada penelitian ini ialah skala kerja yang diadaptasi oleh (Priyanti, 2015).

Tabel 2 Blue Print Skala Stres Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
			Fav	Unfav		
1.	Fisiologis	Penurunan metabolisme tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, mudah sakit kepala	4,16,	1,10,14,17	9	36%
			19,21	,20		
2.	Psikologis	Tidak puas, merasa tegang, gelisah, perubahan emosi, suka menunda suatu hal	8,9,11,13,15,18	12,22,24	9	36%
3.	Perilaku	Mudah lupa, perubahan pola tidur serta makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan cepat, menarik diri dari sosial.	2,3,6,7,	5,23,25	7	28%
Jumlah			14	11	25	100%

Aspek-aspek yang diukur secara lebih umum termasuk fisiologis, psikologis, perilaku. Alat ukur ini mencakup 36 item pertanyaan. Skala pada penelitian ini ialah skala kerja yang diadaptasi oleh peneliti dari penelitian (Refiany, 2019).

d. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson product moment untuk melihat bagaimana variabel yang diteliti berinteraksi satu sama lain untuk menentukan apakah mereka berkorelasi satu sama lain dan untuk menunjukkan apakah ada korelasi positif atau negatif. Uji korelasi mengevaluasi hubungan antara variabel dengan skor 0–1 (Periantalo, 2016). Sebelum melakukan uji korelasi, uji asumsi dasar yang mencakup uji normalitas dan uji linearitas.

Data yang diperoleh, dikumpulkan serta diproses sehingga menjadi sebuah informasi yang nantinya akan dijadikan kesimpulan. Data tersebut akan diolah dan

diuji terlebih dahulu dengan aplikasi pengolahan data menggunakan software Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) version 0.18.1.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Penelitian ini melibatkan 114 karyawan operator produksi PT X. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Google Form*. kelompok usia 31-35 tahun dengan persentase 46,5% dan karyawan dengan masa kerja 6-15 tahun dengan persentase 57% menjadi karyawan yang paling dominan dalam penelitian ini. Karyawan ini merupakan populasi yang berpotensi mengalami stres kerja yang cukup tinggi, mengingat beban kerja yang cenderung berat, akibat tekanan target produksi yang tinggi.

Tabel 3 Analisis deksriptif beban kerja dan stres kerja

Variabel	Mean	Median	S.D
Beban Kerja	80.430	80.000	11.104
Stres Kerja	84.184	85.500	9.359

Sumber : Hasil olah data JASP

Hasil analisis deskriptif menunjukkan mean beban kerja sebesar 80.430 dan stres kerja 84.184. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan data terdistribusi normal ($p > 0.05$).

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

Uji Linear Regression ▼

Model Summary - TOTAL Y ▼

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	F Change	df1	df2	p
H ₀	0.000	0.000	0.000	9.359	0.000		0	113	
H ₁	0.882	0.777	0.775	4.438	0.777	390.412	1	112	< .001

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	7690.816	1	7690.816	390.412	< .001
	Residual	2206.315	112	19.699		
	Total	9897.132	113			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Temuan pengujian linearitas antara variabel beban kerja dan stres kerja menunjukkan nilai signifikansi $P < .001$ pada baris linear.

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi
Uji Correlation ▼

Pearson's Correlations			
Variable		TOTAL X	TOTAL Y
1. TOTAL X	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. TOTAL Y	Pearson's r	0.882***	—
	p-value	< .001	—

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Berdasarkan hasil analisis korelasi pearson's correlations, diperoleh skor $r=0,882$ dengan $p\text{-value} < 0,001$, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Korelasi positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan oleh responden. Pemaparan tersebut sehingga mampu dinyatakan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal tersebut, disimpulkan adanya hubungan beban kerja melalui stres kerja. Hubungan positif berarti semakin meninggi tingkat beban kerja pada operator produksi pt x, maka semakin meninggi tingkat stres kerja yang karyawan rasakan.

CONCLUSION

Tujuan penelitian ini ialah guna menganalisis hubungan beban kerja dan stres kerja pada operator produksi di PT X, sebuah perusahaan manufaktur otomotif. Penelitian dilakukan sebab tingginya keluhan fisik dan psikologis dari para karyawan terkait tuntutan kerja yang berlebihan. Operator produksi dihadapkan pada berbagai tantangan seperti target tinggi, lembur di akhir pekan, serta tekanan performa kerja yang dapat memicu stres berkepanjangan. Menurut Robbins dan Judge, (2013), stres kerja merupakan kondisi ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya. Fenomena ini berdampak pada motivasi, produktivitas, serta kesehatan mental karyawan (Alves, 2005). Oleh sebab itu, penting untuk memahami kontribusi beban kerja terhadap stres kerja agar manajemen dapat mengambil langkah preventif yang tepat. Selain tekanan pekerjaan, faktor lingkungan kerja seperti kebisingan dan jadwal shift juga turut memperburuk kondisi stres karyawan Handayani dkk., (2023). Penelitian ini mempunyai populasi 114 karyawan dengan teknik sampling jenuh dan pendekatan kuantitatif korelasional.

Melalui penelitian ini, kedua variabel, yakni beban kerja dan stres kerja, dikategorikan berdasarkan distribusi skor hasil skala Likert 4 poin. Kategori beban kerja dibagi menjadi rendah (<48), sedang ($48-71$), dan tinggi (≥ 72), dengan hasil menunjukkan 91,23% karyawan masuk kategori beban kerja tinggi. Sementara untuk stres kerja, kategori dibagi menjadi rendah (<50), sedang ($50-74$), dan tinggi (≥ 75), dan ditemukan bahwa 65,79% responden berada pada kategori stres kerja tinggi. Kategori ini dihitung dengan pendekatan mean hipotetik dan standar deviasi

sebagai dasar klasifikasi. Temuan ini sejalan dengan riset Riznanda dan Kusumadewi, (2023) yang menunjukkan beban kerja tinggi berkorelasi dengan meningkatnya stres kerja. Kategorisasi ini penting untuk mengidentifikasi seberapa besar potensi risiko yang dihadapi oleh karyawan dan menentukan langkah intervensi yang sesuai guna menyusutkan beban kerja yang berlebihan (Spector & Jex, 1998).

Pengujian hipotesis memakai uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan beban kerja melalui stres kerja ($r = 0,882$, $p < 0,001$). Hal ini membuktikan semakin meninggikan beban kerja, maka semakin meninggi juga tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Uji linearitas yang dilakukan sebelumnya juga menampilkan hubungan antara variabel tersebut bersifat linear ($p < 0,001$). Melalui demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menguatkan temuan Setiyawati dan Kusmanto, (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja saling berpengaruh secara signifikan dan berdampak terhadap produktivitas kerja. Analisis statistik ini memberikan dasar yang kuat bahwa beban kerja merupakan prediktor utama bagi timbulnya stres kerja, sehingga penting untuk dikaji lebih dalam dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Achmar dkk., 2022).

Hubungan antara beban kerja dan stres kerja bersifat positif yang mengartikan ketika beban kerja meningkat, mengartikan tingkat stres kerja juga meningkat. Beban kerja tinggi, baik dari sisi fisik seperti aktivitas berat, maupun mental seperti pengambilan keputusan cepat, berdampak pada kelelahan psikis yang mengarah pada stres (Fathonah dkk., 2023). Model Demand-Control dari Karasek, (1979) menyebutkan stres hadir saat tuntutan kerja meninggi tidak disertai melalui kontrol atau otonomi yang memadai. Penelitian oleh Qoyyimah dkk., (2019) juga menyatakan beban kerja berkontribusi langsung terhadap stres kerja yang kemudian berdampak negatif pada kinerja. Selain itu, faktor seperti tuntutan waktu, tekanan performa, dan perasaan frustrasi turut memperkuat hubungan ini. Oleh sebab itu, pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menjadi langkah awal untuk menurunkan stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Variabel beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan instrumen NASA-TLX yang meliputi enam dimensi: tuntutan mental, fisik, waktu, performa, frustrasi, dan usaha (Hart & Staveland, 1988). Sementara itu, stres kerja diukur berdasarkan dimensi fisiologis, psikologis, dan perilaku yang dikembangkan dari teori (Robbins & Judge, 2013). Beban kerja dianggap sebagai tekanan tugas yang tidak seimbang dengan kapasitas karyawan, dan apabila dibiarkan terus-menerus dapat menimbulkan stres kerja kronis (Amri & Herizal, 2017). Stres kerja yang muncul akan memengaruhi kesehatan fisik, emosi, hingga kinerja sehari-hari. Oleh sebab itu, kedua variabel ini mempunyai hubungan yang erat dan saling memengaruhi satu sama lain. Untuk mengurangi risiko stres, perlu dilakukan perencanaan beban kerja yang selaras melalui kemampuan karyawan serta pelatihan manajemen stres di tempat kerja (Sukmawati & Hermana, 2024).

Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada penggunaan metode kuantitatif korelasional dengan pendekatan survei yang hanya melibatkan satu perusahaan, yakni PT X, sehingga hasil temuan belum tentu dapat digeneralisasikan ke sektor atau perusahaan lain dengan karakteristik kerja yang berbeda. Selain itu, pengumpulan data dilakukan melalui Google Form, yang memungkinkan adanya

bias dalam pengisian skala oleh responden, seperti kurangnya perhatian atau ketidaksesuaian konteks saat menjawab. Penelitian ini juga belum menyertakan pertimbangan terhadap faktor lain yang dapat berdampak pada stres kerja, seperti dukungan sosial, gaya kepemimpinan, serta kondisi psikologis karyawan yang beragam. Keterbatasan lainnya ialah penggunaan desain cross-sectional, yang hanya menangkap data pada satu waktu sehingga tidak mampu menggambarkan dinamika hubungan antara beban kerja dan stres kerja secara longitudinal. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan multivariat dan melibatkan lebih dari satu organisasi guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif

CONFLICT

Ditemukan hubungan positif yang signifikan beban kerja melalui stres kerja pada operator produksi PT X. keterkaitan antara dua variabel ini bersifat searah, dimana adanya peningkatan pada satu variabel X akan diikuti oleh peningkatan variabel Y. Beban kerja berperan penting dalam mendukung peningkatan stres kerja pada karyawan operator produksi, seperti fisiologis, psikologis, perilaku.

REFERENCES

- Achmar, M. F., Saptaputra, S. K., & Yunawati, I. (2022). Hubungan beban kerja dan kelelahan kerja dengan stres kerja pada pekerja di pt x. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(9), 3589–3595. <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i9.1216>
- Almakhi, U. A. M. (2023). Analisa pengaruh beban kerja dengan burnout pada karyawan pt wirasindo santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economic*, 1(1), 43–50.
- Alves, S. L. (2005). A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*, 73(6), 443–452.
- Amri, & Herizal. (2017). Analisis beban kerja psikologis dengan menggunakan metode nasa-tlx pada operator departemen fiber line di pt. toba pulp lestari. *Industrialn Engineering Journal*, 6(1), 29–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.53912/iejm.v6i1.155>
- Anggraeny, Y., Russeng, S. S., & Saleh, L. M. (2021). Pengaruh beban dengan stress kerja terhadap kelelahan kerja perawat rs tadjuddin cholid. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 2(1), 66–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.30597/hjph.v2i1.12653>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh beban kerja, disiplin, kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (a cargill company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8–16. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Arifani, N. S., & Kusmaryani, R. E. (2021). Intensi turnover pada perusahaan perhotelan : sebuah kajian beban kerja sebagai determinan. *Acta Psychologia*, 3(1), 60–68. <https://doi.org/DOI:10.21831/ap.v3i1.36044>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi edisi revisi*. Pustaka Belajar.
- Baheramsyah. (2024). *Ini capaian pertumbuhan industri manufaktur indonesia*. Infopublik.Id. <https://infopublik.id/kategori/nasional-ekonomi->

- bisnis/825941/ini-capaian-pertumbuhan-industri-manufaktur-indonesia
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Dihartawan, Ariyanto, J., Latifah, N., Lusida, N., Maududi, A. A. Al, & Maulidina. (2024). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja konstruksi pembangunan jalan tol cinere-jagorawi. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 20(1), 42–48.
- Diyannah, A. O., Marisdayana, R., & Subakir. (2024). Hubungan konflik kerja, beban kerja, dan jam kerja terhadap stress kerja pekerja bagian produksi di pt x provinsi jambi tahun 2023. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(8), 1287–1292. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v4i8.3045>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout : a review of theory and measurement. *International Journal of Environment Research and Public Health*.
- Fathonah, O. P. N., Nisa, F. S., & Chahyadhi, B. (2023). Hubungan beban kerja fisik dan beban kerja mental dengan kelelahan kerja pada pekerja di pt.x surakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 11(5), 515–520. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jkm.v11i5.37943>
- Faulkner, B., & Patiar, A. (1997). Workplace induced stress among operational staff in the hotel industry. *Int. J. Hospitality Management*, 16(1), 99–117. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0278-4319\(96\)00053-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0278-4319(96)00053-9)
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). *Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: literature review general sampling techniques in research methodology: literature review*. 1(2), 85–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Handayani, P., Millah, I., & Yusvita, F. (2023). Working Stress and Its' Predictive Factors among Production Area Workers in PT X. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 6(2), 139–144. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v6i2.702>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of nasa-tlx (task load index): results of empirical and theoretical research. *Elsevier Science Publisher B.V (North-Holland)*, 139–183. [https://doi.org/doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Ikhsan, M. F. Al, Wardiati, & Aramico, B. (2023). Analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa Sawit pt x kabupaten nagan raya tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Tembusai*, 4(1), 214–219. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jkt.v4i1.13754>
- Jansa, S. N., Sulistiasih, & Widyastuti, M. (2024). JOTE Volume 5 Nomor 3 Tahun 2024 Halaman 156-163 JOURNAL ON TEACHER EDUCATION Research & Learning in Faculty of Education Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Stres Kerja pada Karyawan. *Journal On Teacher Education*, 5(3), 156–163. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jote.v5i3.24516>
- Jumarni, & Zetli, S. (2024). Analisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi di pt excelitas technologies batam. *Jurnal Comasie*,

- 11(3), 46–56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33884/comasiejournal.v10i3.9073>
- Karasek, R. A. J. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kurnianto, A., & Munang, A. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada operator mesin turning manual. *JENIUS: Jurnal Terapan Teknik Industri*, 4(2), 190–200. <https://doi.org/10.37373/jenius.v4i2.501>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organisation and stress*. http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf
- Maharani, A., Karima, U. Q., Fithri, N. K., & Amrullah, A. A. (2024). Dampak faktor individu dan pekerjaan terhadap tingkat stres kerja di perusahaan makanan dan minuman. *HSEJ: Health Safety and Environment Journal*, 31–42.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurjanah, D., Mulia, S. A., & Ernawati, M. (2024). Gambaran tingkat stres kerja pada staf pabrik beton x. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 5036–5043. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/29126>
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indoneisa. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496. <https://doi.org/doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2667>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Periantolo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta Pustaka Pelajar.
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan pt. x. In *Jakarta : Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah, 2015*.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1.1407>
- Rahmadani, Y. N., Yuliana, L., & Fuadi, Y. (2024). Hubungan beban kerja dengan stress kerja pada peserta pelatihan welder pt. x. *Jurnal Surya Medika*, 10(1), 125–130. <https://doi.org/10.33084/jsm.v10i1.7163>
- Ratnawati, R., Wahyuni, S., Setyawati, N. F., Yuliana, L., & Mulya, W. (2024). Analisis pengaruh beban kerja terhadap penyebab kelelahan kerja pada karyawan divisi warehouse di pt. hexindo adiperksa tbk kota balikpapan. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingkungan*, 10(1),

- 65–75. <https://doi.org/https://doi.org/10.36277/identifikasi.v10i1.322>
- Refiany, P. (2019). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru sma negeri 1 pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54695>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organization behavioral* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Samura, M. D., & Sitompul, F. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.36656/jikm.v1i2.283>
- Sarifa, & Wartono, M. (2021). Hubungan antara beban kerja, besaran upah, dan stres kerja pada karyawan pengelolaan limbah. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 4(2), 70–78. <https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2021.v4.70-78>
- Sarinah, Fadli, U. M. F., & Khalida, L. R. (2023). Analisis faktor stres kerja karyawan di pt.keo san indonesia cabang cikarang kabupaten bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7155–7168. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.2387>
- Setiawan, M. R. (2019). Analisis faktor resiko stress akibat kerja pada pekerja sektor formal dan sektor informal di kota semarang. *MEDICA ARTERIANA (Med-Art)*, 1(1), 29. <https://doi.org/10.26714/medart.1.1.2019.29-36>
- Setiyawati, D. I., & Kusmanto, A. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan bagian produksi industri manufaktur pt. xyz brebes). *Jurnal Magisma*, XII(2), 179–188. <https://doi.org/https://doi.org/10.35829/magisma.v12i2.415>
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (16th ed.). Bumi Aksara.
- Siburian, A. M. (2020). Implementasi analisis swot dalam perencanaan strategi bersaing perusahaan manufaktur kimia (studi kasus pada pt. abc). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(4), 372–284. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif* (Setiyawami (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Suhendi, A. (2021). Analisis altman z-core pada perusahaan manufaktur Sub sektor otomotif yang terdaftar di bursa efek indonesia. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2), 135–148.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan selama pandemi covid-19. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4, 51–56. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban kerja dan stres kerja. In *CV. Penerbit Xiara Media*.

Waluyo, M. (2019). *Manajemen psikologi industri*. Literasi Nusantara.