

Analisis Beban Kerja dan Stress Kerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika

Regi Rizkiyanti

Manajemen STIE STEMBI BANDUNG

Email: regirizkiyantii@gmail.com

Abstrak

Tujuan_ 1) untuk mengetahui kondisi beban kerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika, 2) untuk mengetahui kondisi stress kerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika

Desain/Metode_ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yang berusaha menggambarkan fakta yang terjadi dilapangan. Adapun jenis data yang digunakan yaitu data primer yang mana dilakukan dengan cara wawancara.

Temuan_ Sebagaimana yang telah dipaparkan diatas bahwa pada PT. Infomedia Solusi Humanika beban kerja dan stres kerja yang tinggi tidak memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan sehingga hasil yang diperoleh perusahaan dari kontribusi karyawan belum optimal. Karena semakin besar Beban kerja yang dirasakan karyawan maka makin tinggi pula Stres kerja yang dirasakan yang dimana hal ini berpengaruh pada Kinerja karyawan menurun.

Implikasi_ Dari hasil penelitian Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana artinya beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Maka seharusnya perusahaan dapat memperbaiki dampak beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara lebih memperhatikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dengan cara tidak terlalu memberikan target yang terlalu tinggi dalam kondisi data yang kurang baik serta tidak melebihi jam kerja agar kinerja karyawan tidak menurun dan antara karyawan saling memberikan motivasi kerja.

Originalitas_ penelitian dengan topik beban kerja dan stress kerja belum pernah diteliti pada PT. Infomedia Solusi Humanika

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Beban Kerja, Stress Kerja

I. Pendahuluan

Di dalam dunia pekerjaan beban kerja dan stres merupakan salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja yang di miliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat mendorong terjadinya stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang di persepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan yang dapat menimbulkan stress dalam kerja.

Lingkungan organisasi sebagai penyebab Stressor juga sudah di kemukakan oleh para ahli salah satunya adalah Beer dan Newman. Menurut Beer dan Newman 1978 (dalam Sutarto Wijono,2010:121): Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan.

Beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada yang mana menjadi tidak efektif pada melakukan kerjanya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dan mempengaruhi perusahaan (Ahmad Ahid Mudayana, 2010).

PT Infomedia Solusi Humanika atau dikenal dengan ISH merupakan anak perusahaan PT Infomedia Nusantara yang didirikan di Jakarta pada 24 Oktober 2012, ISH merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Human Capital Services. yang mengelola HR Supply, HR Shared Service dan HR Consultancy maupun jasa pelayanan konsultasi manajemen.

Tujuan dari penelitian ini untuk 1) untuk mengetahui kondisi beban kerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika, 2) untuk mengetahui kondisi stress kerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika

II. Kajian Teori

A. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, dalam Nurdin, 2011). Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Menurut Menpan (Dhini Rama Dhanita, 2010:16). Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

B. Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

1. Beban kerja sebagai tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
2. Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011:85), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

1. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
2. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
3. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2. Stress Kerja

A. Pengertian Stress Kerja

Pengertian stres kerja secara umum yaitu masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Didalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti (Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi, 2010:307. Menurut Charles D. Spielberger seperti dikutip oleh Veithzal Rivai dan Dedi Mulyadi (2010:307) : "Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang".

Menurut Laundry seperti dikutip Vaithzal Rivai (2010:308) menyatakan stres kerja adalah ketidak seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Dan menurut Beer dan Newman 1978 (dalam Sutarto Wijono, 2010:121): Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Sedangkan menurut Selye (dalam Ashar Sunyoto, 2008:372): Stres kerja dapat mengatur waktu secara teratur. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendeglasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

B. Dimensi Stress Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi (Michael *et al.*, 2009), yaitu:

1. Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

2. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan yang lain menjadi sulit (House dan Rizzo, 1972; Kahn *et al.*, 1964; Pandey dan Kumar, 1997 seperti dikutip oleh Mansoor *et al.*, 2011). Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan *supervisor* (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa *supervisor* (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

3. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan sertatujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbins (2008) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

2. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

3. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

D. Indikator-indikator Stress Kerja

Menurut Aamodt (Margiati, 1999 : 71)) ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu :

1. Beban Kerja.
2. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
3. Ketegangan dan kesalahan.
4. Menurunnya tingkat interpersonal.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yang berusaha menggambarkan fakta yang terjadi dilapangan. Adapun jenis data yang digunakan yaitu data primer yang mana dilakukan dengan cara wawancara. Penelitian kali ini, informan adalah karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara observasi langsung di perusahaan PT. Infomedia Solusi Humanika, Kota Bandung.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Untuk menjawab tujuan yang pertama yakni untuk mengetahui kondisi beban kerja karyawan di PT. Infomedia Solusi Humanika adapun hasil yang didapatkan pada penelitian ini ada beberapa hal yang menjadi beban kerja karyawan di perusahaan tersebut antara lain:

1. Jam Kerja yang tidak sesuai standar (office hour) yakni melebihi 8 jam kerja.
2. Target Kerja yang terlalu tinggi yang harus tercapai setiap hari nya sedangkan seringkali data yang digunakan kurang memadai.
3. Dibatasinya karyawan dalam operasional pekerjaan.
4. Peraturan yang sering berubah-ubah dalam jangka waktu yang dekat..
5. Sistem penggajian yang tidak transparan dan tidak sesuai dengan standar.
6. Perizinan yang sulit baik itu cuti, keperluan mendesak, bahkan ketika sakit.
7. Libur Nasional tetap harus masuk tanpa adanya pesanggon.

Adapun apabila dilihat dari dimensi beban kerja terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

1. Beban kerja sebagai tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dari hasil penelitian ini PT. Infomedia Solusi Humanika menetapkan kebijakan yang dimana perusahaan memberikan jam tambahan pada karyawan yang belum memenuhi target dengan maksud untuk memberikan kesempatan karyawan tersebut untuk dapat memenuhi atau setidaknya mendekati target yang telah ditetapkan, namun hal ini pun menjadi masalah beban kerja bagi karyawan karena kondisi fisik karyawan akan tidak prima karena telah melebihi batas jam wajar bekerja.

2. Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Pada PT. Infomedia Solusi Humanika menetapkan kebijakan yang dimana perusahaan memberikan jam tambahan pada karyawan yang belum memenuhi target yaitu selama 2 jam atau dalam kata lain karyawan yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan diharuskan bekerja selama 10 jam mulai dari pukul 08.00-18.00. Hal ini pula yang menjadi beban kerja yang dirasa berat oleh banyak karyawan karena menyebabkan kelelahan akibat dari beban kerja yang berlebihan.

Untuk menjawab tujuan yang kedua yakni untuk mengetahui kondisi stress kerja karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika, adapun hasil yang didapat apabila dilihat dari dimensi stress kerja Stress kerja dapat diukur dari 3 dimensi yaitu

1. Beban Kerja, seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya diatas beban kerja di PT. Infomedia Solusi Humanika dirasa cukup berat oleh karyawan pada perusahaan tersebut yang dimana menyebabkan pada kinerja karyawan yang menurun karena merasa terlalu terbebani maka tingkat stress kerja yang dirasakan pun cukup tinggi.
2. Konflik peran, konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Adapun hasil yang didapat dari penelitian ini konflik peran pada PT. Infomedia Solusi Humanika ialah banyaknya peraturan yang diberikan atasan untuk membatasi karyawan melakukan tugas pekerjaannya yang dimana hal tersebut dirasa karyawan memberatkan karyawan dalam memperoleh hasil yang ditargetkan perusahaan tersebut.
3. Ambiguitas peran, ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah pada perusahaan ini sering terjadi pergantian jobdesk antar karyawan yang diberitahukan secara tiba-tiba dan perlu dikerjakan saat itu juga tanpa ada persiapan dan persetujuan dari karyawan yang bersangkutan sebelumnya.

Sebagaimana yang telah dipaparkan diatas bahwa pada PT. Infomedia Solusi Humanika beban kerja dan stress kerja yang tinggi tidak memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan sehingga hasil yang diperoleh perusahaan dari kontribusi karyawan belum optimal. Karena semakin besar Beban kerja yang dirasakan karyawan maka makin tinggi pula Stress kerja yang dirasakan yang dimana hal ini berpengaruh pada Kinerja karyawan menurun.

V. Penutup

Sebagaimana yang telah dipaparkan diatas bahwa pada PT. Infomedia Solusi Humanika beban kerja dan stress kerja yang tinggi tidak memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan sehingga hasil yang diperoleh perusahaan dari kontribusi karyawan belum optimal. Karena semakin besar Beban kerja yang dirasakan karyawan maka makin tinggi pula Stress kerja yang dirasakan yang dimana hal ini berpengaruh pada Kinerja karyawan menurun. Dari hasil penelitian Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana artinya beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Maka seharusnya perusahaan dapat memperbaiki dampak beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara lebih memperhatikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dengan cara tidak terlalu memberikan target yang terlalu tinggi dalam kondisi data yang kurang baik serta tidak melebihi jam kerja agar kinerja karyawan tidak menurun dan antara karyawan saling memberikan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto*. Human System Integration Section : Canada
- Dhini Rama Dhania Volume I, No 1, Desember 2010 *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Cetakan Ke 8 Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.

- Munandar. 2001. *Stress dan keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
PT Infomedia Solusi Humanika
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. Jurnal Arika, Vol.05 No.02.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.