

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang

Muhammad Rizki¹, Clara Natasha², Eka Kurnia Saputra³, Octojaya Abriyoso⁴
^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang
Email: M.rizki@stie-pembangunan.ac.id

Abstrak

Beban kerja beberapa instansi bertambah sejak pandemi COVID-19 melanda Indonesia, tidak terkecuali pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satplo PP) Kota Tanjungpinang. Bertambahnya beban kerja yang tidak diimbangi dengan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai dapat membuat pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang rentan mengalami stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel sebanyak $n=152$. Data kemudian dianalisis dengan analisis regresi liner sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang dengan $t=13.517$ dan signifikansi sebesar 0.000. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja perlu dikelola dengan baik agar pegawai tidak merasakan stres yang berlebihan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja

Abstract

The workload of several agencies has increased since the COVID-19 pandemic hit Indonesia, including the Tanjungpinang City Civil Service Police Unit (Satplo PP). The increasing workload that is not matched by adequate quantity and quality of human resources can make Tanjungpinang City Satpol PP employees vulnerable to work stress. This study aims to determine the effect of workload on work stress of Tanjungpinang City Satpol PP employees. The method used in this study is a quantitative method with a sample of $n = 152$. The data were then analyzed by simple linear regression analysis. The results showed that the workload had a significant effect on the work stress of the Tanjungpinang City Satpol PP employees with $t=13,517$ and a significance of 0.000. This study shows that the workload needs to be managed properly so that employees do not feel excessive stress.

Keywords: Workload, Work Stress

PENDAHULUAN

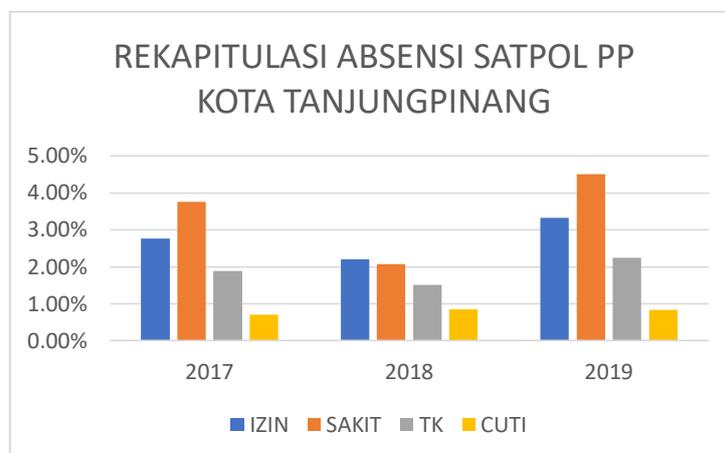
Stres adalah hal yang hampir pasti pernah dirasakan oleh setiap manusia. Walaupun stres umumnya dianggap sebagai hal yang negatif, beberapa jenis dan tingkatan stres tetap diperlukan untuk memotivasi diri dalam pencapaian tujuan dan berhasil dalam menghadapi tantangan dalam hidup (McShane & Von Glinow, 2018). Umumnya stress dirasakan ketika seseorang menghadapi situasi yang menantang dalam hidup (Rizki et al., 2021), misalnya ketika menghadapi tantangan-tantangan dalam pekerjaan atau yang disebut dengan stress kerja (Ugwu et al., 2007).

Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif pada diri seorang pegawai. Salah satu dampak dari stres adalah munculnya gejala-gejala fisiologis seperti menurunnya sistem kekebalan tubuh dan kesehatan yang buruk (Langton et al., 2016). Maka, penting bagi sebuah organisasi untuk dapat mengelola stres dan faktor-faktor pemicu stress pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan seorang pegawai mengalami stres, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan (Kinicki & Fulgate, 2018; Lestari & Utama, 2017). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dengan mengerahkan proses mental dan kemampuan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010).

Salah satu instansi yang mengalami peningkatan beban kerja dalam beberapa tahun terakhir adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Tanjungpinang. Beban kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang cenderung mengalami peningkatan, terlebih pada tahun 2020 ketika pandemi COVID-19 masuk ke Tanjungpinang sehingga tugas Satpol PP Kota Tanjungpinang menjadi bertambah. Selain patroli dan kegiatan rutin lainnya, Satpol PP Kota Tanjungpinang juga harus melakukan kegiatan pengamanan tambahan seperti Razia masker dalam rangka pengendalian persebaran COVID-19 di Kota Tanjungpinang. Di saat yang sama, jumlah pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang dirasa masih kurang memadai dalam hal sumber daya aparatur baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Keadaan tersebut tentunya dapat memicu stres kerja pada pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang. Berdasarkan wawancara dengan beberapa anggota Satpol PP Kota Tanjungpinang ditemukan bahwa mereka terkadang mengalami stres sehingga membuat pekerjaan tidak maksimal, perasaan pegawai menjadi tidak baik pada saat melakukan pekerjaan, dan pekerjaan menjadi terasa bosan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh rekapitulasi absensi pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang dimana jumlah absensi akibat sakit meningkat dan mengalami puncak tertinggi pada tahun 2019 seperti yang dapat dilihat pada gambar di bawah:



Gambar 1. Rekapitulasi absensi satpol PP kota Tanjungpinang

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa jumlah absensi akibat sakit sempat menurun dari tahun 2017 pada angka hampir 4% menjadi sekitar 2% pada tahun 2018. Namun angka tersebut meningkat tajam menjadi sekitar 4,4% pada tahun 2019. Hal tersebut terjadi bisa saja disebabkan stres kerja yang dialami oleh pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang yang menyebabkan daya tahan tubuh pegawai-pegawai tersebut menurun.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pegawai satuan polisi pamong praja Kota Tanjungpinang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pegawai satuan polisi pamong praja Kota Tanjungpinang. Berdasarkan uraian di atas juga dikembangkan hipotesis penelitian ini yaitu:

H_1 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pegawai satuan polisi pamong praja Kota Tanjungpinang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 245 pegawai. Jumlah sampel kemudian ditentukan dengan menggunakan rumus

Slovin (Noor, 2011), dengan tingkat error sebesar 5% sehingga didapat jumlah sampel sebesar 152 pegawai. Metode pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Menurut Sekaran & Bougie (2016), *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap orang dalam sebuah populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Dalam pengembangan kuesioner, indikator beban kerja yang digunakan adalah tuntutan psikologi, ambiguitas peran, konsentrasi, dan gangguan mental kerja (Mansour & Tremblay dalam Maulina & Lukito, 2020). Sedangkan indikator stres kerja yang digunakan adalah stresor organisasi, stresor tugas, stresor pribadi, dan stresor lingkungan kerja (Enshassi et al., 2015). Data yang didapat kemudian dianalisa dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana serta uji t untuk pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS 20.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Dalam statistik parametris, data perlu dipastikan berdistribusi normal sebelum analisa dilakukan (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan teknik Kolmogorov-Smirnov.

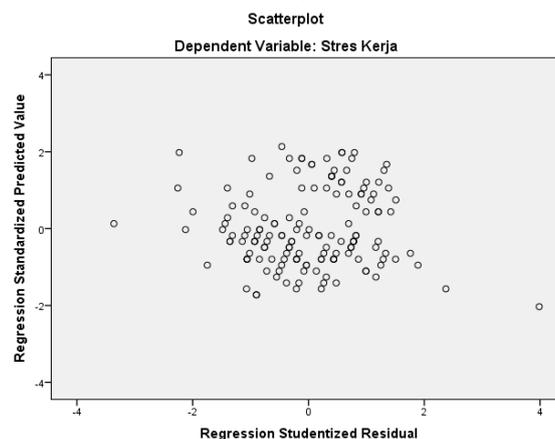
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.68641350
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.041
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.507
Asymp. Sig. (2-tailed)		.959

Berdasarkan hasil tes Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat dilihat signifikansi yang didapat sebesar $0.959 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai varians yang homogen dan tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas (Mahendrawan & Indrawati, 2015). Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui *scatterplot*



Dari *Scatterplot* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis 0 serta tidak membentuk pola-pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.195	1.306		4.742	.000
	Beban Kerja	.798	.059	.741	13.517	.000

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibentuk persamaan regresi $Y=6.195+0.798$ (Beban Kerja) + e. Dari persamaan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila beban kerja (X) konstan, maka stres kerja (Y) pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang adalah sebesar 6.195. Apabila beban kerja (X) meningkat, maka stres kerja (Y) pegawai satpol PP Kota Tanjungpinang juga akan meningkat.

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.195	1.306		4.742	.000
	Beban Kerja	.798	.059	.741	13.517	.000

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah sebesar 13.517
2. Dengan asumsi $n=152$, $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dimana $n =$ jumlah sampel, nilai t tabel dapat dilihat dengan rumus $(df)=n-k-1$ sehingga df didapat sebesar 150, maka nilai t tabel didapat sebesar 1.655.
3. Nilai t hitung $13.517 >$ nilai t tabel 1.655, dan signifikansi sebesar 0.000, < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang. Dengan hasil tersebut, hipotesis pada penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.546	4.70201
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Stres Kerja				

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa stres kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 54.9%, sementara 45.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang yang dapat dilihat dari nilai t hitung $13.517 > t$ tabel 1.655 dan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Arah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja Satpol PP Kota Tanjungpinang adalah positif, artinya, apabila beban kerja meningkat, maka stres kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori yang menyatakan bahwa apabila seorang pegawai mendapatkan beban kerja yang berlebihan dan di luar kemampuannya, maka pegawai tersebut dapat merasakan stres (Colquitt et al., 2017; McShane & Von Glinow, 2018). Tugas-tugas tambahan yang perlu dilaksanakan anggota Satpol PP Kota Tanjungpinang di saat jumlah pegawai belum memadai membuat pegawai-pegawai yang ada perlu menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja yang akhirnya menimbulkan stres kerja. Hal ini perlu diwaspadai karena apabila dibiarkan berkelanjutan, stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja (Dewi et al., 2018). Namun, apabila dapat dikelola dengan baik, stres kerja justru sampai tahap tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rizki & Adhithara, 2021). Hasil penelitian ini juga sejalan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kurniawati et al.(2018) yang juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai.

IMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang dan sebaliknya, apabila beban kerja menurun maka stres kerja pun akan menurun.

Dari hasil penelitian ini dapat disarankan kepada pimpinan Satpol PP Kota Tanjungpinang agar dapat menambah personil sehingga pembagian beban kerja dapat lebih merata yang diharapkan dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2015). Job stress, job burnout and safety performance in the palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/JFMPC-01-2015-0004>
- Kinicki, A., & Fulgate, M. (2018). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach*. In *Social Service Review* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behaviour: Concepts, controversies, applications*. In *Psychology and People: A Tutorial Text* (7th ed.). Pearson Canada Inc. https://doi.org/10.1007/978-1-349-16909-2_19
- Lestari, N. K. A., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar. *E-*

- Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6357–6382.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Maulina, F. Q., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan BRI Cabang Pasaman Barat. *Jurnal Manajemen Strategik Dan Simulasi Bisnis*, 1(1), 66–77. <https://doi.org/10.25077/mssb.1.1.66-77.2020>
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). Organizational behavior: Emerging knowledge. Global Reality (8th) Edition. In *McGraw-Hill*. McGraw-Hill Education.
- Noor, J. (2011). *Metodologi penelitian skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Kencana.
- Rizki, M., & Adhithara, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 31–37.
- Rizki, M., Saputra, E. K., Abriyoso, O., & Widiyanto, I. (2021). Stress and Coping Among Emergency Unit Healthcare Workers in Tanjungpinang During COVID-19 Pandemic. *JMMR (Jurna Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 10(December), 282–290.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business* (Seventh). John Wiley & Sons Ltd. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Ugwu, A. C., Egwu, O. A., Ochie, K., Ewunonu, E. O., Ovuoba, K. N., & Njoku, C. O. (2007). Incidence of occupational stress among medical radiographers: a population based zonal survey. *Nigerian Journal of Physiological Sciences: Official Publication of the Physiological Society of Nigeria*, 22(1–2), 123–127. <https://doi.org/10.4314/njps.v22i1-2.54893>