PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB- INSECURITY* TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT. INTIDRAGON SURYATAMA MOJOKERTO

Risti Meinasari[1] Nurwidji[2] Arief Fardiansyah[3]
[1]Mahasiswa Program Magister Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto.
[2]Dosen Program Studi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto
[3]Dosen Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto

ABSTRACT

Workload and job insecurity are two main factors that support each other and influence stress that occurs in employees. A workload that is too high can make employees feel stressed and overwhelmed. This can cause stress both physically and mentally plus feelings of insecurity at work. The aim of this research is to analyze the influence of workload and job insecurity on work stress among employees at PT. Intidragon Suryatama Mojokerto. The research design used correlational analytic with a cross sectional approach. The total population was 2500 respondents, a sample of 97 respondents was taken using random sampling techniques. The measuring tool used questionnaire, the results are processed through the stages of editing, coding, scoring, tabulating and analyzed by using the Spearman Rho test. The research results showed that there was no influence of workload on job stress (pvalue= 0.50), there was an influence of job insecurity on job stress (pvalue=0.036). The higher the level of job insecurity, the higher the level of work stress, conversely, the higher the workload does not guarantee that the work stress felt by employees will be higher.
Keywords: *Workload, Job Insecurity, Job Stress*

A. PENDAHULUAN

Globalisasi menimbulkan dampak yang begitu besar didalam sebuah organisasi, dan disetiap organisasi tentunya ada target yang dilakukan untuk mencapai target yang diinginkan oleh organisasi tersebut baik dalam bidang Ekonomi, Politik, dan Sosial budaya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk penjualan barang dan atau jasa.

Pencapaian tujuan yang dilakukan oleh perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusia menunjukkan performa kerja yang baik. Teknologi, modal, dan khususnya sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat penting. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia salah satu kunci dalam menghadapi persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi.

PT Intidragon Suryatama yang lebih dikenal dengan Dragon merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa pembuatan alas kaki secara lengkap di Indonesia. PT. Intidragon Suryatama memiliki 3 cabang didalam satu kota, yaitu unit 1, unit 2 dan unit 3. Didalam dunia kerja stres dapat mengakibatkan perubahan bagi seorang individu baik dalam psikologis, fisiologis, dan perilakunya. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja maka mereka akan sulit menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara

manusia dan pekerjaan. Secara umum stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang (Nanda et al., 2020). Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa.

Berdasarkan permasalahan yang ada dapat diketahui sebagian besar karyawan mengeluh memiliki beban kerja yang tinggi dan mengalami *job insecurity* Hal tersebut terlihat dari fenomena bahwa para karyawan mengalami kecemasan yang berlebihan dan rasa khawatir yang tinggi akan keberlangsungan dari pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga mengakibatkan kegelisahan, menurunnya fokus pada karyawan dan mengalami potensi stres kerja. Hal tersebut dapat mengakibatkan suatu kondisi insecure (*job insecurity*) yaitu ketika pekerja merasa terancam hilangnya pekerjaannya karena ketidakpastian yang dihadapi.

Beban kerja yang yang tinggi juga terlihat pada aktivitas di area tertentu, banyaknya part yang harus dikemas dengan deadlinenya masing-masing membuat operator di area tersebut menjadi sibuk. Timbul keluhan kelelahan dari pegawai karena pada dasarnya pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang sangat membutuhkan tenaga. Mereka seringkali merasa sangat padat, sehingga scedule yang telah ditentukan dapat mengalami keterlambatan dari schedule yang telah ditetapkan. Hal ini dapat memperbesar kemungkinan risiko terlambat sampai ke konsumen. Banyak pekerjaan yang kerap kali tidak dapat tertangani di waktu kerja regular. Untuk menghindari adanya keterlambatan, maka diberlakukanlah kerja lembur.

Ketidakamanan bekerja yang timbul diduga dapat mengakibatkan stres kerja, karena *job insecurity* dan tingginya beban kerja akan mempengaruhi kondisi psikologis seseorang, ketika terjadi penurunanan *job insecurity* dan beban kerja dalam persepsi para pegawai, maka akan terjadi juga penurunan tingkat stres kerja pada psikologi masing-masing. Begitu pula dengan beban kerja, apabila perusahaan menambah jumlah tenaga kerja untuk membantu menurunkan beban kerja di produksi maka stres kerja akan berkurang. Hal ini dibuktikan dengan pengakuan beberapa karyawan yang merasa memiliki rasa cemas berlebih sehingga dapat berpotensi/ mengakibatkan stres, dikarenakan tidak adanya kepastian terhadap keberlangsungan status kerjanya di waktu mendatang yang berkenaan dengan stabilitas pekerjaan, perkembangan karier, maupun turunnya penghasilan. Belum lagi rasa stres yang muncul karena adanya target pencapaian yang terus meningkat disetiap bulannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat dikatakan bahwa mereka mengalami stres kerja. Sebab menurut Cooper, C. L. (Nanda et al., 2020) yang menjadi sumber terjadinya Stres Kerja di pekerjaan dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier yaitu ketidakpastian pekerjaan seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja, dan juga promosi berlebihan atau kurang, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan dan ciri–ciri individu. Pengembangan karir itu sendiri merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakamanan pekerjaan *(job insecurity*), promosi berlebihan, dan promosi yang kurang (Nanda et al., 2020). Penelitian oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (Bashori, 2022) menunjukkan adanya pengaruh antara job insecurity ter stres, yang selanjutnya menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan sumber stres. *Job Insecurity* dan beban kerja yang tinggi merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan

yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi, Greenhalgh dan Rosenblatt (Bashori, 2022).

Melihat paparan tentang uraian yang dibahas diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti "Pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto". Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh beban kerja, dan job insecurity terhadap stress kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang ilmu kesehatan Mayarakat, khususnya dibidang Psikologi Industri Organisasi dan menjadi referensi dan informasi serta memperkaya teori beban kerja, *Job Insecurity* dan stres kerja yang dialami oleh karyawan diperusahaan.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode analitik korelasional dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto. Besar populasi keseluruhan karyawan PT Intidragon Suryatama adalah 2500 orang. Berdasarkan total populasi yang berjumlah 2500 orang, maka peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dengan karyawan yang memenuhi kriteria inklusi sebanyak 97 orang.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui data beban kerja, *job insecurity* dan stres kerja. Data diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Kemudian di analisis menggunakan uji *Spearman Rho. Spearman*.

C. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Data Umum

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Uraian	Responden	
		N	%
1	Umur		
	<18 tahun	0	0%
	18-25 tahun	0	0%
	26-35 tahun	32	33%
	36-45 tahun	45	46.4%
	46-55 tahun	12	12.4%
	>56 tahun	8	8.2%
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki- laki	25	25.8%
	b. Perempuan	72	74.2%
3	Tingkat Pendidikan		

No.	Uraian	Responden	
		N	%
	a. SD	0	0%
	b. SMP	15	15.5%
	c. SMA	62	63.9%
	d. Perguruan Tinggi	20	20.6%
4	Status Pekerjaan		
	a. Pegawai Tetap	20	20.6%
	b. *Outsourcing*	77	79.4%
5	Status Pernikahan		
	a. Lajang	20	20.6%
	b. Menikah	61	62.9%
	c. Duda/Janda	16	16.5%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui dari 97 responden, hampir setengahnya berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 45 reponden (46.4%). Jenis kelamin sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 72 reponden (74.2%). Sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 62 responden (63.9%). Hampir seluruhnya responden bekerja dengan status karyawan kontrak (*outsourcing*) sebanyak 77 responden (79.4%). Dan sebagian besar responden berstatus menikah sebesar 61 responden (62.9%).

2. Karakteristik Data Khusus

a. Distribusi Frekuensi Data Khusus

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Kerja

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	0	0%
Sedang	15	15%
Berat	55	57%
Sangat Berat	27	28%
Jumlah	97	100%

Berdasarkan Tabel 2 dapat di Interpretasikan bahwa sebagian besar mengalami beban kerja berat sebesar 55 responden (57%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan *Job Insecurity*

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Aman	0	0%
Cukup Aman	16	16%
Tidak Aman	51	53%
Sangat Tidak Aman	30	31%
Jumlah	97	100%

Berdasarkan Tabel 3 dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar mengalami perasaan tidak aman sebanyak 51 responden (53%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Stres Kerja

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	0	0%
Sedang	0	0%
Berat	12	12%
Sangat Berat	85	88%
Jumlah	97	100%

Berdasarkan Tabel 4 dapat diinterpretasikan bahwa hampir seluruhnya mengalami stres kerja sangat berat yaitu sebanyak 85 responden (88%).

Tabel 5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hubungan beban kerja dengan stres kerja	Stres Kerja						Asymp. Sig. (2-sided)
	Berat		Sangat Berat		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Beban kerja							
Sedang	3	25	12	14.1	15	15.5	0.50
Berat	6	50	49	57.6	55	56.7	
Sangat Berat	3	25	24	28.2	27	27.8	
Total	12	100	85	100	97	100	

Berdasarkan dari hasil tabulasi silang, pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sedang banyak terjadi pada karyawan PT. Intidragon Suryatama Mojokerto Tahun 2024 mnunjukkan hasil persilangan, paling banyak adalah responden yang memiliki beban kerja berat dengan stres kerja sangat berat yaitu sebanyak 49 responden. Berdasarkan dari hasil uji statistik *Spearman Rho* didapatkan p value sebesar 0,50 < α (0.05) maka Ha ditolak dan H0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Intidragon Suryatama Mojokerto Tahun 2024.

Tabel 6. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja

Hubungan *Job Insecurity* dengan stres kerja	Stres Kerja						Asymp. Sig. (2-sided)
	Berat		Sangat Berat		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Job Insecurity							
Cukup Aman	2	16.7	14	16.5	16	16.5	0.036
Tidak Aman	7	58.3	44	51.8	51	52.6	
Sangat Tidak Aman	3	25	27	31.8	30	30.9	
Total	12	100	85	100	97	100	

Berdasarkan dari hasil tabulasi silang, pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja sedang banyak terjadi pada karyawan PT. Intidragon Suryatama Mojokerto Tahun 2024 menunjukkan hasil persilangan, paling banyak adalah responden yang merasa tidak aman dengan stres kerja sangat berat yaitu sebanyak 44 responden. Berdasarkan dari hasil uji statistik *Spearman Rho*

didapatkan p value sebesar 0,036 < α (0.05) maka Ha diterima dan H0 ditolak yang artinya ada pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan PT. Intidragon Suryatama Mojokerto Tahun 2024.

D. PEMBAHASAN

1. Beban Kerja di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Penelitian beban kerja di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 97 responden sebagian besar mengakui mengalami beban kerja berat yaitu sebanyak 55 responden (56.7%).

Beban Kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja. Beban kerja terkadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti pekerjaan tuntutan atau usaha yang dilakukan untuk bekerja. Selain itu, ketika fasilitas dalam organisasi tidak memadai, mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja dan akan mempertimbangkan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mengalami beban kerja yang berat, seperti target yang harus dicapai terlalu tinggi baik didalam maupun diluar kantor, pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi dan tugas dengan sifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Responden menganggap bahwa atasan mereka memberikan pekerjaan diluar *jobdesk* yang seharusnya serta kurangnya waktu istirahat sehingga pegawai tidak mampu dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal sehingga menimbulkan beban kerja yang berat.

Hasil penelitian ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya dimana umur dan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau Parapat. Penelitian Zaenab menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pramusaji di Instalasi Gizi RSUP Dr Kariadi Semarang (Zaenab et al., 2020). Penelitian yang dilakukan Rostikawati dan Pirmaningsih juga menjelaskan bahwa adanya pengaruh variabel bebas kemampuan menyusun laporan keuangan dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja UMKM sebesar 30.3% (Rostikawati et al., 2019). Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Andries Christian Hasil penelitiannya menunjukan bahwa gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Christian et al., 2017).

Sebagian besar responden mengakui mengalami beban kerja yang berat ini dapat dipengaruhi oleh pendidikan responden yang sebagian besar berpendidikan SMA, kurangnya pengalaman organisasi dan koordinasi pada karyawan berlatar belakang pendidikan SMA dibandingkan dengan karyawan dengan latar belakang perguruan tinggi sehingga karyawan merasakan beban kerja yang berat. Beban kerja yang tinggi tersebut juga dapat dipengaruhi oleh umur. Seiring bertambahnya umur, kemampuan fisik seseorang cenderung menurun. Hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih lelah dan tegang saat bekerja, terutama jika pekerjaan mereka menuntut fisik yang kuat. Mereka mungkin juga merasa lebih tertekan untuk

memenuhi ekspektasi kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin yang sebagian besar berjenis kelamin perempuan yang sulit mengambil keputusan dibandingkan dengan karyawan yang laki-laki, karyawan berjenis kelamin perempuan lebih mengedepankan perasaan dibandingkan dengan logika.

2. *Job Insecurity* di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Penelitian *Job Insecurity* di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 97 responden sebagian besar sebagian besar mengalami perasaan tidak aman sebanyak 51 responden (52.6%). *Job Insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Vini alamanda (Putri V. A., Pratiwi, M. dan Puspasari, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja pada karyawan *outsourcing* di PT. KAI Palembang. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity* pada karyawan *outsourcing*, maka tingkat keterlibatan kerja karyawan akan menurun. Dan sebaliknya, apabila tingkat *job insecurity* karyawan menurun, maka tingkat keterlibatan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mengalami perasaan tidak aman, seperti mengalami kecemasan yang berlebihan dan rasa khawatir yang tinggi akan keberlangsungan dari pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga mengakibatkan kegelisahan. Responden menganggap bahwa kepastian mereka tergantung dari hasil penilaian dari masing-masing kepala hal ini dikarenakan status mereka yang masih sebagai pekerja outsourcing (tidak tetap).

Hasil penelitian yang menunjukkan sebagian besar responden mengalami perasaan tidak aman ini dapat dipengaruhi oleh responden hampir seluruhnya karyawan bekerja dengan status karyawan kontrak (*outsourcing*). Status ini tentunya berdampak secara signifikan terhadap karyawan, karyawan mungkin merasa terisolasi dan tidak mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan. Hal tersebut dapat mengakibatkan suatu kondisi *insecure (job insecurity)* yaitu ketika pekerja merasa terancam hilangnya pekerjaannya karena ketidakpastian yang dihadapi. Beberapa karyawan *outsourcing* produksi di dragon bekerja berdasarkan pesanan, sehingga para pekerja mempunyai rasa cemas bahwa mereka mungkin dapat dipindahkan ke wilayah lain, jabatannya ditransfer, atau diliburkan hingga waktu yang tidak bisa ditentukan.

Karyawan *outsourcing* adalah karyawan dengan masa kerja tertentu. Karyawan yang bekerja dengan waktu tidak permanen tidak memiliki rasa aman dalam bekerja (Astiti, 2022). Sehingga status karyawan *Outsourcing* tersebut dapat meningkatkan perasaan tidak aman (*job insecurity*).

3. Stres Kerja di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto

Berdasakan Tabel 4 Hasil Penelitian stres kerja di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto tahun 2024 menunjukkan bahwa dari 97 responden sebagian besar mengalami nilai stres kerja sangat berat yaitu sebanyak 57 responden (58.8%). Stres kerja adalah kondisi seseorang yang dapat disebabkan oleh tuntutan dari lingkungan dan situasi sosial yang mengakibatkan seseorang tersebut tidak dapat mengontrol sehingga berpotensi merugikan individu tersebut.

Hasil penelitian yang menunjukkan sebagian besar responden mengalami stres kerja yang sangat berat ini dapat dipengaruhi oleh responden hampir seluruhnya karyawan bekerja dengan status karyawan kontrak (*outsourcing*). Sehingga karyawan merasa tidak aman. Hal tersebutlah yang menyebabkan stres kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Meli hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job insecurity* dalam penelitian tersebut diketahui memberikan kontribusi terhadap stres kerja pada karyawan sebesar 18,7% dan 81,3% dipengaruhi faktor lain (Amelina, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh petugas penjaga lembaga permasyarakatan kelas II A Semarang. Dari hasil penelitianya menunjukan bahwa ada hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Persetase pekerja perempuan yang mengalami stres berat (44%) dan stres ringan (13%), sedangkan pada pekerja laki-laki yang mengalami stres berat (13%) dan stres ringan (30%). Penelitian lainya dari Andrisanoet al pada 269 pekerja di berbagai perusahaan *finance* di Italia menunjukan bahwa tingkat stres kerja yang terjadi pada perempuan lebih tinggi daripada laki-laki (Nanda et al., 2020).

Hasil penelitian yang menunjukkan sebagian besar responden mengalami stres kerja yang sangat berat ini dapat dipengaruhi oleh jenis kelamin responden yang sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Dari hasil observasi diketahui bahwa sebagian besar pekerja perempuan di lokasi penelitian telah menikah dan memiliki anak. Status pekerja perempuan ini menjelaskan bahwa mereka memiliki tanggung jawab lain diluar pekerjaan (*time based conflic*). Rutinitas pekerja perempuan yang telah menikah biasanya dimulai dengan pekerjaan rumah sebelum berangkat ke tempat kerja. Kemudian setelah menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja terkadang tidak langsung beristirahat namun kembali melanjutkan pekerjaan sebagaimana aktivitas ibu rumah tangga pada umumnya. lebih sering bertanggung jawab atas tugas pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga. Hal ini dapat membuat mereka kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan stres. Faktor jenis kelamin perempuan juga dapat disebabkan masih ada yang mengalami diskriminasi di tempat kerja, seperti pelecehan seksual dan upah yang lebih rendah. Hal ini dapat meningkatkan stres dan kecemasan mereka.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan p value (0,50). Dengan pengaruh yang sangat kecil tersebut, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja, stres kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil beban kerja yang ditanggung, stres kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.

Beban kerja merupakan hal sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena beban kerja adalah salah satu yang dapat menentukan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan, serta mempengaruhi komitmen dari karyawan. Tingginya tuntutan dan volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan berbanding lurus dengan beban kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan pengaturan pendistribusian volume serta waktu kerja yang sesuai, sehingga karyawan tidak mengalami beban kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres yang dirasakan seorang karyawan. Hasil penelitian tersebut antara lain Widiyana, (2021), Luthfi et al., (2021), Hasibuan dan Susilawati, (2023) membuktikan bahwa beban kerja yang berlebih berpengaruh pada stres kerja. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Rama (Dhania, 2020) bahwa stres kerja adalah konsep yang terus bertambah. Ini terjadi akibat adanya permintaan yang bertambah, maka semakin bertambah pula munculnya potensi kerja yang disebakan oleh banyak hal.

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh didukung oleh hasil tabulasi silang yang menunjukkan bahwa paling banyak adalah beban kerja berat dan stres kerja sangat berat. Sebagaimana diketahui bahwa stres kerja sangat tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja yang berat, terdapat faktor lain berpengaruh terhadap stres kerja yang diteliti didalam penelitian ini yaitu perasaan tidak aman (*job insecure*) maupun faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini, misalnya stres pribadi (tingkat kontrol), peran/ tugas, organisasi dan lingkungan kerja. Hubungan ini memungkinkan perusahaan untuk memahami dengan seksama harapan dan kebutuhan, yang pada akhirnya kepuasan karyawan dapat menciptakan sikap kesetiaan/loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Beban kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja mungkin disebabkan oleh deadline yang ketat dapat membuat karyawan merasa tertekan dan stres. Namun pada kenyataanya beban kerja tidak selalu menjadi sumber penyebab stres yang dirasakan karyawan, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan, dimana faktor yang mempengaruhi stres kerja itu sendiri sangat banyak dan juga tergantung dari persepsi individu dalam menghadapi suatu masalah. Terkadang ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berat menjadi merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya dan akan lebih rajin, giat dalam mencapai target yang telah dibebankan. Lingkungan yang nyaman, ergonomis, rekan kerja yang mendukung dan kontrol waktu yang tepat juga dapat menjadi penyebab beban kerja tersebut tidak berpengaruh terhadap stres. Sehingga individu yang demikian tidak merasakan stres dalam pekerjaannya tetapi merasa lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target.

5. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja

Tabel 6 menunjukkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja dengan p value (0,036). *Job insecurity* berkontribusi pada sejumlah aspek krusial, seperti terciptanya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, yang nantinya akan berpengaruh terhadap meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan meningkatnya kenyamanan dan perasaan aman dalam diri karyawan maka karyawan yang bertahan juga akan meningkat. Tingkat perasaan aman yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mencegah perputaran

karyawan, mengurangi sensitivitas karyawan terhadap beban kerja, mengurangi problematika dalam proses produksi yang disebabkan sumber daya manusianya dan meningkatkan reputasi bisnis. Karyawan yang merasa tidak aman dengan pekerjaannya akan selalu dihantui rasa cemas dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Hal ini dapat memicu stres dan kecemasan.

Penelitian ini didukung oleh Astiti, (2022), Rindi, Astuti dan Rizana, (2022) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka akan menyebabkan stres kerja tinggi.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja ini didukung oleh hasil tabulasi silang yang menunjukkan paling banyak adalah responden dengan perasaan tidak aman yang mengalami stres kerja sangat berat. Perasaan tidak aman yang dirasakan karyawan tergantung dari persepsi mereka terhadap harapan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, serta beberapa hal lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Apabila karyawan tersebut memiliki harapan yang sederhana terhadap perusahaan, dan sesuai dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut tidak akan merasa tidak aman (*job insecure*). Dalam kondisi ekonomi yang tidak stabil, perusahaan mungkin akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk mengurangi biaya. Hal ini dapat menyebabkan beban kerja karyawan yang tersisa meningkat, sehingga memicu stres.

E. PENUTUP

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto dan Ada Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stres Kerja pada karyawan di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto. Saran dari penelitian ini Untuk mengurangi beban kerja di PT Intidragon Suryatama sebaiknya pihak management memberikan waktu yang proporsional dan mengurangi beban kerja berlebih di usia tertentu. Kemudian untuk SOP, lingkungan dan ergonomis perusahaan lebih diperhatikan dan ditingkatkan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sehingga dapat mengurangi perasaan tidak aman karyawan. Dan secara berkala dilakukan pemeriksaan kesehatan termasuk tingkat stres kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Aini, F. dan Purwaningsih, P. (2021) Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang, 1(1), pp. 48–56.

Amelina,Y. (2019) Hubungan Antara Job-Insecurity Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Outsourcing Di PT Telkom Regional 1 Sumatra Utara. Doctoral dissertation, Universitas Medan Area.

Astiti, Ida Ayu, Ananda Mahadewi, Manuaba & Dewi Puri Astiti. (2022) Hubungan Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT . Bank CIMB Niaga tbk , Wilayah Bali, *Jurnal Psikologi Udayana*, *1*(3), 413-428.

Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2017). Peran job insecurity terhadap stres kerja dengan moderator religiusitas. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, *3*(1), 25-36.

Christian, et al. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan PT City Era Abadi', 5(1), pp. 3–6.

Dhania, d. R. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus), i(1), pp. 15–23.

Hasibuan, P. M. and Susilawati (2023). Scientific Journal Of Health Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Di Industri Perkapalan, 1, pp. 43–51.

Karomah (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X.*Jurnal Ilmu Manajemen*. 17(1). 38-47.

Luthfi, i. Et al. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis)', 3, pp. 30–39.

Nanda, a. W. (2018) 'Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engangment Pada Non – Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi'.

Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276.https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302

Nurhaliza, n. et al. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail Di Mall Of Indonesia. Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA). Volume 2, Issue 3, August 2023. Journal Homepage: https://pusdikrapublishing.com/index.php/jisc

Purtiyugo, Abi D. W. I. (2017). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).

Putri, p. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (studi kasus pada karyawan cv xyz). pp. 50–61.

Putri v. A., Pratiwi, M.. dan Puspasari, M. (2020). Job Insecurity Dan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Outsourcing. 2(september 1945), pp. 49–60.

Rindi, N., Astuti, P. and Rizana, D. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Burnout, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen. 4(4), pp. 527–535.

Rismayanthi, c. Et al. (2019). Parameter Sindrom Metabolik Pada Populasi Physical Activity Counseling And Screening Parameter Metabolic Syndrome In The Elderly Population. xviii(1), pp. 33–39.

Rohyani, I. and Ardi, P. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia Di Kebumen. 18, pp. 101–107.

Rostikawati, r. Et al. (2019). Pengaruh Kemampuan Menyusun Laporan. 1(2), pp. 1–21.

Saputri, P., Hidayati, T. And Lestari, D. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM).* 16(3), pp. 235–259.

Scientific, p. T. P. Et al. (2018). analisis Beban Kerja Pegawai Di Industri. *JATI UNIK:*

Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri, *1*(2), pp. 37–44.

Septiari, N. K. and Unud, B. (2016). Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung, 5(10), Pp. 6429–6456.

Sugiono (2019). Joyful Learning Journal, 8(1), pp. 51–57.

Sumiati (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Conscientiousness Sebagai Variabel Moderating Pada Pt Industri Kapal Indonesia (Persero). Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar http://repositori.uin-alauddin.ac.id/15887/

Vanchapo (2020). Beban Kerja Pada CV Lancar Jaya. pp. 12–42.

Widiyana, Eka Olla (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT IDS.dalam https://repository.upstegal.ac.id/9251/3/SKRIPSI%20ESTI%20Lampiran%20-%20Esti%20Safitri.pdf

Diwyarthi, N. D. M. S., & Sulistyawati, N. L. K. S. (2023). Pengaruh Job Insequrity dan Beban Kerja terhadap Stres kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, *12*(1), 56-63

Zaenab, l. et al. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi Rsup Dr Kariadi Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, *6*(2), 94–108. https://doi.org/10.56910/jvm.v6i2.124