

**PUBLICATION MANUSCRIPT  
NASKAH PUBLIKASI**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOADS AND WORK STRESS OF  
THE WORKERS AT THE DRILLING DIVISION OF PT. ELNUSA TBK.  
BALIKPAPAN EAST KALIMANTAN**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
TENAGA KERJA DI PT. ELNUSA Tbk. BAGIAN *DRILLING*  
BALIKPAPAN KALIMANTAN TIMUR**



**Di susun Oleh :**

**Kurnia Dwi Ariyanti**

**1011308240052**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUHAMMADIYAH  
SAMARINDA  
2014/2015**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
TENAGA KERJA DI PT. ELNUSA Tbk. BAGIAN *DRILLING*  
BALIKPAPAN KALIMANTAN TIMUR**

**NASKAH PUBLIKASI**

**DI SUSUN OLEH**

**KURNIA DWI ARIYANTI**

**Diseminarkan dan Diujikan**

**Pada Tanggal 10 April 2015**

**Penguji I**

**Penguji II**

**Penguji III**

**Hansen S.KM, M.KL  
NIDN. 0710087805**

**Dr. Iwan Ramdan S.Kep,M.Kes  
NIP. 19750907 200501 1 004**

**Sri Sunarti, SKM  
NIDN. 1115037801**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat**

**Sri Sunarti, SKM  
NIDN. 1115037801**

## Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di PT. ELNUSA Tbk. Bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur

Kurnia Dwi Ariyanti<sup>1</sup>, Iwan M. Ramdan<sup>2</sup>, Sri Sunarti<sup>3</sup>

### INTISARI

**Latar Belakang** : Seorang pekerja harus memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan seorang harus memiliki spiritual yang baik agar terciptanya kondisi mental yang baik sehingga terhindar dari stres. Seorang pekerja memiliki beban tugas, persaingan antar karyawan, serta diberikannya batas waktu dalam penyelesaian tugas tersebut sehingga dapat memicu seorang pekerja terkena stres.

**Tujuan Penelitian** : Penelitian ini bertujuan Untuk melihat hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada tenaga kerja di PT. ELNUSA Tbk. bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur.

**Metode Penelitian** :Jenis rancangan penelitian ini menggunakan desain *Cross Sectional* yang menggunakan alat ukur kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 37 responden, tehnik pengambilan sampel menggunakan *Accidental Sampling*.

**Hasil Penelitian** :Hasil penelitian menyimpulkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. ELNUSA Tbk. bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur. Uji statistik dalam penelitian menggunakan *Rank Sperman*. Dengan nilai  $v$  value 0,037. Dari hasil penelitian dapat dilihat dari 37 responden sebesar 40,6% memiliki beban kerja berat dan sebesar 45,9% mempunyai tingkat stres berat.

**Kesimpulan** : Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. ELNUSA Tbk. bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja

---

<sup>1</sup> Mahasiswa STIKES Muhammadiyah Samarinda

<sup>2</sup> Dosen FKM Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>3</sup> Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

## **The Relationship Between Workloads And Work Stress of the Workers At the Drilling Division of PT. ELNSA Tbk. Balikpapan East Kalimantan**

Kurnia Dwi Ariyanti<sup>1</sup>, Iwan M. Ramdan<sup>2</sup>, Sri Sunarti<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

**Background:** A worker has to have a high level of dedication towards his work and as well have a good spirit in order to create a good mental condition to avoid stress. Furthermore, a worker had workloads, a competition among workers as well as deadlines given for accomplishing particular assignments, all of which could trigger the worker's stress.

**Purposes of the Research:** This research aimed at investigating the relationship between workloads and the worker's stress at the drilling division of PT. ELNUSA Tbk. Balikpapan East Kalimantan.

**Research Method:** This research employed the cross sectional design by using questionnaires as the measurement instrument. The number of sample in thus research was 37 respondents, taken by using accidental sampling technique.

**Research Finding:** The Finding of this research concluded that there was a correlation between workloads an work stress of workers at the drilling division of PT. ELNUSA Tbk. Balikpapan East Kalimantan. The statistical measurement in this research was Spearman Rank with a p-Value of 0,0037. From the findings, it could be seen that 40,6% of the 37 respondents had a heavy workload and 45,9% had a severe level of stress.

**Conclusions:** There was a significant relationship between workload with the work stress of the workers at the drilling division of PT. ELNUSA Tbk. Balikpapan East Kalimantan.

**Keywords:** Workload, Work Stress

---

<sup>1</sup>Student at STIKES Muhammadiyah Samarinda

<sup>2</sup>Teaching Staff at Faculty of Public Health, Mulawarman University Samarinda

<sup>3</sup>Teaching Staff at STIKES Muhammadiyah Samarinda

## PENDAHULUAN

Sehat menurut WHO tahun 1975 yaitu ada tiga komponen penting yang merupakan satu kesatuan yaitu Sehat Jasmani, sehat Mental, Kesejahteraan Sosial, dan sehat Spiritual. Jika dari ketiga komponen itu tidak seimbang maka dapat terganggu pula kesehatan seseorang. Yang dimana seseorang tersebut dapat dikatakan tidak sehat. Salah satu penyebab seseorang tidak sehat tersebut yaitu terganggunya kesehatan mental seseorang misalnya stres.

Kondisi stres sendiri dipengaruhi oleh pikiran, emosional dan spiritual. Yang dimana pikiran yang sehat tercermin dari cara berfikir atau jalan pikiran. Emosional yang sehat tercermin pula dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya. Serta spiritual yang sehat tercermin dari cara seseorang dalam mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan dan sebagainya terhadap sesuatu di luar alam fana ini, yakni Tuhan Yang Maha Esa. Stresor spiritual yaitu adanya persepsi negatif terhadap nilai-nilai ke-Tuhanan.

Seorang pekerja harus memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dan seorang pekerja pun harus memiliki spiritual yang baik agar terciptanya kondisi mental yang baik pula agar dapat terhindar dari stres. Yang dimana seorang pekerja memiliki beban tugas, persaingan antar karyawan, serta diberikannya batas waktu dalam penyelesaian tugas tersebut sehingga dapat memicu seorang pekerja terkena stres.

Di Inggris berdasarkan data Departemen dan Federasi

Industri Inggris, diperkirakan 15-30% pekerja pernah mengalami gangguan jiwa, minimal satu kali dalam masa kerjanya. Persentase populasi yang mengalami gangguan jiwa di berbagai negara antara lain Brasil 36,3%; Kanada 37,5%; Belanda 40,9%; Amerika 48,6%; Meksiko 22,2%; dan Turki 12,2%. Bahkan diperkirakan dua persen dari seluruh penduduk dunia menderita gangguan jiwa berat. Indonesia belum memiliki data tentang gangguan mental di tempat kerja. Kondisi kesehatan dan kesehatan jiwa bersifat tidak terpisahkan dan berdasarkan Survei Kesehatan Rumah Tangga di 11 kota pada tahun 1995, ditemukan 185 penderita gangguan jiwa dalam populasi 1000 penduduk Indonesia (Zulkarnain, 1998).

Munandar (2008) mengemukakan stres kerja merupakan interaksi antara kondisi kerja dengan karakteristik pekerja yang menghasilkan tuntutan kerja melampaui sumber daya pekerja dan berdampak negatif bagi kesejahteraan diri individu tersebut. Inti dari penyebab stres kerja ini dimana terjadi ketidakmampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan sehingga menimbulkan tekanan dalam diri seseorang.

faktor-faktor di tempat kerja (ekternal faktor) yang mempengaruhi stres seperti peran yang tidak jelas, hubungan dengan atasan teman kurang serasi, pengupahan yang tidak sesuai, beban kerja yang terlalu banyak, terhambatnya karier, bentuk atau jenis pekerjaan, kebisingan dan tata ruang kerja dan sebagainya merupakan sumber stres atau stresor kerja. Tidak hanya faktor eksternal namun faktor internal dari

individu juga mempengaruhi stres kerja antara lain dari karakteristik individu sendiri yaitu pola kepribadian, kecakapan dan keterampilan, locus of control, serta nilai dan kebutuhan. Selain itu faktor eksternal yang juga mempengaruhi stress kerja yaitu kehidupan keluarga dan umur dan tahap kehidupan (Zulkarnain, 1998).

Adakalanya stres kerja yang dialami seseorang itu kecil dan hampir tidak berarti, namun dapat dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama. Tidak semua stres kerja yang berdampak negatif, adakalanya seseorang dapat merubah stres kerja menjadi sesuatu yang positif. Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa : turunnya produktivitas, adanya kekacauan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya keuntungan perusahaan, dan lain sebagainya. Sebaliknya, bentuk stres kerja yang berdampak positif adalah memotivasi diri, lebih disiplin, rangsangan untuk bekerja keras, memunculkan inspirasi dan lain sebagainya (Sari, 2008).

PT. ELNUSA Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Perminyakan dan Gas Alam. Yang dimana di masa kini pekerja dengan tingkat konsentrasi tinggi terhadap pekerjaan dan dengan menggunakan alat-alat canggih yang dimana di dominasi dengan sistem komputerisasi, pekerjaan yang menuntut terselesaikannya tugas dalam tempo waktu yang telah di jadwalkan dan pekerjaan yang monoton dalam jangka waktu lama serta adanya tambahan waktu kerja (lembur) hingga

malam guna menyelesaikan tugas agar dapat selesai tepat waktu. Beban kerja yang ada pada pekerja dapat menimbulkan stres kerja dan dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja.

Atas pertimbangan tersebut maka peneliti mengajukan judul “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di PT. ELNUSA Tbk. bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur”

#### TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah :

1. Melihat hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada tenaga kerja di PT. ELNUSA Tbk. bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur.
2. Mengetahui tingkat beban kerja pada tenaga kerja di PT. ELNUSA Tbk. bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur.
3. Mengetahui tingkat stres kerja pada tenaga kerja di PT. ELNUSA Tbk. bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur.
4. Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stress pada tenaga kerja di PT. ELNUSA Tbk. bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitik. Metode penelitian deskriptif analitik ini dilakukan dengan pendekatan *Cross Sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor berisiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada saat yang sama. (Notoatmojo, 2010).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel beban kerja dan stres kerja.

Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka  $r$  yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan ( $r_{tabel}$ ) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan valid, dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas yang dilakukan pada 12 orang karyawan PT. ELNUSA Tbk. Bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur dengan *Shift* kerja yang berbeda dengan responden penelitian. Dari 15 item pertanyaan mengenai tanggapan beban kerja, didapatkan 10 pernyataan yang dikatakan valid dan 18 pertanyaan mengenai stres kerja, didapatkan 12 pernyataan yang juga dikatakan valid karena  $r_{hitungnya} > r_{tabel}$  yaitu 0,591.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ . Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Ghazali, 2007 (dalam Chairunnisah, 2012).

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 12 orang karyawan PT. ELNUSA Tbk. Bagian *Drilling* Balikpapan Kalimantan Timur dengan *Shift* kerja yang berbeda dengan responden penelitian untuk variabel beban kerja adalah 0,913 dan variabel stres kerja adalah 0,953. Menurut hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari kedua variabel tersebut adalah sangat reliabel.

### **HASIL dan PEMBAHASAN PENELTIAN**

Perusahaan PT Elnusa Tbk Balikpapan bergerak dibidang *integrated oilfield services* (OFS) yang menyediakan jasa terintegrasi mulai dari *well services* (*hydraulic workover/snubbing, slickline, well testing unit, coiled tubing unit*), EPF (*Engineering Production Facility*), hingga servis IOR (*Improve Oil Recovery*) semua dalam satu *barge*, PT Elnusa Tbk OFS *Division* sekarang mempunyai 7 armada *barge* untuk mendukung kebutuhan operasi Migas. PT Elnusa Tbk OFS *Division* Balikpapan telah memiliki sertifikat ISO 9012008 dan OHSAS 18000:2007 untuk meningkatkan daya saing bisnisnya. Dengan menggeluti jasa tersebut PT Elnusa Tbk OFS *Division* Balikpapan semakin besar peluangnya seiring menguatnya harga minyak dipasar dunia.

Analisa *univariate* dilakukan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel independen yaitu Beban Kerja dan variabel dependen yaitu Stres Kerja.

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja.

Beban kerja merupakan suatu kompetensi dari suatu sumber daya mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas yang harus di kerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Data-data beban kerja responden diklasifikasikan menjadi kategorik, yaitu Beban kerja ringan, sedang dan berat sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Kategori Beban Kerja Karyawan Bagian Drilling PT. ELNUSA Tbk. Tahun 2015**

No.	Beban Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Ringan	18	48,6
2.	Sedang	4	10,8
3.	Berat	15	40,6
To		37	100

Sumber: Data Primer

Menurut tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 37 responden sebesar 48,6% memiliki beban kerja ringan, 10,8 % sedang dan 40,6% memiliki beban kerja berat.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami

karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan bekerja tempa individu tersebut berada. Data-data stres kerja karyawan diklasifikasi menjadi data kategorik, yaitu Stres Berat, Sedang dan Ringan sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Kategori Stres Kerja Karyawan Bagian Drilling PT. ELNUSA Tbk. Tahun 2015**

No.	Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Ringan	15	40,5
2.	Sedang	5	13,6
3.	Berat	17	45,9
To		37	100

Sumber: Data Primer

Menurut tabel di atas, dapat dilihat dari 37 responden yang mempunyai tingkat stres berat adalah 45,9% serta responden yang memiliki tingkat stres sedang adalah 13,6% dan stres ringan adalah 40,5%.

Setelah melakukan analisis data secara *univariate*, selanjutnya dilakukan analisis data secara *bivariate* untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen yang dilakukan perhitungan dengan



menggunakan uji *Spearman Rank*. Dalam penelitian ini variabel independen adalah beban kerja dan variabel dependen adalah stres kerja. Berdasarkan perhitungan SPSS didapatkan hasil uji *Spearman Rank* sebagai berikut:

Setelah diuji statistik korelasi *Spearman* dari jumlah sampel (N) 37 responden ternyata didapatkan nilai  $\rho < 0,05$ . Artinya berarti  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Diperoleh nilai *significancy* 0,037 yang menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja dengan stres kerja bermakna yaitu variabel beban kerja dengan stres kerja signifikan dan searah. Nilai kekuatan korelasi *Spearman* sebesar 0,344 maka hubungan kedua variabel searah, artinya jika variabel beban kerja nilainya tinggi maka variabel stres kerja juga tinggi didapatkan hasil menunjukkan bahwa arah korelasi positif dengan kekuatan korelasinya yang cukup.

Stres kerja yang dialami para pekerja dapat berdampak jangka panjang dengan munculnya berbagai gangguan kesehatan apabila tidak diatasi dengan baik (Perlmutter & Villoldo, 2011).

Selain berdampak bagi kesehatan pekerja, stres kerja yang dialami oleh para pekerja juga dapat berdampak bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja di Malaysia didapatkan hasil bahwa stres kerja yang dialami para pekerja dapat berdampak besar pada kepuasan kerja yang dirasakan para pekerja. Selain itu, kepuasan kerja ini yang kemudian dapat meningkatkan terjadinya absenteisme dan

turnover pekerja di suatu perusahaan (Yahaya, Yahaya, Amat, Bon, & Zakariya, 2010, dalam Karima 2014). Pada penelitian lainnya yang dilakukan pada pekerja sektor swasta dan negeri di Yunani ditemukan bahwa meningkatnya stres kerja yang dialami para pekerja berdampak secara signifikan terhadap menurunnya produktivitas perusahaan. Hal ini dapat terjadi ketika pekerjaan yang mereka miliki sudah mulai mengganggu kehidupan pribadi pekerja maka hal ini akan berdampak negative bagi produktivitas perusahaan (Halkos & Bousinakis, 2010. Dalam Karima, 2014).

Schultz, 1982 (Dalam Karima, 2014) menyebutkan aspek-aspek yang dapat menimbulkan stres adalah beban kerja, beban kerja yang berlebihan ini dapat dilihat secara kuantitatif maupun kualitatif. Individu dikatakan mengalami beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif apabila individu tersebut mendapatkan pekerjaan yang jumlahnya banyak, sedangkan individu yang mengalami beban kerja kualitatif ini berarti adanya persepsi bahwa individu mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Dengan begitu apabila pekerja tidak memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang dimiliki maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman dari pekerja yang kemudian pekerja akan berhadapan dengan kondisi stres. Ashfort (1996) menyatakan bahwa beban kerja adalah penyebab stres yang signifikan yang memunculkan jenis reaksi psikologi yang merusak dan menumbuhkan gejala burnout.

Menurut hasil penelitian ini dengan jumlah responden 37

orang. Responden yang memiliki beban kerja ringan yaitu sebesar 48,6%, responden yang memiliki beban kerja sedang yaitu sebesar 10,8% serta responden yang memiliki beban kerja berat yaitu sebesar 40,6%. Dari jumlah responden sebanyak 37 responden yang mengalami stres ringan yaitu sebesar 40,5%, responden yang mengalami stres sedang yaitu sebesar 13,6% dan responden yang mengalami stres berat yaitu sebesar 45,9%. Berdasarkan hasil uji *Spearman* yang dilakukan diperoleh nilai *P-Value* = 0.037 ( $> 0.05 = H_0$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian *Drilling* PT ELNUSA Tbk. Balikpapan serta memiliki keeratan yang cukup dengan nilai korelasi 0,344.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Kasmarani (2012), pada perawat di IGD RSUD Cianjur yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja ( $r = 0,392$ ). Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Caplan et al (1975) pada 23 negara menemukan bahwa tingginya kompleksitas pekerjaan akan semakin meningkatkan gejala depresi pada pekerja (Koradecka, 2010. Dalam karima, 2014).

Hasil penelitian lain juga menyebutkan bahwa adanya hubungan antara stres kerja dengan beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja 40% responden ada pada kategori ringan dan 50% responden pada kategori sedang, sedangkan 10% responden ada pada kategori beban kerja berat. Stress kerja 58,3% responden dalam kategori ringan dan 41,7% responden ada pada kategori

stress kerja sedang. Berdasarkan uji korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja pada perawat ruang rawat inap di RSD Dr. Soebandi Jember, dengan  $p = 0,00 < \alpha = 0,05$  dan tingkat korelasi yang cukup berarti yaitu sebesar 0,586. (Abdilah, 2011)

Riggio (dalam Tyas, 2009) berpendapat bahwa beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyas (2009) pada Bidan Delima Surabaya yang menyatakan adanya hubungan antara beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan stres kerja. Hasil uji analisis *product moment* tersebut menunjukkan harga koefisien korelasi sebesar 0.710 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Caplan & Jones tahun 1975, dan Cobb & Rose tahun 1973 menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan berhubungan dengan gejala fisik stres, seperti meningkatnya kolesterol darah, dan meningkatnya detak jantung. Selain itu, juga berhubungan dengan gejala psikologi stres dan juga berhubungan dengan menurunnya kualitas kerja, dan ketidakpuasan kerja. (dalam Tyas, 2009)

Salah satu cara yang dapat dilakukan pihak manajemen untuk mengurangi stres kerja adalah dengan membuat variasi kerja, yaitu dengan cara memperkaya pekerjaan. Memperkaya pekerjaan dilakukan dengan mendesain ulang pekerjaan agar sesuai dengan kemampuan dan potensi yang

dimiliki pekerja. Proses mendesain ulang ini akan membantu pekerja mengurangi stres yang dirasakannya akibat variasi beban kerja yang dianggap kurang serta menghilangkan kebosanan pekerja akibat beban kerja yang terlalu monoton. Pengaturan jumlah beban kerja ini harus dilakukan saat perencanaan pekerjaan oleh atasan terhadap bawahan mereka baik manajer terhadap supervisor maupun supervisor terhadap pekerja. Dengan peningkatan variasi beban kerja yang baru nantinya dapat meningkatkan motivasi dan tantangan terhadap tugas yang dihadapi sehingga pekerja memiliki tingkat variasi beban kerja yang beragam (H. Singh, 2009. Dalam Karima, 2014).

Untuk mengetahui tingkat keseimbangan antara beban kerja dan jumlah SDM, dapat dilakukan melalui penghitungan beban kerja dengan menggunakan rumusan normatif. Apabila hasil penghitungan menunjukkan ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah SDM, maka upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut adalah dengan pemberdayaan SDM (pendidikan/pelatihan, promosi, mutasi, demosi) dan rekrutmen karyawan.

Menurut Claessens, Van Eerde, Rutte dan Roe, 2004 (Dalam Karima, 2014), beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja akibat sulitnya melakukan pengaturan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki. Selain itu, peningkatan beban kerja dapat menghambat pekerja untuk mencapai sasaran kerja mereka sehingga dapat mengakibatkan

terjadinya stres akibat pekerjaan (Perrewé & Ganster, 2010).

## KESIMPULAN dan SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian *Drilling* PT ELNUSA Tbk. Balikpapan dapat disimpulkan bahwa :

1. Tenaga kerja bagian *Drilling* PT ELNUSA Tbk. Balikpapan yang memiliki beban kerja ringan yaitu sebanyak 18 orang dengan jumlah persentase sebesar 48,6%, tenaga kerja yang memiliki beban kerja sedang yaitu sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 10,8% dan tenaga kerja yang memiliki beban kerja berat terbanyak yaitu sebesar 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 40,5%.
2. Tenaga kerja bagian *Drilling* PT ELNUSA Tbk. Balikpapan yang mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 40,5%, tenaga kerja yang mengalami stres sedang yaitu sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 13,5% dan tenaga kerja yang mengalami stres berat terbanyak sebesar 17 orang dengan presentase 45,9%.
3. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja bagian *Drilling* PT ELNUSA Tbk. Balikpapan. Berdasarkan kesimpulan yang ditetapkan maka dapat menjadi bahan pertimbangan untuk rekomendasi saran yaitu :
  - a) Mendesain ulang pekerjaan untuk

- menyesuaikan antara jumlah beban kerja dengan kemampuan pekerja, mendiskusikan cara penyelesaian pekerjaan bersama dengan pekerja, dan perencanaan *deadline* pekerjaan yang realistis serta memperkaya jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja sehingga variasi beban kerja yang dimiliki menjadi beragam dan pekerja terhindar dari kebosanan kerja. Desain ulang ini dapat dilakukan pada tahap perencanaan pekerjaan dan dilakukan baik oleh pihak atasan dan bawahan (manajer dengan *supervisor* atau *supervisor* dengan pekerja).
- b) Melakukan komunikasi yang efektif secara rutin setiap meeting mingguan tiap departemen untuk mendiskusikan masalah yang terjadi di dalam departemen serta menerapkan strategi konflik dengan cara kompromi atau menggunakan peraturan untuk menyelesaikan konflik interpersonal antar pekerja.
- c) Melakukan manajemen stress dengan berpikir positif terhadap kemampuan diri dan mengembangkan keterampilan diri dalam bekerja serta membangun relasi dengan rekan kerja di perusahaan saat ini atau tempat lain untuk memudahkan mencari lowongan kerja yang baru.
- d) Perlunya dibuat suatu kebijakan terkait dengan pengembangan karir yang berdasarkan kompetensi dan kinerja agar mereka tetap termotivasi dalam bekerja walaupun dengan beban kerja yang tinggi.
- e) Menambah jumlah personil serta melengkapi modernisasi alat agar meminimalisir beban kerja tenaga kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ashfort, B. L., & Humprey. (1996). *Emotion Labor in services roles*. Academy of management review.

Chairunnisah, Siti. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Di akses melalui <http://repository.gunadarma.ac.id/handle/123456789/1320>, diperoleh pada tanggal 19 Juli 2013.

Karima, Asri. (2014). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di Pt X Tahun 2014*. Program Studi Kesehatan Masyarakat. Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan (Fkik). Universitas Islam Negeri (Uin) Syarif Hidayatullah, Jakarta. Diakses melalui [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35022826/Skripsi\\_Asri\\_Karima-libre.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1423991890&Signature=6YGgl964xCIsTTp95WAJpITHLCo%3D](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35022826/Skripsi_Asri_Karima-libre.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1423991890&Signature=6YGgl964xCIsTTp95WAJpITHLCo%3D), di peroleh pada tanggal 14 Februari 2015.

Munandar., A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*.

Jakarta ; Universitas Indonesia (UI Pres).

Murni, K. K. (2012) Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di instalasi gawat darurat (IGD) Rsud Cianjur. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 1(2).

Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.

Prima Abdillah, lip . 2011. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSD dr. Soebandi Jember. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. Diakses melalui [http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/10695/lip%20P.A\\_1.pdf?sequence=1](http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/10695/lip%20P.A_1.pdf?sequence=1).

Diperoleh pada tanggal 15 Maret 2015.

Sari, D. R (2008), Skripsi tentang Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kecerdasan Spiritual pada Karyawan, diakses melalui [http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal\\_kuliah/naskah-publikasi-00320111.pdf](http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal_kuliah/naskah-publikasi-00320111.pdf), diperoleh pada tanggal 14 Juli 2013.

Tyas, Eka Retnaning, 2009. Hubungan Antara Beban Kerja Berlebihan (Work-Overload) Dengan Stres Kerja Pada Bidan Delima Di Wilayah Surabaya. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Di akses melalui <http://digilib.uinsby.ac.id/8088/>. Diperoleh pada tanggal 15 Maret 2015.

Zulkarnain, 1998, Tesis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja dengan Gangguan Emosional. Jakarta: Universitas Indonesia.