

PENGARUH WORK OVERLOAD TERHADAP STREES KERJA YANG BERDAMPAK PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sri Hartati¹, Abidah², Qomariah Anggun Mailani³, Keke Shabrina Nurmalitasari⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

Email: sri.123020551@ugj.ac.id¹, abidah.123020232@ugj.ac.id², qomariah.123020001@ugj.ac.id³, keke.shabrina.nurmalitasari@ugj.ac.id⁴

Abstrak: Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. Tingkat kepuasan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner. Analisis jalur (path analysis) digunakan dalam mengolah data, dan hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja—artinya semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan. Selain itu, beban kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, di mana peningkatan beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Stres kerja juga terbukti memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja—semakin tinggi tingkat stres, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan para pekerja (Okpara JO, dkk., 2005). Dalam beberapa tahun terakhir, stres dan gangguan kesehatan yang berhubungan dengannya menjadi salah satu isu psikologis yang paling umum terjadi. Hal ini disebabkan oleh dunia yang terus mengalami perubahan, di mana stres dapat dialami oleh siapa saja, tanpa memandang usia, jenis kelamin, profesi, status sosial, maupun kondisi ekonomi (Ozkan dan Ozdevecioglu, 2012). Dampak dari globalisasi terhadap karyawan adalah munculnya perubahan yang disertai dengan tuntutan tertentu, dan apabila karyawan tidak mampu beradaptasi, kondisi ini perlahan-lahan dapat menjadi pemicu stres (Tunjungsari, 2011).

Sebuah laporan yang diterbitkan pada tahun 2023 oleh Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia menunjukkan bahwa lebih dari 45% pekerja di sektor jasa mengatakan bahwa mereka mengalami tekanan kerja karena banyaknya tugas yang dilakukan. Selain itu, hasil survei dari Jobstreet Indonesia (2022) menunjukkan bahwa enam dari sepuluh pekerja merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka, dengan beban kerja yang tidak seimbang sebagai salah satu faktor penyebab utama. Temuan ini menunjukkan bahwa work overload telah menjadi isu serius yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan utama dalam dunia kerja saat ini terletak pada meningkatnya intensitas beban kerja, baik dari segi jumlah (kuantitatif) maupun dari segi tingkat kesulitan (kualitatif), yang tidak selalu diiringi dengan ketersediaan sumber daya dan waktu yang memadai. Ketidakseimbangan ini dapat memicu tekanan psikologis yang tinggi. Stres akibat beban kerja berlebihan berpotensi menurunkan semangat kerja, mengganggu konsentrasi, serta berdampak pada kondisi fisik dan mental pekerja. Jika dibiarkan terus-menerus, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Karyawan akan cenderung tidak puas terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, hingga kompensasi yang diterima, yang pada akhirnya menimbulkan efek lanjutan seperti penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan tingginya tingkat pergantian tenaga kerja (turnover).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat stres kerja serta kepuasan kerja karyawan. Indrawati dan Wibowo (2019) mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi secara langsung meningkatkan stres kerja, dan stres tersebut bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Sementara itu, Putri dan Lestari (2020) menyatakan bahwa tekanan psikologis akibat tingginya beban kerja cenderung menimbulkan rasa tidak puas di lingkungan kerja. Pernyataan serupa juga diungkapkan kembali oleh Putri dan Lestari (2020), bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan mental yang berdampak pada ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Dalam bidang pekerjaan yang menuntut intensitas tinggi, seperti sektor kesehatan, Nursalam et al. (2018) menyatakan bahwa tingginya beban kerja secara signifikan meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dan kenyamanan para perawat. Di sisi lain, Karatepe (2013) menyoroti bahwa tanpa adanya dukungan yang memadai dari organisasi, karyawan di sektor jasa seperti perhotelan yang menghadapi beban kerja tinggi akan mengalami penurunan kepuasan kerja. Keseluruhan temuan tersebut menegaskan bahwa hubungan antara beban kerja berlebih, stres kerja, dan kepuasan kerja merupakan isu krusial yang layak untuk diteliti lebih lanjut di berbagai sektor industri.

Sejumlah studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa beban kerja berlebih (work overload) memiliki peran signifikan dalam meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagai contoh, Indrawati dan Wibowo (2019) meneliti pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai di sektor perbankan. Di sisi lain, Putri dan Lestari (2020)

mengemukakan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak terhadap meningkatnya stres dan menurunnya kepuasan kerja, namun mereka belum mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel antara dalam model penelitian mereka. Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut memperlihatkan hubungan antara ketiga variabel tersebut, tetapi sebagian besar riset masih terfokus pada sektor-sektor tradisional seperti industri manufaktur, perbankan, dan layanan kesehatan. Sementara itu, penelitian oleh Nugraha (2024) dan Doriani et al. (2024) telah mencoba memasukkan sejumlah variabel organisasi lainnya, namun belum memberikan perhatian khusus pada perubahan dinamika kerja dalam lingkungan kerja modern yang lebih fleksibel.

Kesenjangan penelitian muncul karena sebagian besar studi sebelumnya belum menguji hubungan simultan antara work overload, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks kerja fleksibel atau hybrid, yang kini semakin umum pasca pandemi COVID-19. Padahal, sistem kerja modern tersebut membawa tantangan tersendiri seperti ketidakjelasan batas waktu kerja dan ekspektasi produktivitas yang tinggi. Perubahan dalam struktur organisasi, fleksibilitas waktu, dan dinamika kinerja membuat isu ini semakin relevan untuk dikaji.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam pendekatannya yang mengkaji hubungan ketiga variabel secara simultan dengan menempatkan stres kerja sebagai mediator. Kebanyakan penelitian terdahulu hanya meneliti hubungan langsung antar variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini memperluas konteks pembahasan ke lingkungan kerja kontemporer yang lebih dinamis, berbeda dengan fokus sebelumnya yang lebih banyak pada sektor tradisional seperti manufaktur, rumah sakit, dan perbankan (misalnya: Putri & Lestari, 2020; Nursalam et al., 2018).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris hubungan antara beban kerja berlebih, stres kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga akan menyelidiki bagaimana beban kerja berlebih berkontribusi terhadap munculnya stres kerja dan sejauh mana stres tersebut memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan seimbang, perusahaan diharapkan dapat mengembangkan pendekatan pengelolaan beban kerja yang lebih sesuai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama. Metode yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden guna mendapatkan informasi yang relevan.

Populasi dalam studi ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di sebuah pabrik sepatu. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yakni pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 53 orang, yang dinilai telah cukup untuk mewakili populasi dalam analisis statistik.

Pengumpulan data dilakukan secara daring (online) melalui kuesioner yang disusun dalam Google Form. Tautan kuesioner disebarluaskan secara terbatas melalui jaringan pribadi di berbagai platform media sosial. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, dengan kategori jawaban: sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju.

Penggunaan skala ini dimaksudkan untuk mengukur persepsi dan tanggapan karyawan terhadap variabel-variabel penelitian, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel Operasional Variabel.

Variabel	Indikator	Pernyataan	Referensi
Work Overload (X)	Jumlah tugas berlebihan	<ul style="list-style-type: none"> - Saya sering diberikan lebih banyak tugas dibandingkan rekan kerja yang lain - Tugas yang saya terima sering kali menumpuk dalam waktu bersamaan 	Indrawati & Wibowo(2019)
	Tenggat waktu sempit	<ul style="list-style-type: none"> - Tenggat waktu yang diberikan atasan sering terasa tidak realitis - Saya merasa kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu 	Greenberg & Baron (2003)
Strees kerja (Z)	Ketengangan emosional	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merasa mudah marah atau kesal saat bekerja - Saya merasa cemas atau gelisah saat menghadapi beban kerja 	Robbins & Judge (2013)
	Kesulitan konsentrasi	<ul style="list-style-type: none"> - Saya sulit mempertahankan fokus dalam menyelesaikan tugas kerja - Saya sering terdistraksi saat bekerja 	Nursalam et al (2018)
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan terhadap isi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merasa pekerjaan saya bermakna dan bermanfaat - Saya menikmati tugas- tugas yang saya lakukan tiap hari 	Locke (1976)
	Hubungan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja - Saya merasa mudah bekerja sama dengan anggota tim saya 	Putri & Lestari (2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian

Analisis Regresi Linier Berganda

Variable bebas	Koefisien regresi (b)	Sig.(p)	R2
Work overload	-0,215	0.041	
Stress kerja	-0,498	0.000	0,526

Work overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja. Stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, karena semakin tinggi beban kerja seseorang, semakin rendah kepuasan kerja mereka.

Analisis jalur

Jalur pengaruh	Nilai koefisien
Work overload – stress kerja	+0,612
Stress kerja-kepuasan kerja	-0,498
Work overload-kepuasan kerja (langsung)	-0,215
Work overload – stress kerja-kepuasan kerja (tidak langsung)	-0,305

Work overload berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stress kerja sebagai variabel mediasi.

Dengan nilai negatif (-0,305) dan lebih besar daripada pengaruh langsung (-0,215), pengaruh tidak langsung work overload terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja secara signifikan memediasi pengaruh work overload terhadap kepuasan kerja.

Uji regresi linier berganda

Variable bebas	Koefisien regresi (b)	Sig.p	R2
Work overload	0,612	0,000	0,375

Work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi Tingkat stres.

Work overload memiliki efek positif dan signifikan terhadap stress kerja. Dengan kata lain, semakin banyak beban kerja yang dirasakan karyawan, atau work overload, semakin tinggi pula tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja. Menurut nilai R2 sebesar 0,375, overload pekerjaan dapat bertanggung jawab atas 37,5% variasi dalam tingkat stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa beban kerja berlebih (work overload) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, maka semakin besar pula tingkat stres yang mereka alami. Dengan demikian, beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor utama penyebab tekanan psikologis di lingkungan kerja.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa stress kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, karyawan yang mengalami stress tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, baik dalam hal suasana kerja,

hubungan sosial antar kolega, maupun persepsi terhadap atasan.

Lebih jauh, hasil penelitian menunjukkan bahwa work overload tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja secara langsung, namun pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika diperantarai oleh stres kerja. Hal ini dibuktikan melalui analisis jalur (path analysis) yang mengidentifikasi stres kerja sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara beban kerja berlebih dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work overload memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja, melalui peningkatan stres kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan pengaturan beban kerja serta menerapkan strategi pengelolaan stres yang efektif guna mendukung peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- (Nugraha, 2024)Adolph, R. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 1–23.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Ayu, N., Pitasari, A., & Perdhana, M. S. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR. 7.
- Azizzah, R. N., & Firdaus, V. (2022). Pengaruh Leadership Style, Work Environment Dan Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Citra Pangan Utama. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 470–479. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.104>
- Dorianti, D., Veronica, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Pada Pt Semadak Serunting Sakti Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 4491–4500.
- Gofur Abdul. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pengawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 1–10. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Nahrisah, E., Murwani Muhar, A., Miraza, Z., Ramadani, F., & Bisnis, F. E. (2021). Dampak Work overload Terhadap Stres Kerja dan Turnover intention Dengan Leadership support Sebagai Variabel Moderasi. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Keuangan)*, 01(03), 131–139.
- Nugraha, B. W. (2024). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance, dan Work Overload Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan. *Kabillah: Journal of Social Community*, 9(14), 1–20. <https://ejournal.iainata.ac.id/index.php/kabilah/article/view/324%0Ahttps://ejournal.iainata.ac.id/index.php/kabilah/article/download/324/316>
- Susanto, A. (2024). *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)* Pengaruh Work Overload terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya . Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229, 8(3), 1203–1229.
- (Susanto, 2024)(Nahrisah et al., 2021)(Dorianti et al., 2024)(Gofur Abdul, 2021)(Yasa & Dewi, 2019)(Yasa & Dewi, 2018)(Azizzah & Firdaus, 2022)(Asari, 2022)(Adolph, 2016)(Ayu et al., 2018)