

## Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Radio X di Madiun

Auriell Batsyeba  
osc-psych.auriell.b.20@ukwms.ac.id  
Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala  
Surabaya

Andi Cahyadi  
andi.cahyadi@ukwms.ac.id  
Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala  
Surabaya

**Corresponding Author: Andi Cahyadi**

*Received:* 27 Mei 2024

*Revised:* 9 November 2024

*Accepted:* 14 November 2024

**Abstrak**—Karyawan radio mempunyai tuntutan dan konsekuensi yang lebih besar seperti karyawan perlu belajar teknologi, tuntutan untuk membuat tayangan yang menarik dan eksklusif sehingga menyebabkan bertambahnya pekerjaan untuk peningkatan kualitas pekerjaan. Stres kerja pada karyawan radio muncul disebabkan karena kelebihan beban kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara beban kerja dan stres kerja yang terjadi pada karyawan Radio X di Madiun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Alat ukur yang digunakan adalah menggunakan skala stres kerja dan skala beban kerja. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *total sampling*, hal tersebut dikarenakan jumlah subyek penelitian hanya berjumlah 80 orang. Berdasarkan hasil uji hipotesis ( $H_a$ ) nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 yang menandakan bahwa ada hubungan yang signifikan. Sedangkan nilai koefisiensi korelasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,781 yang menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Radio X di Madiun dalam kategori sangat kuat. Artinya dengan bertambahnya beban kerja pegawai maka tingkat stres kerjanya pun meningkat, sebaliknya jika beban kerja menurun maka stres kerja yang dialami pegawai juga akan menurun. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat stres kerja adalah beban kerja yang melebihi kapasitas individu. Hal ini ditandai dengan jam kerja yang panjang, target kinerja yang tidak realistis, dan keterbatasan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

**Kata kunci:** beban kerja; stres kerja; karyawan radio

**Abstract**—Radio employees have greater demands and consequences, such as needing to learn technology and create exciting and exclusive shows, thus causing increased work to improve the quality of work. Work stress among radio employees arises due to work overload. This research aims to examine the relationship between workload and work stress among Radio X employees in Madiun. The method used in this research uses a quantitative approach to test the hypothesis. The measuring tools used are the work stress and workload scales to obtain research data. The sampling technique used in this research was total sampling, this was because the number of research subjects was only 80 people. Based on the hypothesis test ( $H_a$ ) results, the significance value obtained is 0.000, which indicates a significant relationship. Meanwhile, the correlation coefficient value in this study was 0.781, which shows that the correlation between workload and work stress for Radio X employees in Madiun is very strong. This means that as the employee's workload increases, the level of work stress also increases; conversely if the workload decreases, the work stress experienced by the employee will also decrease. One of the main factors that contributes to high levels of

*work stress is workload that exceeds individual capacity. It is characterized by long hours, unrealistic performance targets, and limited resources required to complete tasks.*

**Keywords:** *workload; work stress; radio worker*

## **Pendahuluan**

Berkembangnya ilmu teknologi pada zaman ini yang semakin cepat menyebabkan kemunculan persaingan yang ketat satu sama lain di dunia kerja, sehingga semua karyawan diharuskan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang baik agar nantinya dapat mengembangkan kualitas organisasi dengan baik (Istifarini, 2022). Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Cara perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan tersebut adalah dengan cara mengoptimalkan kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat berkembang dengan baik. Perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produksi atau keuntungan tanpa peran pegawai yang memiliki keahlian, kompetensi, keterampilan, dan dedikasi yang tinggi (Rolos, 2018).

Tanpa adanya peran dari sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat melakukan kelangsungan usaha yang sedang dijalankannya, sehingga tenaga yang disumbangkan sumber daya manusia menjadi sumber terpenting dalam perusahaan karena diharapkan sumber daya manusia dapat berpartisipasi secara penuh dan memberikan tenaganya secara

sungguh-sungguh dan bertanggung jawab (Arifah, 2022). Untuk menghadapi tantangan ketatnya persaingan tersebut, perusahaan menerapkan sistem kerja yang terkadang memberatkan karyawan dimana karyawan dituntut agar dapat bekerja lebih keras agar tingkat produktivitas yang ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai.

Perkembangan media massa, terutama radio, telah mencapai titik di mana ia menjadi institusi yang sangat berpengaruh dalam kehidupan masyarakat modern. Sebagai ruang publik, media massa berperan aktif dalam menyebarkan informasi secara cepat dan luas, sehingga membentuk opini publik serta mendorong dinamika sosial, budaya, dan politik (Rihartono, 2015). Tuntutan di dunia industri yang semakin tinggi membuat sumber daya manusia harus bisa menyesuaikan diri seperti saat ini bermunculan radio-radio swasta dengan tampilan lebih menarik membuat Radio X perlu meningkatkan kualitas agar eksistensinya tidak terkalahkan oleh radio-radio swasta lainnya. Seperti halnya Radio X memiliki berbagai macam program yang dikategorikan berdasarkan usia, mulai dari remaja hingga dewasa termasuk di dalamnya adalah lansia dan memiliki penyiaran khusus ke luar negeri sehingga

hal inilah menjadi pembeda dengan radio-radio lain di Madiun. Hal tersebut memberikan dampak pada sumber daya manusia yaitu karyawan yang perlu belajar teknologi, adanya tuntutan untuk membuat tayangan yang menarik dan eksklusif, memiliki *deadline* yang harus dipatuhi demi kelancaran proses produksi sehingga menyebabkan bertambahnya pekerjaan untuk peningkatan kualitas pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parlinda & Novrikasari (2020) memaparkan bahwa terdapat transformasi atau perubahan yang sediakala menggunakan media konvensional menjadi menggunakan media digital, sehingga hal tersebut membuat para jurnalis dapat meningkatkan *skill* dan mampu beradaptasi dengan perkembangan media yang saat ini semuanya serba digitalisasi. Upaya yang dilakukan oleh jurnalis untuk meningkatkan keterampilan dapat menghabiskan waktu dan juga tenaga, sebab bagaimanapun juga mereka harus menyiapkan waktu untuk mempelajari hal-hal baru.

Tuntutan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, tetapi tidak jarang tuntutan tersebut berdampak terhadap karyawannya, yaitu stres kerja yang dirasakan oleh karyawan perusahaan (Prasasti & Ahyar, 2017). Handoko (2000) mendefinisikan

stres sebagai keadaan di mana seseorang terus berubah atau bergerak saat dihadapkan pada tuntutan, kesempatan, atau sumber daya yang mencakup apa yang diharapkan, dan hasilnya dianggap tidak pasti atau tidak penting. Stres akan muncul jika individu mendapatkan tugas atau beban yang berat, tubuh akan merespon dengan tidak mampu mengerjakan tugas tersebut hingga individu tersebut mengalami stres (Selye dalam Hidayat, 2011).

Gejala fisiologis mengacu pada dampak stres pada fisik karyawan seperti sakit kepala, naiknya tekanan darah, hingga perubahan metabolisme diri. Gejala psikologis mengacu pada pengaruh stres terhadap psikis karyawan, seperti cemas, tegang, mudah marah, prokrastinasi, cepat merasa bosan, tidak puas terhadap suatu hal. Sedangkan pada gejala perilaku stres kerja berdampak pada berubahnya produktivitas karyawan, karyawan yang sering absen, dan angka *turnover* karyawan meningkat (Robbins, 2007).

Menurut Greenberg (dalam Situmorang, 2018) terdapat beberapa faktor yang memunculkan stres kerja yaitu berasal dari sumber intrinsik atau dari dalam pekerjaan seperti beban kerja yang diberikan berlebihan, kondisi kerja, hubungan di tempat kerja yang kurang baik, konflik peran dalam organisasi, dan pengembangan karir. Suasana dalam

lingkungan kerja terkadang sering memunculkan stres terhadap karyawan yaitu karena beban kerja yang diberikan terlalu besar dan banyak (Handoko, 2000). Beban kerja adalah sebuah kewajiban yang harus dipenuhi dalam sebuah pekerjaan atau kegiatan dan dalam waktu yang telah ditentukan harus dapat diselesaikan (Irawati & Carollina, 2017).

Setiap beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya perlu diimbangi dengan kapasitas secara fisik dan psikis yang dimiliki oleh karyawan yang menerima beban pekerjaan tersebut (Tereluan & Bawotong, 2016). Gibson (2013) mengemukakan bahwa seseorang akan mengalami kelelahan secara fisik maupun psikis akibat dari beban kerja yang berlebih, sehingga hal tersebut pada akhirnya dapat berpotensi menimbulkan stres.

Terdapat tiga kondisi berbeda yang terjadi pada karyawan terkait dengan beban kerja yaitu yang pertama adalah beban kerja sesuai standar artinya tugas yang diberikan kepada karyawan perusahaan sudah sesuai atau seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya, kedua adalah beban pekerjaan yang terlalu tinggi (*over capacity*) artinya tugas yang diberikan kepada karyawan perusahaan melebihi kemampuan yang dimilikinya, dan ketiga adalah beban pekerjaan yang terlalu rendah (*under capacity*) artinya

tugas yang diberikan kepada karyawan perusahaan lebih rendah dari kemampuan yang dimilikinya. Beban kerja dikategorikan baik adalah ketika diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya, beban kerja dikategorikan terlalu tinggi ataupun dikatakan terlalu rendah dapat membawa dampak pada efisiensi kerja karyawan (Mohune dkk, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijalankan oleh Parlinda & Novrikasari (2020) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan dan tipe kepribadian berpengaruh terhadap stres kerja yang terjadi pada Jurnalis Perempuan yang berada di Kota Palembang. Hal tersebut dikarenakan jurnalis mempunyai ritme kerja dengan waktu yang tidak menentu, kapanpun ketika terjadi suatu peristiwa yang penting mereka harus siap meliputnya, hal tersebut berdampak pada berkurangnya waktu yang digunakan untuk istirahat, selain itu stres muncul karena adanya *deadline* yang diberikan perusahaan untuk mengumpulkan berita (Munandar, 2001). Studi tambahan oleh Sunarti, Supriyati, dan Junaidi (2021) menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat. Karena peningkatan jumlah pasien di ruang rawat inap dan rawat jalan selama pandemi *Covid-19*, tenaga kesehatan juga menghadapi

peningkatan tugas di luar *job description* dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi akan menyebabkan terjadinya *burnout* atau cenderung merasakan kelelahan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya dan menimbulkan perasaan tidak peduli akan pekerjaannya dan kinerja karyawan menjadi turun (Parashakti & Ekhsan, 2022). Maka dari itu, penelitian mengenai beban kerja dan stres kerja penting dilakukan guna meminimalisir stres kerja yang berdampak pada berubahnya produktivitas karyawan, karyawan yang sering absen, dan angka *turnover* karyawan meningkat sehingga berpengaruh pada penurunan kualitas perusahaan (Robbins, 2007).

Berdasarkan uraian pada permasalahan yang sudah dijabarkan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Radio X di Madiun.

### **Metode Penelitian**

**Partisipan.** Populasi yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Radio X Madiun. Populasi dalam penelitian ini memiliki karakteristik yaitu bekerja aktif sebagai karyawan tetap Radio X Madiun dan dengan jenis kelamin pria dan wanita.

Populasi dengan karakteristik tersebut saat ini diketahui jumlahnya yaitu sekitar 80 karyawan. Di dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* karena jumlah respondennya kurang dari 100 orang. *Total sampling* merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel jika memiliki jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi dan semua populasi dipakai sebagai sampel karena jumlah populasi termasuk kecil serta penelitian membuat generalisasi dengan meminimalisir kesalahan kecil (Sugiyono, 2017). Karena jumlah populasi yang digunakan untuk penelitian tidak mencapai jumlah 100 responden, maka peneliti menggunakan *total sampling* (Sugiyono, 2017).

**Alat Ukur Penelitian.** Penelitian ini mengumpulkan data melalui penggunaan skala *likert* yang dibagikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria penelitian. Skala *likert* memiliki empat pilihan jawaban yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Setuju (S), (4) Sangat Setuju (SS). Pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu stres kerja yang dimodifikasi dari penelitian Egawati (2022) dan skala beban kerja yang dimodifikasi dari penelitian Hafifa (2021). Skala stres kerja dan beban kerja memiliki 30 pernyataan dimana dibagi menjadi dua, yaitu 15 pernyataan *favorable* dan 15 pernyataan *unfavorable*.

Pengujian validitas kedua variabel menggunakan validitas isi melalui pengujian skala yang diperiksa oleh *expert judges* yaitu tiga dosen Prodi Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun, *corrected item correlation*, dan uji reliabilitas yang dilakukan adalah dengan menggunakan *Alpha Cronbach's* yang diolah dengan aplikasi SPSS for Windows versi 23.0. Skala alat ukur hasil dari *professional judgement* disusun menggunakan media kuesioner secara *hard file* dan disebarakan pada 80 karyawan Radio X di Madiun. Pada skala stres kerja terdapat 22 item valid dan 8 gugur yakni  $< 0,25$  dengan rentang nilai koefisien validitas mulai 0,296–0,814 dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901. Sedangkan, pada skala beban kerja terdapat 23 item valid dan 7 item gugur yakni  $< 0,25$  dengan rentang nilai koefisien validitas sebesar 0,313–0,838 dan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905 sehingga kedua variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliabel karena  $> 0,7$ .

**Teknik Analisis Data.** Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho* untuk melakukan analisis data, dikarenakan pada tahap uji normalitas data dinyatakan tidak normal, sedangkan uji linearitas data dinyatakan linear.

### Hasil Penelitian

Berdasarkan Hasil uji asumsi normalitas variabel stres kerja dan beban kerja menggunakan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai sebesar 0,000 sehingga kedua variabel tidak berdistribusi normal karena  $0,000 < 0,05$ . Pada uji linearitas kedua variabel menggunakan signifikansi menunjukkan nilai 0,000 sehingga kedua variabel dinyatakan bersifat linear. Kedua variabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam uji hipotesis menggunakan *Rho Spearman*, yang mana angka tersebut kurang dari 0,05 sehingga  $H_0$  dinyatakan ditolak dan  $H_a$  diterima, dan nilai koefisien korelasi adalah 0,781, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat korelasi yang kuat.

Hasil dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang positif. Ini berarti bahwa karyawan mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi ketika mereka memiliki tingkat tugas yang lebih tinggi, dan sebaliknya, ketika tingkat tugas yang lebih rendah, maka tingkat stres kerja yang dialami karyawan juga lebih rendah.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif tiap variabel terkait dengan kategorisasi memperoleh hasil:

**Tabel 1.**

*Kategorisasi Stres Kerja*

Kategori	Nilai	Subjek	(%)
<b>Tinggi</b>	$X > 67$	0	0%
<b>Sedang</b>	$45 < X \leq 67$	55	68,75%
<b>Rendah</b>	$X < 45$	25	31,25%
<b>Jumlah</b>		80	100%

*Keterangan:* Nilai = batas skor nilai tiap kategori, Subjek = jumlah total subyek pada masing-masing kategori, % = jumlah subyek dalam persen.

Berdasarkan tabel di atas, memperoleh hasil bahwa terdapat 55 karyawan (68,5%) memiliki stres kerja sedang dan 25 karyawan (31,25%) memiliki stres kerja yang rendah.

**Tabel 2.**

*Kategorisasi Beban Kerja*

Kategori	Nilai	Subjek	(%)
<b>Tinggi</b>	$X > 69$	0	0%
<b>Sedang</b>	$46 < X \leq 69$	58	72,5%
<b>Rendah</b>	$X < 46$	22	27,5%
<b>Jumlah</b>		80	100%

*Keterangan:* Nilai = batas skor nilai tiap kategori, Subjek = jumlah total subyek pada masing-masing kategori, % = jumlah subyek dalam persen.

Sedangkan pada tabel 2 memperoleh hasil bahwa terdapat 58 karyawan (72,5%) memiliki beban kerja sedang dan 22 (27,5%) karyawan memiliki beban kerja rendah.

**Tabel 3.**

*Tabulasi Silang*

Stres Kerja	Beban Kerja		
	Rendah	Sedang	Total
<b>Rendah</b>	22	3	25
<b>Sedang</b>	0	55	55
<b>Total</b>	22	58	80

Pada tabel tabulasi silang dapat dilihat bahwa sebanyak 22 subjek memiliki tingkat stres kerja rendah dan beban kerja rendah, dan 55 subjek memiliki tingkat stres kerja sedang dan beban kerja sedang, menurut tabel tabulasi silang.

**Diskusi**

Studi ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara stres kerja dan beban kerja yang dialami karyawan Radio X di Madiun. Tuntutan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya guna mencapai tujuan atau visi dan misi perusahaan, tetapi tuntutan tersebut berdampak terhadap karyawannya yaitu stres kerja (Prasasti & Ahyar, 2017). Salah satu komponen yang mungkin menyebabkan karyawan mengalami stres di tempat kerja adalah beban kerja yang terlalu berlebih seperti waktu kerja sehingga waktu untuk beristirahat kurang, target pencapaian kerja terlalu banyak atau tinggi, peralatan kerja yang kurang memadai yang menyebabkan pekerjaan karyawan menjadi terhambat (Jaelani & Desiani, 2019).

Meskipun begitu, stres kerja pada kategori sedang tetap dianggap sebagai kondisi stres dan karyawan akan tetap merasakan stres sebagai kondisi yang kurang menyenangkan seperti beban kerja yang dapat memunculkan stres kerja, mengalami perasaan negatif (jengkel), perasaan lelah dan sedih, perasaan tidak nyaman, serta rasa kurang bersemangat, jenuh, cemas, bingung, tidak senang (Kusnadi, 2014). Beban kerja yang terlalu berat dapat memberikan pengaruh buruk terhadap karyawan, sebab dapat menimbulkan stres yang akhirnya menurunkan kinerja (Kusnadi, 2014).

Besarnya atau kecilnya beban kerja yang dirasakan karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Riznanda & Kusumadewi, 2022). Terdapat tiga kondisi yang terjadi pada karyawan terkait dengan beban kerja yaitu yang pertama adalah beban kerja sesuai dengan standar. Semua tugas ini diberikan kepada karyawan perusahaan sesuai dengan kemampuan mereka. Kedua adalah beban kerja yang melebihi kapasitas. Pekerjaan yang diberikan kepada pekerja perusahaan melebihi kemampuan mereka. Ketiga adalah beban kerja yang terlalu ringan. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja perusahaan namun di bawah kemampuan mereka. Beban kerja dapat dikatakan efektif ketika diberikan sesuai dengan

kapasitas yang dimiliki karyawan perusahaan tersebut, dan akan menjadi tidak efektif ketika beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu rendah atau terlalu tinggi. Beban kerja yang lebih tinggi atau lebih besar dari kapasitas akan mengakibatkan ketidaknyamanan (tahap awal), kelelahan (*overstres*), cedera, kecelakaan, sakit dan nyeri, penyakit, dan penurunan produktivitas (tahap akhir). Sebaliknya jika beban kerja kurang dari kapasitas maka akan mengakibatkan *under stres* (berada dalam tekanan), *burnout* (jenuh), bosan, lesu, produktivitas kurang, dan sakit (Mohune dkk., 2018).

Berdasarkan temuan dari analisis data yang dilakukan dari karyawan Radio X didapatkan jumlah karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi di tempat kerja termasuk ke dalam kategori rendah sebanyak 25 karyawan (31,25%) dan tingkat stres kerja yang tergolong ke dalam kategori sedang sejumlah 55 karyawan (68,75%) sehingga penelitian ini didominasi oleh karyawan yang mempunyai tingkat stres kerja sedang. Sedangkan, karyawan yang memiliki tingkat beban kerja rendah sebanyak 22 karyawan (27,5%) dan tingkat beban kerja sedang sejumlah 58 karyawan (72,5%) sehingga penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki beban kerja tingkat sedang. Hal ini berarti karyawan Radio X memiliki tingkat beban kerja

sedang dan tingkat stres kerja sedang dan didukung penelitian oleh Riznanda & Kusumadewi (2022) yang menunjukkan bahwa 44 karyawan di divisi produksi mengalami stres kerja sedang (64,70 persen), dan tingkat beban kerja karyawan divisi produksi berada tingkat sedang sebanyak 44 orang pula (64,706%).

Hal tersebut berarti karyawan dengan stres kerja tingkat sedang ketika karyawan mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya, karyawan masih mampu mengatasi dengan mengendalikan emosinya, sehingga tidak memunculkan stres kerja yang tinggi pada karyawan, sedangkan karyawan dengan beban kerja tingkat sedang memiliki ketahanan dalam mengendalikan tekanan yang ditimbulkan dari beban pekerjaan yang diberikan perusahaan dan karyawan tersebut dapat menerima beban pekerjaan itu sebagai sebuah tanggung jawab yang memang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut (Sagala, 2020).

Hasil studi ini sejalan dengan temuan penelitian Sagala (2020) yang menyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara stres kerja dan beban kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Ketika beban kerja yang diterima karyawan perusahaan pada kategori rendah, maka stres kerja yang diterimanya pun juga rendah. begitu juga sebaliknya ketika tingkat pekerjaan yang diberikan kepada

karyawan dianggap tinggi, maka stres kerja yang mereka terima pun juga tinggi. Gangguan akibat pekerjaan akan muncul jika karyawan menerima beban kerja yang terlalu berat dan gangguan tersebut berupa kelelahan fisik, mental, maupun reaksi emosional. Jika beban kerja terlalu sedikit maka akan berdampak pada karyawan, salah satunya adalah karyawan merasa bosan karena kegiatan yang dilakukan cenderung sama dan dilakukan secara berulang-ulang. Ketika karyawan menerima beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, ini dapat menyebabkan stres kerja.

Hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Junaidi (2015) yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan beban kerja. Beban kerja adalah pekerjaan yang harus dilakukan. dan menjadi tuntutan perusahaan tempat karyawan bekerja, tetapi karyawan seringkali membuat keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga ketika menjelang pengumpulan tugas karyawan sering memacu dirinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya karena terdesak dan mendekati *deadline* sehingga mengakibatkan karyawan tersebut merasa lelah dan stres yang menyebabkan penurunan kualitas karyawan selama bekerja.

Faktor-faktor lain dapat menyebabkan stres kerja selain faktor beban kerja adalah struktur dan iklim organisasi, ciri individu, tuntutan di luar organisasi, faktor intrinsik di dalam pekerjaan, pengembangan karir, peran individu pada organisasi, dan hubungan pada pekerjaan (Mangkunegara, 2008). Jika dibandingkan dengan karyawan dengan beban kerja rendah, karyawan dengan beban kerja tinggi mengalami tingkat stres yang lebih tinggi (Hauck dkk., dalam Riznanda & Kusumadewi, 2022). Masalah fisik atau mental seperti pusing, masalah pencernaan, dan temperamen dapat muncul sebagai akibat dari beban kerja yang tinggi. Sebaliknya, terlalu sedikit pekerjaan dapat berdampak buruk pada manusia, seperti rasa bosan yang berujung pada menurunnya kemampuan kerja (Nabawi dalam Riznanda & Kusumadewi, 2022). Dampak dari stres kerja pada karyawan menyebabkan sakit kepala, menunda-nunda pekerjaan, kesulitan berkonsentrasi, tekanan darah tinggi, cemas dan tegang selama bekerja, kesulitan tidur hingga pola makan yang tidak teratur (Jaelani & Desiani, 2019).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas terkait dengan hubungan antara stres kerja dan beban kerja pada pekerja Radio X di Madiun, dapat diperoleh kesimpulan

bahwa Ada korelasi antara stres pekerjaan dan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Ini ditunjukkan berdasarkan temuan nilai signifikansi (*2-tailed*) = 0,000 dengan nilai *p* kurang dari 0,05 sehingga  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat korelasi antara beban kerja dan stres kerja.

**Keterbatasan dan saran.** Di dalam penelitian ini, peneliti menilai bahwa masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan selama proses pengerjaan sehingga ditemukan ada beberapa hambatan. Keterbatasan penelitian ini meliputi: *Pertama*, dalam proses pengambilan data selama kurang lebih satu bulan, Peneliti tidak dapat turut hadir dalam prosesnya sehingga tidak dapat mengawasi karyawan yang mengisi data. *Kedua*, keterbatasan waktu dalam pengambilan data sehingga membutuhkan waktu yang lumayan lama untuk mengumpulkan semua data. *Ketiga*, pengambilan data *preliminary* hanya dilakukan pada dua divisi saja sehingga terdapat perbedaan antara hasil penelitian dengan hasil data *preliminary*. Pada hasil penelitian karyawan Radio X mengalami stres kerja sedang dan beban kerja sedang di mana ketika karyawan mendapatkan beban kerja akan membuat karyawan bekerja optimal dan dengan adanya tekanan tersebut memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan sehingga mampu menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedangkan,

pada data *preliminary* atau data lapangan karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi dan beban kerja tinggi hingga muncul gejala-gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku sehingga menurunkan kinerja karyawan serta meningkatnya tingkat absensi.

Beberapa rekomendasi yang diharapkan untuk penelitian lanjutan adalah sebagai berikut: *Pertama*, karyawan diharapkan dapat menjaga perasaan positif dalam menghadapi beban kerja dan hal ini merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi agar tidak menimbulkan stres kerja pada karyawan. *Kedua*, perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki karyawan dan memperhatikan pembagian *job desk* yang merata pada karyawan sesuai kemampuan yang dimiliki. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan semangat berupa dukungan dan motivasi untuk para karyawannya.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih memperhatikan keterbatasan atau kelemahan yang terdapat di dalam penelitian ini dan turut serta dalam pengambilan data berlangsung sehingga dapat mengawasi karyawan yang mengisi data dan ketika ada karyawan yang kesulitan mengisi data dapat langsung membantunya. Selain itu, diharapkan kedepannya dapat memperluas jumlah responden penelitian.

## Daftar Pustaka

- Arifah, Y. N. (2022). *Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Produksi PT. TKPI Kabupaten Temanggung* (Skripsi) Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Egawati, S. (2022). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit lancang kuning pekanbaru di masa pandemi*. (Skripsi). Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Gibson, J.L., Inancevich, J.M., dan Jr, Donnelly, J., H. (2013). *Organisasi: Perilaku Struktur, dan Proses*. Jilid 1. Terjemahan oleh Penerbit Erlangga. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Hafifa, S. Z. (2021). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Dewantara Aceh Utara Pada Masa Pandemi Covid-19*. (Skripsi). Banda Aceh: UIN Ar-Raniry.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2. Yogyakarta:

- BPFE.
- Hidayat, AAA. (2011). *Pengantar konsep dasar keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1).
- Istifarini, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Probolinggo. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 7(2).
- Jaelani, D., & Desiani, R. (2019). Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV. AMELIA BATIK. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2).
- Junaidi. (2015). Hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan stres kerja pegawai di badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana. Sulawesi Tengah: *Jurnal Promotif*. 4(2).
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1). <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1751/1390>
- Mangkunegara, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohune, Putri, Budi T Ratag, & Woodford Joseph. (2018). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Airport Rescue And Fire Fihgting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. *Journal Unsrat*: 7(3).
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Press.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365-373.
- Parlinda, M., Malaka, T., & Novrikasari, N. (2020). Hubungan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kejadian Stres Kerja Pada Jurnalis Perempuan Di Kota Palembang. *Jurnal Media Kesehatan*, 13(2). <https://doi.org/10.33088/jmk.v13i2.5>

- Prasasti, Vivin Tri dan Ahyar Yuniawan. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*. 6(1).
- Rarastanti, P. D. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui mediasi job burnout selama masa pandemi covid-19 di RSUD aisyiyah ponorogo. *Tesis*. Surabaya: Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Rihartono, S. (2015). Strategi Pengelolaan Radio Siaran Di Tengah-Tengah Perkembangan Teknologi Internet. *Profetik: Jurnal Komunikasi*, 8(2).
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X The Relationship between Workload and Work Stres in Production Division Employees of PT. X Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03).
- Robbins, Stephen. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*, Alih. Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, & Wehelmina, Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(4).
- Sagala, A. P. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai* (Skripsi). Padang: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Situmorang, F. H. (2018). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat RSUD H. Abdul Manan Simatupang, Kisaran. *Skripsi*. Universitas Medan Area. Medan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunarti, E., Supriyati, & Junaidi. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat pelaksana ruang rawat inap. *Jurnal Psikologi Malahayati*. 2(3).
- Tereluan, D. G., & Bawotong, J. H.

(2016). Hubungan antara beban kerja dengan gangguan pola tidur pada perawat di Instalasi Gawat Darurat

Non Trauma RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado. *e-journal Keperawatan. 4(2)*.