

Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Susilawati^{1*}, Asni Zahara², Isnaini Alya Amanda Dalimunthe³, Nadia Safira Siregar⁴,
Nazwa Syafira Irwani Siregar⁵, Rahel Navilia Sihite⁶, Tita Artita⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

Email: susilawati@uinsu.ac.id^{1*}

Abstrak

Beban kerja yang tidak dikelola secara optimal dapat memicu stres kerja dan berdampak pada kesehatan serta kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Kuantitatif dengan Desain Survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, dengan sampel sebanyak 41 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dengan skala ordinal, dan analisis data dilakukan menggunakan uji Chi Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja pada kategori sedang (58,5%) dan stres kerja pada kategori rendah (73,2%). Analisis Uji Chi Square menunjukkan nilai $p\text{-value}$ sebesar $0.000 < 0,05$, yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja dengan arah hubungan positif, dimana peningkatan beban kerja diikuti oleh peningkatan tingkat stres kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan beban kerja yang proporsional serta dukungan organisasi untuk mencegah peningkatan stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif.

Keywords: Beban kerja, K3, Stres kerja

PENDAHULUAN

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan semua kondisi dan faktor yang berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja maupun orang lain ditempat kerja, dimana diatur dalam undang-undang Republik Indonesia No. 1/1970 tentang keselamatan kerja yang mendefinisikan tempat kerja sebagai ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja (Wahyuningsih, 2021). Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, penerapan K3 berperan strategis dalam menjaga efektivitas kinerja pegawai dan memastikan pelayanan publik yang optimal.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimilikinya (Sholihah, 2024). Beban kerja dapat bersifat fisik maupun mental, tergantung pada jenis pekerjaan dan tuntutan organisasi. Apabila beban kerja yang diterima melebihi kapasitas individu, maka dapat menimbulkan kelelahan, penurunan motivasi, bahkan gangguan kesehatan (Umairah, 2025). Di lingkungan pemerintahan, beban kerja sering meningkat karena kompleksitas

administrasi, keterbatasan sumber daya, serta adaptasi terhadap sistem digitalisasi.

Beban kerja yang tinggi tanpa pengelolaan yang efektif dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif (Ilmiyah, 2025). Stres kerja dapat menimbulkan reaksi emosional, fisiologis, dan perilaku yang berdampak negatif terhadap individu dan organisasi. menambahkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan produktivitas, gangguan kesehatan, dan kurangnya kepuasan kerja. dalam konteks Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, gejala stres kerja ditemukan pada pegawai yang menghadapi beban administrasi tinggi, tuntutan pelayanan publik, serta adaptasi terhadap perubahan sistem kerja (Ardana, 2024).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada berbagai sektor pekerjaan. Namun, penelitian mengenai hubungan beban kerja dan stres kerja pada pegawai pengawas ketenagakerjaan di instansi pemerintah, khususnya di Provinsi Sumatera Utara, masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, mengingat peran strategis pengawas ketenagakerjaan dalam memastikan perlindungan tenaga kerja dan penegakan regulasi ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei analitik. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Desain survei digunakan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik random sampling (acak sederhana), sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala ordinal untuk mengukur tingkat beban kerja dan stres kerja. Analisis data dilakukan secara univariat untuk

melihat distribusi frekuensi data dan secara bivariat menggunakan uji Chi Square untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Uji Chi Square dipilih karena data berskala ordinal dan disajikan dalam bentuk tabulasi silang (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, dimana nilai p-value < 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan Jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja

Karakteristik	Frekuensi (n)	Presentasi (%)
Jenis Kelamin		
1. Perempuan	18	43.9 %
2. Laki-Laki	23	56.0%
Usia		
1. <40	16	39.0 %
2. >40	25	60.9%
Pendidikan		
Terakhir	13	31.7%
1. SMA	28	68.2%
2. S1		
Lama Bekerja		
1. < 5 tahun	17	41.4%
2. > 5 tahun	24	58.5%

Berdasarkan Tabel diatas responden seluruhnya berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 23 Orang (56,0%) dan Perempuan sebanyak 18 orang (43,9). Selanjutnya, Usia < 40 Tahun sebanyak 16 orang (39,0%), dan > 40 Tahun sebanyak 25 orang (60,9%). Kemudian Pendidikan Terakhir pada SMA sebanyak 13 orang (31,7 %) dan S1 sebanyak 28 orang (68,2%) dan berdasarkan lama bekerja < 5 Tahun sebanyak 17 orang (41,4%) dan > 5 Tahun sebanyak 24 orang (58,5%).

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan beban kerja

Beban Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	12	29.3 %
Sedang	24	58.5 %
Tinggi	5	12.2 %
Total	41	100 %

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 41 responden yang mengalami beban kerja yang paling **tinggi** yaitu dengan kategori sedang sebanyak 24 responden dengan jumlah presentase 58,5 % dan yang mengalami beban kerja yang paling **rendah** yaitu dengan kategori tinggi sebanyak 5 responden dengan jumlah presentase 12,2%.

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan stress kerja

Stress kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	30	73.2 %
Sedang	8	19.5 %
Tinggi	3	7.3 %
Total	41	100 %

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 41 responden yang mengalami Stress kerja yang paling **tinggi** yaitu dengan kategori rendah sebanyak 30 responden dengan jumlah presentase 73,5 % dan yang mengalami stress kerja yang paling **rendah** yaitu dengan kategori tinggi sebanyak 3 responden dengan jumlah presentase 7,3 %.

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan hubungan beban kerja dengan stress kerja

No	Beban Kerja	Stress Kerja								
		Rendah		Sedang		Tinggi		Total		P-Value
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Rendah	10	24.4	2	4.9	0	.0	12	29.3	0.000
2	Sedang	19	46.3	5	12.2	0	.0	24	58.5	
3	Tinggi	1	2.4	1	2.4	3	7.3	5	12.2	
Jumlah		30	73.2	8	19.5	3	7.3	41	100	

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui analisa hubungan beban kerja

dengan stres kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, Dari 12 responden yang memiliki beban kerja rendah sebanyak 10 responden (24,4 %) memiliki stres kerja yang rendah, sebanyak 2 responden (4,9 %) memiliki stress kerja sedang. Dari 24 responden yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 19 responden (46,3 %) memiliki stres kerja yang rendah, sebanyak 5 responden (12,2 %) memiliki stres kerja sedang dan dari 5 responden yang memiliki beban kerja Tinggi sebanyak 1 responden (2,4 %) memiliki stres kerja yang rendah sebanyak 1 responden (2,4 %) memiliki stress kerja sedang dan sebanyak 3 responden (7,3 %) memiliki stres kerja berat.

Hasil analisis menggunakan *Chi Square* diperoleh *p-Value* $0,000 < (0,05)$ sehingga *H_a* diterima, artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Dinas Ketenaga Kerjaan Provinsi Sumatera Utara tahun 2025.

Pekerjaan mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga dapat mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Setiap pekerjaan tentunya akan memberikan beban kepada tenaga kerja atau manusia baik itu secara fisik maupun beban secara mental, dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja fisik adalah beban kerja yang diterima dari pekerjaan yang memerlukan energi fisik

seperti kegiatan mengangkat, mendorong, mengangkut, sedangkan untuk beban kerja mental merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum seseorang dalam kondisi termotivasi. Beban kerja mental harus disesuaikan dengan kemampuan tubuh seseorang. Apabila beban kerja mental lebih besar daripada kemampuan tubuh maka akan terjadi rasa tidak nyaman, kelelahan, kecelakaan, stres, dan produktivitas menurun (Hartaty, dkk. 2022).

Stres kerja yang timbul dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti tuntutan penyelesaian pekerjaan yang tinggi, perubahan kebijakan organisasi, keterbatasan sumber daya manusia, serta tekanan waktu yang ketat. Kondisi tersebut memengaruhi aspek fisik maupun psikologis pegawai, antara lain kelelahan, penurunan konsentrasi, dan berkurangnya motivasi kerja (Indriyani & Dihan, 2025). Meskipun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa mayoritas pegawai masih mampu beradaptasi dengan beban kerja yang ada, ditunjukkan oleh dominannya kategori stres kerja rendah (73,2%).

Analisis hubungan dengan uji *Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja ($p < 0,001$). Secara ringkas: mayoritas beban kerja sedang — mayoritas stres kerja rendah, tetapi terdapat hubungan positif yang signifikan antara peningkatan beban kerja dan peningkatan tingkat stres.

Selain faktor beban kerja, terdapat pula aspek lain yang dapat memperburuk

stres, seperti keterbatasan sarana kerja, perkembangan teknologi yang cepat, serta tekanan dari masyarakat dan media. Pegawai pengawas ketenagakerjaan misalnya, sering dihadapkan pada tuntutan publik agar dapat menyelesaikan kasus tenaga kerja dengan cepat, sehingga menambah tekanan psikologis (Putra & Erwandi, 2025).

Oleh karena itu, diperlukan upaya pengelolaan stres kerja melalui pembagian tugas yang proporsional, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pelatihan pengelolaan stres dan teknologi informasi bagi pegawai. Dukungan dari pimpinan instansi berupa apresiasi dan motivasi kerja juga penting untuk menjaga keseimbangan mental dan meningkatkan produktivitas pegawai (Jatiningsih & Nugroho, 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hartati dkk. (2022) Dengan judul analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan *Plywood*, berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja mental yang berada dalam batas kemampuan individu tidak selalu menimbulkan stres, melainkan dapat meningkatkan efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana mayoritas responden berada pada kategori beban kerja sedang dan tidak menunjukkan tingkat stres yang tinggi.

Kemudian penelitian ini sejalan dengan Indriyani dan Dihan (2025) dengan judul Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Rangka Atas UPT Balai Yasa Yogyakarta, penelitian tersebut

menjelaskan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, serta perubahan kebijakan organisasi. Namun stres dapat diminimalkan melalui kemampuan adaptasi individu dan dukungan lingkungan kerja.

Berdasarkan teori *Model Job Demand–Control* (Karasek) dan *Effort–Reward Imbalance* (Siegrist). Hasil hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja mendukung prediksi model *Job Demand–Control*: apabila tuntutan pekerjaan (*demand*) meningkat tanpa diimbangi kontrol/otonomi atau reward yang memadai, risiko stres meningkat. Namun, bila tuntutan sedang diimbangi oleh kontrol pekerjaan, pengalaman, atau reward yang memadai, tingkat stres dapat tetap rendah. Hasil ini juga sejalan dengan model *Effort–Reward Imbalance* yang menekankan peran keseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan imbalan yang diterima.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen beban kerja yang baik dapat berperan penting dalam menekan tingkat stres kerja serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai pengawas Dinas Ketenagakerjaan

- Provinsi Sumatera Utara tahun 2025 ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami.
- Mayoritas pegawai berada pada kategori beban kerja sedang dan stres kerja rendah, yang menunjukkan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan.
 - Diperlukan manajemen beban kerja yang proporsional serta dukungan organisasi untuk menekan stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif

UCAPAN TERIMA KASIH

Para mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara atas dukungan dan bimbingan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara atas izin, dan kerja sama yang diberikan selama pelaksanaan penelitian. Secara khusus, para peneliti menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing lapangan atas arahan dan bimbingan yang diberikan selama proses penelitian dan penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Envilab Indonesia. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(2), 1758–1776.
- Arif, R., dkk. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Saba Jaya Publisher.
- Hartati, O. C. T., Fathimahhayati, L. D., & Gunawan, S. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan plywood dengan metode konsumsi energi dan NASA-TLX. *ARIKA*, 16(2), 83–96.
- Hutagaol, H. N. (n.d.). *Kuesioner hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di IGD RSAB Harapan Kita*.
- Ilmiyah, Z. F., & Anshori, M. I. (2025). Analisis hubungan stres kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan: Studi kasus Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).
- Indriyani, L. S., & Dihan, F. N. (2025). Analisis faktor-faktor penyebab stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi rangka atas UPT Balai Yasa Yogyakarta. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 6672–6684. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1703>
- Jatiningsih, M. A. N., & Nugroho, M. A. S. (2025). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. 5(2), 269–274.
- Putra, A. J., & Erwandi, D. (2025). Analisis faktor psikososial yang mempengaruhi stres kerja pada ASN di Balai Besar Pelatihan X. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 5(3), 988–1007.
- Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis beban kerja pada bagian sumber daya manusia di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan (JBK)*, 13(3), 286–299.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Umairoh, Y., Supardi, & Dharmanto, A. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi (MUSYTARI)*, 23(5).

<https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>

Wahyuningsih, U., dkk. (2021). Pengenalan keselamatan dan kesehatan kerja di PT Cita Rasa Palembang. *TERANG: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Menerangi Negeri*, 3(2), 155–162. <https://doi.org/10.33322/terang.v3i2.431>.