

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung

Raihan Lukman Malik, Sri, & Rusman
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

lukmanraihan5@gmail.com srisuwarsi@yahoo.com rusmanf82@gmail.com

Abstract—Human Resource Management refers to the abilities of workers that promote overall economic and social development, including intellectual employability and physical labor. Human resources does not mean only referring to people but to the abilities of employees. One of the factors that determine the performance is employee performance. Employee performance can be affected by Workload. Workload can be in the form of physical load and mental load. Physical workload can be in the form of heavy work such as lifting, transporting, maintaining, pushing. Meanwhile, mental workload can be in the form of the level of expertise and work performance of individuals with other individuals, where this workload can affect the level of work stress on employees. This research was conducted at Bank Permata Branch Office Merdeka Bandung. This research uses quantitative research methods and descriptive analysis. This study uses a questionnaire given to 54 respondents. As well as the purpose of this study aims to examine the Effect of Workload on Work Stress on employees of Bank Permata Branch Office Merdeka Bandung. The results of the study found that Workload has a positive and significant effect on Work Stress on employees of Bank Permata, Merdeka Branch, Bandung. While Workload has a significant effect on Work Stress with an effect of 75.4%.

Keywords—Human Resource Management, Employee Performance, Workload, Work Stress

Abstrak—Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. Sumber daya manusia bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi pada kemampuan karyawannya. Faktor yang sangat menentukan kinerja salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Beban Kerja. Beban Kerja dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mengangkut, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu yang lainnya, dimana Beban Kerja ini dapat mempengaruhi tingkat Stres Kerja pada karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung. Penelitian ini menggunakan penelitian metode Kuantitatif dan analisis Deskriptif. Penelitian ini menggunakan kuisioner yang diberikan kepada 54 responden. Serta tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung. Hasil dari penelitian ditemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan Bank Permata

Kantor Cabang Merdeka Bandung. Sedangkan Beban Kerja memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap Stres Kerja dengan pengaruh sebesar 75,4%.

Kata Kunci—Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Stres Kerja

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi perusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Pada hakikatnya manusia dalam organisasi perusahaan perlu diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Bandar dan Manar (2012) mengatakan bahwa sudah merupakan hal yang umum bahwa sumber daya manusia merupakan aset terbesar bagi organisasi perusahaan. Sedangkan Cao dan Yu (2007) mendefinisikan sumber daya manusia mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. Sumber daya manusia bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi pada kemampuan karyawannya.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi sudah menjadi bagian dari semua perusahaan, begitu pun dengan perkembangan dalam dunia perbankan saat ini yang terus meningkat pesat sehingga menyebabkan persaingan semakin ketat dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung merupakan salah satu bank terbesar dan terkemuka di Indonesia. Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung senantiasa melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas kinerjanya agar terus mengalami pertumbuhan yang lebih pesat di semua lini usahanya. Perbaikan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan penting dilakukan oleh Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung guna menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Faktor yang sangat menentukan kinerja Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung secara keseluruhan salah satunya adalah kinerja karyawan. Aset utama Bank Permata adalah pada pelayanan dan karyawannya yang berkualitas

yang tentu sangat berpengaruh dalam keberlangsungan perusahaan untuk membangun pondasi yang kuat dalam menghadapi persaingan bisnis secara global yang semakin ketat.

Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung mengharuskan memiliki karyawan yang berkualitas dan diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, yaitu melayani beragam kebutuhan nasabah yang kian kompleks dengan memberikan kualitas pelayanan yang cepat dan nyaman. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan stres kerja karyawannya. Perhitungan beban kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Beban kerja (*workload*) mengacu pada intensitas penugasan kerja, hal itulah yang merupakan sumber stres karyawan. Secara spesifik beban kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu beban kerja fisik dan mental (psikologis). Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkut, mengangkat, mendorong dan sebagainya. Sedangkan beban kerja mental (psikologis) dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya.

Pada dasarnya beban fisik cenderung mengarah pada beban yang diterima seorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang berkaitan dengan fisiologisnya, seperti kebisingan, vibrasi (getaran) dan *hygiene*. Apabila kondisi kerja yang demikian cukup buruk, maka akan terjadi stres kerja dengan gejala fisik seperti tekanan darah tinggi, diare, obstipasi dan lain-lain. *Job description* yang berlebihan karena terbatasnya jumlah karyawan merupakan indikasi adanya beban kerja fisik yang berlebihan. Sedangkan persepsi terhadap ketidaksesuaian kerja dan lingkungan kerja yang menimbulkan stres merupakan indikasi adanya beban kerja mental (psikologis) yang berlebihan. Fenomena yang terjadi di Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung yaitu adalah dengan beban kerja yang masih terdapat perbedaan (*gap*) antara *job qualification* dan *job satisfaction*, sehingga mengganggu kinerja pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara pegawai mengakibatkan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Contohnya seperti Non Performing Loan (NPL) ini merupakan kredit bermasalah yang merupakan salah satu kunci untuk menilai kualitas kinerja bank. artinya NPL merupakan indikasi adanya masalah dalam bank tersebut yang mana jika tidak segera mendapatkan solusi maka akan berdampak bahaya pada bank. Namun pada bidang tertentu beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai sangat besar, sehingga menyebabkan pencapaian kinerja yang diharapkan tidak tercapai, sedangkan pada bagian lain beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing pegawai lebih ringan, sehingga pencapaian kinerja organisasi menjadi tidak optimal.

Stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala atau

tuntutan yang menghasilkan respon psikologis dan fisiologis, sehingga dapat berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Berdasarkan perspektif masyarakat pada umumnya, stress dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir. Stres selalu terjadi pada setiap individu dan pada setiap waktu, karena stres adalah salah satu bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan oleh manusia itu sendiri.

Aktivitas yang dijalankan setiap manusia yang hidup dapat menimbulkan stres, stres akan terjadi disetiap sehari-hari manusia. Menurut T. Hani Handoko(2008) pengertian stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:157) pengertian stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Masalah stres kerja didalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seseorang pemimpin perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Tingkat stres yang dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas, efektifitas dan produktifitas kerja, serta kemampuan berkreasi yang tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja. Tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan apa yang telah jelaskan pada latar belakang maka peneliti dapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Beban Kerja pada karyawan Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung?
2. Bagaimana Stres Kerja pada karyawan Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap stress kerja pada karyawan Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung?

II. LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja, jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia

menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mengangkut, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu yang lainnya. (Manuaba, 2000)

Menurut Suwanto (2010), beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standart yang terlalu tinggi.

Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Munandar, 2004).

Menurut Suma'mur (2009), bahwa aktivitas kerja yang dilakukan melibatkan semua organ tubuh, otot, dan otak, sehingga peningkatan aktivitas kerja mengindikasikan terjadi peningkatan beban kerja. Beban kerja terdiri dari dua, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental

Beban kerja fisik merupakan indikator yang menentukan lama waktu seseorang dapat bertahan dan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Menurut Suma'mur (2009)

Menurut Tarwaka (2010), bahwa beban kerja fisik melibatkan penggunaan otot atau memerlukan usaha fisik untuk melakukan pekerjaan tersebut. Setiap melakukan aktivitas kerja, maka mengakibatkan perubahan fungsi fatal pada organ tubuh, diantaranya adalah konsumsi oksigen atau kebutuhan oksigen, laju detak jantung, peredaran udara atau ventilasi paru-paru, temperature tubuh, konsentrasi asam laktat dalam darah, komposisi kimia dalam darah dan jumlah air seni, tingkat penguapan melalui keringat, dan lain-lain (Tarwaka, 2010).

Beban Kerja Mental (Mental Workload), yaitu pengukuran beban kerja mental dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pengukuran secara obyektif dapat dilakukan dengan beberapa anggota tubuh antara lain denyut jantung, kedipan mata dan ketegangan otot. Pengukuran beban kerja mental secara subyektif merupakan teknik pengukuran yang paling banyak digunakan karena mempunyai tingkat validitas yang tinggi dan bersifat langsung dibandingkan dengan pengukuran lain. Pengukuran beban kerja mental secara subyektif memiliki tujuan yaitu untuk menentukan skala pengukuran terbaik berdasarkan perhitungan eksperimental, menentukan perbedaan skala untuk jenis pekerjaan dan mengidentifikasi faktor beban kerja yang berhubungan secara langsung dengan beban kerja mental (Pheasant S.,1991)

Menurut Hancock, P. A. dan Meshkati, N (1988) dalam bukunya "Human Mental Workload", definisi beban kerja mental yakni "*Mental workload is the operator's evaluation of the attentional load margin (between their motivated capacity and the current task demands) while achieving adequate task performance in a mission relevant context*". "Beban kerja mental adalah evaluasi operator dari margin beban attentional (antara kapasitas termotivasi mereka dan tuntutan tugas saat ini) sementara mencapai kinerja tugas yang memadai dalam konteks misi yang relevan".

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2002). Stres dapat diartikan sebagai ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Robbins dan Judge (2017) Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting, atau secara singkat stres adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan.

Orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, atau melarikan diri ke minuman keras, atau bahkan menggunakan obat penenang secara berlebihan. Stres juga dapat menimbulkan gangguan fisik sebab sistem tubuh bagian dalam mengalami perubahan untuk mengatasi stres (Davis & Newstrom, 1993).

Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2006), mendefinisikan stres sebagai "interaksi individu dengan lingkungan", yang kemudian diperinci lagi menjadi respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Stres kerja menurut Doelhadi dan Salima, 1995 dapat diartikan sebagai stres yang terjadi pada pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu (kelelahan mental, fisik dan emosional yang berlebihan). Kelelahan mental, fisik juga emosional mampu menjadi stressor bagi pekerja. Pekerja yang melakukan banyak pekerjaan yang melibatkan kekuatan pikiran juga fisik memungkinkan terjadinya stres kerja, jika pekerjaan yang dilakukannya dirasa berat.

Definisi lain, menurut Luthans, 2006 mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka menyimpang dari fungsi normal mereka. Sedangkan Smet (1994) secara spesifik menjelaskan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja sehingga menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial.

Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Banyaknya dan sulitnya beban pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan (Mangkunegara, 2000).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan.

Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), kepemimpinan (leading), dan pengendalian (controlling).

Adapun fungsi dari manajemen sebagaimana telah disebutkan di atas, yaitu sebagai berikut:

1. *Planning* (Perencanaan)

Proses ini menentukan tujuan awal perusahaan, merencanakan strategi-strategi yang cocok untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan merupakan bagian terpenting terpenting dari fungsi manajemen, tanpa adanya perencanaan fungsi yang lainnya tidak akan berjalan secara maksimal.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi ini digunakan untuk membagi sub kegiatan yang besar menjadi sub bagian yang lebih kecil. Hal ini dilakukan untuk mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang cocok dan kompeten untuk melaksanakan kegiatan yang telah di bagi tersebut.

3. *Actuating/Directing* (Pengarahan)

Upaya yang diciptakan agar suasana kerja menjadi lebih dinamis dan kinerjanya menjadi lebih efektif dan efisien. Selain itu agar sesuai dengan yang diinginkan maka upaya

tersebut dilakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. *Controlling* (Pengontrolan)

Fungsi ini merupakan alat pengendalian atau penilaian kinerja, pengadaan evaluasi dan perbaikan jika dibutuhkan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah asil penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung

TABEL 1.

Model Summary ^{a,d}					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^b	.754	.749	4.90084	1.684
a. Predictors: X					
b. Dependent Variable: Y					

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Beban Kerja terhadap perubahan variabel Stres Kerja. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Beban Kerjaterhadap variabel Stres Kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R²). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,754 atau sebesar 75,4% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,754 \times 100\% = 75,4\%$), artinya variabel Stres Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X) sebesar 75,4%, sedangkan sisanya 24,6% dipengaruhi faktor lain

Pengujian Hipotesis : Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Dari hipotesis satu tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho: $r^2_{x_1y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

- Ha: $r^2_{x_1y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Dengan ketentuan adalah jika : signifikasi $\leq \alpha$, maka Ho ditolak dan Haditerima, dan jika signifikasi $> \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Selain itu juga membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} di mana jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

TABEL 2.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	9.682	3.078		3.146	.003
	X	1.566	.124	.868	12.618	.000
a. Dependent Variable: Y						

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 12,618 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,00665 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $12,618 > 2,00665$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh tinggi dan signifikan sebesar 75,4% antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja.

Metode regresi linier sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara Beban Kerja dengan Stes Kerja. Untuk itu penulis sajikan hasil uji regresi linier sederhana berdasarkan tabel berikut:

TABEL 3.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.682	3.078		3.146	.003
	X	1.566	.124	.868	12.618	.000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil pengolahan dengan metode regresi linear sederhana pada tabel dua buah koefisien regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y= Stres kerja

X= Beban Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien $a = 9.682$ $b = 1.566$. Dari nilai tersebut di dapat persamaan regresi yaitu $Y = 9.682 + 1.566X$

Maka dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa koefisien regresi beban kerja yang dimana setiap terjadi kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan maka nilai stres kerja bertambah besar sebesar 1.566. Selain itu, karena koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh beban kerja fisik dan psikologis terhadap stress kerja adalah positif.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh

Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Bank Permata Cabang Merdeka Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat beban kerja pada karyawan Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung memiliki nilai presentase sebesar 69% dan termasuk pada kategori tinggi karena berada pada tingkat interpretasi antara 68%-84%. Hal ini didukung berdasarkan indikator yang paling tinggi yaitu karyawan “merasakan batasan waktu yang diberikan dalam melakukan pekerjaan masih kurang” dengan nilai 82,4% sehingga karyawan merasa terbebani dengan tenggat waktu yang ada sehingga diperlukan waktu tambahan diluar dari jam kerja seperti lembur.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat Stres Kerja pada karyawan Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung memiliki nilai presentase sebesar 68% dan termasuk pada kategori tinggi karena berada pada tingkat interpretasi antara 68%-84%. Hal ini didukung berdasarkan pernyataan paling tinggi didapatkan dari pernyataan “Saya mengalami kelelahan setelah bekerja” dengan nilai 78,7% artinya karyawan merasa pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan waktu yang ada. Sehingga mengganggu pada waktu istirahat yang diperlukan dan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan.
3. Besarnya Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Bank Permata Kantor Cabang Merdeka Bandung diperoleh dari hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 75,4% dengan kata lain kemampuan variabel Beban Kerja hanya mampu mempengaruhi sebesar 75,4% sedangkan 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

V. SARAN

1. Perlunya perhatian dari perusahaan yang lebih pada tingkat keterbukaan antar karyawan, komunikasi antar karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang lebih baik. Seperti contohnya diberikan Penghargaan atau Reward kepada karyawan agar karyawan lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaannya dan tidak menimbulkan beban kerja.
2. Menurut hasil penelitian Beban kerja yang tinggi membuat fisik dan mental pegawai lama kelamaan akan membuat kinerja yang tadinya baik menjadi berkurang. Untuk saran saja dari peneliti agar menciptakan situasi kerja yang menyenangkan,nyaman serta asupan makanan yang baik sehingga fisik kuat, serta lepas libur pegawai dimanfaatkan untuk beristirahat secara efektif agar badan seerta pikiran kembali segar.
3. Menurut hasil penelitian Stres Kerja terhadap

Karyawan yang rendah, sedangkan kinerja tinggi bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kondisi fisik, tekanan atasan, sistem kompensasi serta perilaku lainnya.

4. Untuk pihak lain yang melihat penelitian ini hanya sebagai referensi dan dapat menambah wawasan untuk mengkaji lebih dalam variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- [2] A.S, Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI.
- [3] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- [4] Adityawarman Yudha 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot
- [5] Anoraga Panji, 1998, Psikologi Kerja, Jakarta: Rinka Cipta.
- [6] Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [7] Bandar A, Manar AQ. 2012. The effect of human resource management practices on job involvement in selected private companies in Jordan. Canadian Social Science, 8(2): 50-57.
- [8] Bart, Smet. (1994). Psikologi Kesehatan. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia : Jakarta.
- [9] Bumi Aksara
- [10] Cao X, Yu K. 2007. Human resources management problems and countermeasures in private enterprises. National Business (Economic Theory Studies), 1(1): 1-4.
- [11] Claessens, B.J.C., Eerde, W., Rutte, C.G., & Roe, R.A. (2010). Things to do today...: a Daily study on task completion at work. Applied Psychology: an International review. 52(2), 273-295.
- [12] Cooper, (2001). First Edition. Living with Stress, effectiveness, a facet analysis, model and literature review. Personnel Psychology, England: The Penguin Group.
- [13] Depdikbud, 1989, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Buku Satu, Jakarta: Balai Pustaka Utama
- [14] Diahsari. E.Y. 2001. Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja. Jurnal Anima. Surabaya : Universitas Surabaya. Vol. 16. No. 4.
- [15] Doelhadi, A. S. 1997. Strategi Pengendalian dan Pengolahan Stres. Anima. Media Psikologi Indonesia. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Vol XIII, no.48, hal.378-393.
- [16] Doelhadi, A. S. Dan Salima, M. 1995. Keterkaitan Pengalaman Coping Dengan Dampak Negatif Stres. Anima. Media Psikologi Indonesia. Vol X, no.38, hal.258-282.
- [17] Fraser, T.M., 1992, Stres dan Kepuasan Kerja, Acuan Mencari Alternatif untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja yang Sesuai, Jakarta, PT Pustaka Binaman Presindo
- [18] Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [19] Hancock, P.A & Meshkati, N. 1988. "Human Mental Workload". Elsevier Science Publisher B.V : Netherlands.
- [20] Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta
- [21] Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- [22] Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:
- [23] Ivancevich, M, John, Konopaske Robert, dan Matteson, T, Michael. (2006) Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- [24] Kilbon. 1992. Metode Penilaian Beban Kerja Melalui Pengukuran Denyut Jantung. Jakarta . Erlangga.
- [25] Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. : Penerbit Andi
- [26] Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [27] Manuaba. 2000. Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rinek Cipta.
- [28] Margiati Lulus, 1999. Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3: 71-80. Univeristas Airlangga.
- [29] Munandar A. S , 2004 . Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press)
- [30] Munandar Ashar Sunyoto, 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- [31] Newstrom, J. and Davis, K. 1993. Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- [32] Nurhayati, Nunung, Diamonalisa Sofianty, Win Konadi & Helliiana. 2017. Statistik Penelitian dengan SPSS. Bandung : FEB UNISBA.