

## **WORK OVERLOAD, STRESS KERJA DAN GENDER DALAM LINGKUNGAN KERJA**

Oleh:

**Nidya Novalia**

Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen-Universitas Kristen Marananatha

**Susanti Saragih**

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha

***Abstract:** This research aims to know the employee perception towards work load and the implication towards work stress for the employee. This research has also been done to examine the perception between man and woman in connected to the work load influence towards work stress. This research samples are 75 employees of Telkom Limited Corporation in Bandung. Both of tested hypotheses support by the previous research. The first hypothesis result shown that work overload influent significantly toward work stress for the employees. Furthermore, the second hypothesis described that work overload significantly influenced to the man employees and workload for the woman employees seem not to be influent significantly. As a result, there are some differences in workload influence toward work stress in man and woman employees. As an implication, this research suggested that human resource manager shall control the workload that is given to those employees balanced and considered the gender aspect in job description. This is important because man and woman have some different perception about workload.*

*Keywords:* work overload, work stress, gender.

### **Pendahuluan**

Stres didefinisikan sebagai tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. hal ini diungkapkan oleh Spielberger dalam Qauliyah, 2006. Sedangkan Luthans (Yulianti, 2000:10, dalam Garniwa, 2007) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work stress* (stres kerja) timbul karena adanya tuntutan lingkungan dan tanggapan dari setiap individu yang dalam menghadapinya dapat berbeda.

Beberapa peneliti sebelumnya mengungkapkan bahwa stres disebabkan oleh banyak faktor. Rini (2002) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu adalah *work overloads* (kelebihan beban kerja). *Work overload* didefinisikan sebagai suatu

kondisi ketika para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan, atau tidak cukup waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Hal ini disebut dengan kelebihan beban kerja kuantitatif atau *quantitative overload* menurut Ivancevich dan Matteson (Nimran, 1999:90, dalam Qauliyah, 2006).

Barney dan Griffin (1992:690) mengemukakan faktor penyebab stres yang lain adalah *organizational stressor* dan *life stressor*. Stres yang disebabkan oleh *organizational stressor* terbagi menjadi empat kategori umum, yaitu *task demands*, *physical demands*, *role demands*, dan *interpersonal demands*. *Task demands* adalah penyebab stres yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan khusus yang harus dikerjakan oleh seorang individu. *Physical demands* adalah penyebab stres yang berhubungan keadaan lingkungan atau perangkat pekerjaan. *Role demands* adalah seperangkat perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi seorang individu pada suatu kelompok atau organisasi. Stres dapat berasal dari ambiguitas peran (*role ambiguity*) atau dari berbagai macam konflik peran (*role conflict*) yang dialami seseorang dalam kelompok. *Interpersonal demands* adalah suatu penyebab stres yang berhubungan dengan karakteristik hubungan yang dihadapi oleh orang-orang dalam organisasi.

Beberapa peneliti menyatakan bahwa jenis kelamin merupakan penentu perbedaan pengaruh sumber stres terhadap stres (Ajuha dan Thatcher, 2005). Sumber stres yang sama dapat mempengaruhi pria dan wanita secara berbeda karena wanita dinyatakan lebih cepat menderita kelelahan, kecemasan, dan *somatic symptoms* dan *mild physiological disorder* dibandingkan pria. Selain itu, pria umumnya tidak menampilkan gejala-gejala tersebut dalam waktu dekat, sehingga mereka mungkin akan menderita penyakit yang lebih serius dalam jangka waktu yang lebih panjang (Hendrix, Spencer dan Gibson 1994, dalam Triaryati). Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Ajuha dan Thatcher (2005), yang menyatakan bahwa pria dan wanita memiliki persepsi dan dampak yang berbeda mengenai *overload*.

*Work overload* sebagai salah satu *stressor* dalam organisasi perlu diteliti lebih lanjut. Hal ini dilakukan karena jika seorang karyawan diberikan beban pekerjaan yang berlebih maka akan timbul suatu ketegangan dalam diri karyawan tersebut yang akhirnya menimbulkan stres pada dirinya. Stres pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja individu dan hal ini akan mengarah pada penurunan kinerja organisasi. Selain itu, memperimbangan aspek *gender* dalam hubungan variabel ini juga menjadi penting karena salah satu keberagaman tenaga kerja dalam organisasi adalah *gender*. Oleh karena itu, dengan mengetahui perbedaan hubungan *work overload* terhadap *work stress* pada *gender* diharapkan dapat membantu manajer atau pemimpin organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM).

## Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

### 1. Work Stress (Stres Kerja)

Stres merupakan suatu istilah yang umum dipakai dimasyarakat untuk menggambarkan suatu kondisi ketika seorang individu mengalami suatu tekanan dalam lingkungannya. Stres yang terjadi dalam lingkungan kerja dikarenakan adanya suatu tekanan yang dialami individu dalam menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi (Merriksa, 2005). Stres merupakan suatu keadaan emosional. Robbins (1996:222) memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis di

mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

### 1.1. Faktor Penyebab Stres

Widoyoko (2009) menyatakan bahwa secara garis besar faktor penyebab stres dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari lingkungan kerja (*on the job*) dan faktor yang berasal dari luar lingkungan kerja (*off the job*). Hal ini dijelaskan dalam tabel 1.

Tabel 1: Faktor Penyebab Stres

ON THE JOB	OFF THE JOB
Beban kerja yang berlebihan Tekanan atau desakan waktu Kualitas supervisi yang jelek Iklim politis yang tidak aman Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab Kemenduaan peranan ( <i>role ambiguity</i> ) Frustrasi Konflik antar pribadi dan antar kelompok Perbedaan nilai antara perusahaan dengan karyawan Berbagai bentuk perubahan	Masalah keuangan keluarga Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, seperti anak nakal atau berperilaku yang tidak sesuai dengan harapan orang tua tanpa mampu mengatasinya Masalah-masalah fisik Masalah-masalah perkawinan, misalnya perceraian, pertengkaran antara suami-istri dan sebagainya Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal Masalah-masalah pribadi lainnya

Sumber: Widoyoko, Eko. (2009).

Barney dan Griffin (1992:690) mengemukakan penyebab stres adalah *organizational stressor* dan *life stressor*. Stres yang disebabkan oleh *organizational stressor* terbagi menjadi empat kategori umum, yaitu *task demands*, *physical demands*, *role demands*, dan *interpersonal demands*. *Task demands* adalah penyebab stres yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan khusus yang harus dikerjakan oleh seorang individu. *Physical demands* adalah penyebab stres yang berhubungan keadaan lingkungan atau perangkat pekerjaan. *Role demands* adalah seperangkat perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi seorang individu pada suatu kelompok atau organisasi. Stres dapat berasal dari ambiguitas peran (*role ambiguity*) atau dari berbagai macam konflik peran (*role conflict*) yang dialami seseorang dalam kelompok. *Interpersonal demands* adalah suatu penyebab stres yang berhubungan dengan karakteristik hubungan yang dihadapi oleh orang-orang dalam organisasi.

### 1.2. Dampak Stres

Menurut Barney dan Griffin (1992:696) stres dapat berdampak positif dan negatif bagi individu. hal ini dikemukakan sebagai berikut :

*"An optimal result of stress can result in motivation, excitement, and innovation, too much stress can have very negative consequence."*

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan, bahwa hasil optimal dari stres dapat berakibat positif bagi prestasi kerja individu, seperti meningkatnya motivasi kerja,

menambah keseriusan dalam bekerja, dan juga meningkatnya inovasi dalam bekerja, tetapi bagaimanapun juga stres yang terlalu berat, dimana jumlahnya relatif pada setiap orang, tetap akan berakibat negatif. Akibat negatif dari stres akan menimbulkan kerugian bagi individu dan pada akhirnya juga akan menimbulkan kerugian bagi organisasi atau perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Sementara dampak negatif yang dimaksud dijelaskan dalam tabel 2.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa stres yang terlalu berat memiliki dampak yang serius bagi individu dan organisasi tempatnya bekerja, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja individu dalam bekerja dan juga menurunnya kinerja dari unit atau divisi tempatnya bekerja dan pada akhirnya juga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 2  
Akibat Negatif Stres

<i>Individual Consequence</i>	<i>Organizational Consequence</i>	<i>Burn Out</i>
<p>a. <i>Behavioral Consequence</i> Stres dapat menyebabkan individu berperilaku merusak ataupun membahayakan orang lain. Misalnya: kecanduan alkohol, tindak kekerasan pada orang lain.</p> <p>b. <i>Psychological Consequence</i> Stres akan berpengaruh pada kesehatan mental seseorang, hal ini dapat mengakibatkan depresi, gangguan tidur, dll.</p> <p>c. <i>Medical Consequence</i> Stres akan berpengaruh pada kesehatan fisik seseorang. Beberapa contoh penyakit yang banyak dihubungkan dengan stress diantaranya adalah penyakit jantung dan stroke.</p>	<p>a. <i>Performance Declines</i> Jumlah stress yang terlalu banyak dapat menurunkan prestasi kerja individu, misalnya: pengambilan suatu keputusan yang salah, terjadinya gangguan dalam hubungan kerja antar karyawan.</p> <p>b. <i>Withdrawal Behaviors</i> Orang-orang yang mengalami stres dan tidak dapat mengatasinya biasanya mudah sakit atau mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.</p> <p>c. <i>Poor Attitudes</i> Stres yang dialami seseorang akan tergambar pada sikap dan tingkah laku sehari-hari yang akan mempengaruhi hubungan kerja antar karyawan.</p>	<p>Adalah suatu perasaan kelelahan atau keletihan yang mungkin timbul pada saat seseorang mendapatkan tekanan secara serentak dan mendapatkan terlalu banyak ketidakpuasan.</p>

Sumber: Barney dan Griffin (1992:700)

### 1.3. Stress Antar Gender

Ajuha dan Thatcher (2005) menyatakan bahwa pria dan wanita memiliki persepsi dan dampak yang berbeda mengenai *overload*. Pria lebih terpengaruh dengan *qualitative overload*, dimana wanita lebih peka terhadap *quantitative overload*. Hal ini mungkin dikarenakan pria lebih menyukai tantangan dalam pekerjaan. Ada beberapa alasan mengapa sumber stres yang sama dapat mempengaruhi pria dan wanita secara berbeda. **Pertama**, jenis kelamin memoderasi hubungan stres dan variabel yang mempengaruhinya seperti kesehatan dan



kesejahteraan secara keseluruhan. **Kedua**, depresi secara signifikan lebih besar pada wanita dibandingkan pria, hal ini terjadi karena wanita cenderung memiliki peran ganda (di luar dan dalam organisasi). **Ketiga**, wanita dinyatakan lebih cepat menderita kelelahan, kecemasan, dan *somatic symptoms* dan *mild physiological disorder* dibandingkan pria. Meskipun demikian pria umumnya tidak menampakkan gejala-gejala tersebut dalam waktu dekat, sehingga mereka mungkin akan menderita penyakit yang lebih serius dalam jangka waktu yang lebih panjang (Hendrix, Spencer dan Gibson 1994, dalam Quailiyah, 2006).

## 2. Work Overload

*Work overload* atau kelebihan beban kerja oleh French dan Caplan (dalam Nimran, 1999:89) dibedakan dalam *quantitative overload* dan *qualitative overload*. Menurut istilah mereka yang bersifat kuantitatif adalah "having too much to do", sedangkan yang bersifat kualitatif yang disebutkan sebagai "too difficult". Jadi manakala para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan, atau tidak cukup waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang dihebankan, maka keadaan ini disebut kelebihan beban kerja kuantitatif atau *quantitative overload* (Ivancevich dan Matteson (dalam Nimran, 1999:90).

### 2.1. Dampak Work Overload

Cooper (dalam Rice, 1999) memberikan daftar beberapa kondisi yang akan muncul sebagai dampak dari *work overload*, yaitu :

- Kelelahan mental dan/atau fisik
- Kelelahan yang amat sangat dalam bekerja (*burnout*)
- Meningkatkan kesensitifan dan ketegangan

Penelitian mengenai *work overload* dan stress kerja telah banyak dilakukan, karyawan Nimran (1999:90) dalam Quailiyah (2006) menjelaskan bahwa karyawan yang diberikan beban pekerjaan yang berlebih maka membuat ketegangan dalam diri karyawan tersebut yang akhirnya menimbulkan stres pada dirinya. Stres pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja individu dan hal ini akan mengarah pada penurunan kinerja organisasi. Cropazano *et al.* (1997) (dalam Siswanti (2006)) mengambil sampel 69 karyawan dari organisasi manufaktur yang berlokasi di Southwest United States. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sikap kerja berhubungan dengan *job distress* (dampak negatif misalnya menurunnya produktivitas kerja). Hasil lainnya adalah *work stress* (*job tension, somatic tension, general fatigue* dan *burnout*) berhubungan negatif dengan dukungan organisasional, tetapi berhubungan positif dengan politik organisasional. Namun penelitian terdahulu masih menunjukkan ketidak konsistenan peran gender dalam pengaruh *work overload* dan stress kerja. Ajuha dan Thatcher (2005) menyatakan bahwa pria dan wanita memiliki persepsi dan dampak yang berbeda mengenai *overload*. Sedangkan Wijokongko (1991:75) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan dalam stress kerja yang dialami guru SMA pria dan wanita. Oleh karena ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini kembali dilakukan untuk menguji kembali pengaruh yang ada antara *work overload* dan *work stress* yang ada pada pria dan wanita, dengan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh *work overload* terhadap *work stress* pada karyawan PT. Telkom Bandung, Tbk.

H2: Terdapat perbedaan pengaruh *work overload* terhadap *work stress* pada karyawan pria dan wanita di PT. Telkom Bandung, Tbk.

## METODOLOGI

### Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah 75 orang karyawan/wait dari P.T. Telkom Bandung, Tbk. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode random sederhana (*simple random*) yang dilakukan dengan mengambil secara langsung dari populasinya.

### Definisi Operasional

*Work overload* didefinisikan sebagai beban kerja yang berlebihan yang membuat karyawan menjadi tertekan. *Work overload* diukur dengan instrumen penelitian Davis, Eshelman, dan Mc Kay (1998) yang terdiri dari 5 butir pertanyaan. Selanjutnya, stress kerja didefinisikan sebagai keadaan psikologis karyawan yang tidak menyenangkan untuk bekerja karena merasa terancam di lingkungan kerjanya. Stres kerja diukur dengan instrumen penelitian Davis, Eshelman, dan Mc Kay (1998) yang terdiri dari 20 butir pertanyaan. Setiap butir pertanyaan akan menggunakan skala likert (5 skala Likert).

### Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini terlebih dulu diuji normalitasnya sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah model statistik tes Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3. Nilai K-S untuk kedua variabel adalah 0,995 dengan probabilitas 0,275 dan berarti nilainya  $\geq 0,05$ , hal ini berarti seluruh data terdistribusi secara normal.

Tabel 3: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameter(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37336409
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.276

Korelasi antar variabel juga dapat dilakukan. Hasil korelasi dijelaskan dalam tabel 4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa korelasi antar variabel adalah sangat

lemah, yaitu 0,171 yang berarti bahwa data tersebut berada pada rentang  $> 0 - 0,25$  dan berarti korelasi antar variabelnya adalah sangat rendah.

Tabel 4:Correlations

		rata_wo	rata_ws2
rata_wo	Pearson Correlation	1	.171
	Sig. (2-tailed)	.	.141
	N	75	75
rata_ws2	Pearson Correlation	.171	1
	Sig. (2-tailed)	.141	.
	N	75	75

Untuk melihat apakah data yang terkumpul mengandung data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya, maka dilakukan pengujian outlier. Data ini memiliki jumlah:  $n = 75$ ;  $df = n-1 = 2-1 = 1$ ;  $p = 0,05$  sehingga nilai  $\chi^2 = 10,828$ , dan kriteria terbebas dari *outliers* adalah  $\chi^2 > MD^2$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $MD^2$  data tertinggi adalah 5,08057 sehingga kesimpulannya adalah data bebas dari *outlier*.

Pengujian validitas dan reliabilitas juga dilakukan dalam penelitian ini. Setelah melakukan beberapa kali pengujian validitas maka diperoleh nilai KMO sebesar 0,740 dengan sig. sebesar 0,000 ( $\leq 0,05$ ). Sebagai hasil akhir semua butir pertanyaan *work overload* dapat digunakan (*valid*) seluruhnya (5 pertanyaan) sementara untuk butir pertanyaan *work stress* hanya 11 pertanyaan (WS3, WS5, WS6, WS7, WS8, WS9, WS11, WS12, WS15, WS16, dan WS17) yang dapat digunakan. Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas dijelaskan dalam tabel 5.

Tabel 5:Cronbach's Alpha

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA
Work Overload	0.785
Stress Kerja	0.865

## HASIL PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi linear sederhana. Hipotesis pertama yang bertujuan menguji pengaruh *work overload* terhadap stress kerja mendapat dukungan. Hal ini terjadi karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,005 ( $< 0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak). Sementara itu nilai R-Square untuk kedua variabel ini adalah 10,2% yang berarti 10,2% stress kerja karyawan dipengaruhi oleh *work overload*.

Berbeda dengan hipotesis pertama, hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kedua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh secara signifikan pada pria (R-Square: 17,8%) namun tidak signifikan pada

karyawan wanita (signifikansi:0,59 dimana  $0,059 \geq 0,05$  yang berarti bahwa H0 diterima).

## DISKUSI

Hasil penelitian ini mendukung satu hipotesis dari dua hipotesis yang diuji. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja pada karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori yang ada yaitu beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan stress kerja karyawan. Hal ini terjadi karena para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan, atau tidak cukup waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan (Ivancevich dan Matteson, dalam Nimran, 1999:90). Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Widoyoko (2009) yang menjelaskan bahwa stress kerja yang dialami karyawan dapat muncul dari lingkungan kerja (*on the job*) dan faktor yang berasal dari luar lingkungan kerja (*off the job*), dan salah satu faktor penyebab yang berasal dari lingkungan kerja adalah diakibatkan karena adanya beban kerja yang berlebihan.

Ajuha dan Thatcher (2005) menyatakan bahwa pria dan wanita memiliki persepsi dan dampak yang berbeda mengenai *overload*. Pria lebih terpengaruh dengan *qualitative overload*, dimana wanita lebih peka terhadap *quantitative overload*. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh *work overload* terhadap *work stress* berbeda pada pria dan wanita (hipotesis 2). Persepsi pria dan wanita yang berbeda terhadap beban kerja akan mempengaruhi bagaimana mereka memperlakukan beban kerja tersebut dan hal ini akan berdampak pada tinggi rendahnya stress kerja yang dihadapi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan pria merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh mereka adalah pekerjaan yang sulit dan penuh tekanan sedangkan para wanita tidak merasakan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Persepsi ini juga yang membentuk stress dalam bekerja. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wijokongko (1991:75) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam stress kerja antara guru SMA pria dan guru SMA wanita.

## SIMPULAN

Penelitian ini berkaitan dengan *work overload* dan *work stress*. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa salah satu faktor penyebab *work stress* adalah adanya *work overload*. Hal tersebut juga didukung dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Telkom Tbk, Bandung yang disebarkan kepada 75 orang responden, diperoleh hasil bahwa *work overload* berpengaruh secara signifikan terhadap *work stress* sebesar 10,2% dan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa *work overload* berpengaruh secara signifikan pada karyawan pria, sedangkan pada karyawan wanita *work overload* tidak berpengaruh secara signifikan. 17,8% *work stress* karyawan pria dipengaruhi oleh *work overload*, dan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan pada karyawan wanita diperoleh hasil bahwa 10,7% *work stress* karyawan wanita dipengaruhi oleh *work overload*, dan sisanya sebesar 89,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil pengujian tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *work overload* terhadap *work stress*



pada karyawan pria dan wanita di PT. Telkom Bandung, Tbk. yang mana pengaruh *work overload* terhadap *work stress* lebih besar pada karyawan pria daripada wanita. Hal ini menjelaskan bahwa di PT. Telkom Bandung Divisi Sumber Daya Manusia, karyawan pria mengalami kesulitan dan tekanan yang lebih tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya dibandingkan karyawan wanita.

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan, Sampel yang digunakan relatif kecil sehingga mengurangi tingkat generalisasinya. Selain itu, sampel yang dipilih dalam penelitian ini berasal dari divisi SDM. Pada divisi ini tekanan kerja secara relatif kurang menonjol dibandingkan dengan divisi yang lain. Sehingga untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menggunakan divisi yang berbeda.

Penelitian ini juga memberikan beberapa implikasi manajerial. **Pertama**, manajer SDM P.T.Telkom, Tbk, Bandung diharapkan dapat meninjau kembali pembagian tugas pekerjaan pada karyawan. Hal ini penting karena jika karyawan diberikan beban pekerjaan yang terlalu berat maka akan menimbulkan stres pada diri karyawan tersebut, namun jika diberikan beban pekerjaan yang terlalu ringan juga tidak akan baik bagi kelangsungan perusahaan. **Kedua**, faktor gender harap dijadikan pertimbangan dalam cara pembagian tugas, karena persepsi stres antara karyawan pria dan wanita adalah berbeda, sehingga jika pembagian tugas tersebut dapat dikelola dengan baik maka para karyawan tidak akan merasakan stres pada saat bekerja baik yang ditimbulkan oleh beban kerja yang berlebihan ataupun oleh faktor lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ajuha, Manju K., dan Thatcher, Jason Bennett. (2005). Moving Beyond Intentions and Toward The Theory of Trying: Effects of Work Environment And Gender On Post Adoption Information Technology Use. *MIS Quarterly*, Vol. 29, No. 3, September 2005, diakses dari <http://www.misq.org/archivist/vol/no29/Issue3/AjuhaThatcher.html> pada tanggal 9 Oktober 2009.
- Garniwa, Iwa. (2007). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Serta Terhadap Prestasi Kerja Dosen Tetap Universitas Widyatama*. Penelitian Mandiri, Universitas Widyatama, Bandung.
- Nimran. 1999. Diakses dari <http://www.damandiri.or.id/file/novitasariadbab2.pdf> pada tanggal 25 Oktober 2009.
- Qauliyah, Asta. (2006). Stress Pada Saat Bekerja. 20 Oktober 2006 diakses dari <http://astagauliyah.com/tag/penyebab-stres-kerja/> pada tanggal 2 Oktober 2009.
- Rice. 1999. Diakses dari <http://one.indoskripsi.com/node/8837/click> pada tanggal 25 Oktober 2009.
- Rini, Jacinta F. (2002). Stress Kerja. 4 Desember 2006 diakses dari <http://dennyhendrata.wordpress.com/2006/12/04/stress-kerja/> pada tanggal 2 Oktober 2009.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo. Jakarta.

- Siswanti, Yuni. (2006). Analisis Pengaruh Stress Kerja Dalam Memediasi Hubungan Antara Politik Organisasional Dengan Perilaku Agresif (Studi Kasus Pada RS PKU Muhammadiyah Dan Dkt Di Yogyakarta). *JSB Vol. 11 No. 2, Agustus 2006: 165-180.*
- Triaryati, Nyoman. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover*. Skripsi, Universitas Kristen Petra diakses dari <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/> pada tanggal 25 Oktober 2009.
- Widoyoko, Eko. (2009). *Stress Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*.