

---

## PENGARUH BEBAN KERJA MENTAL TERHADAP STRESS KERJA BAGI KARYAWAN WANITA DALAM INDUSTRI TEKSTIL

### MENTAL WORKLOAD'S IMPACT ON WORK STRESS AMONG WOMEN WEAVERS

Anggreini Beta Citra Dewi<sup>1\*</sup>, Siti Rachmawati<sup>2</sup>, Aurina Firda Kusuma Wardani<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Keselamatan dan Kesehatan Kerja, STIKes Mitra Husada Karanganyar,

<sup>2</sup>Ilmu Lingkungan, Universitas Sebelas Maret

---

#### Informasi Artikel

Dikirim Mar 25, 2023  
Direvisi Mei 30, 2023  
Diterima Sept 26, 2023

#### Abstrak

PT Dan Liris bergerak dalam industri tekstil terpadu. PT Dan Liris memiliki beberapa divisi, salah satunya adalah divisi penenunan (*weaving*). Operator weaving banyak mendapat tekanan yang tinggi dikarenakan barang yang dihasilkan harus sesuai dengan persyaratan klien. Stres adalah akibat dari ketidaksesuaian antara seseorang dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuan mereka untuk mengatasi berbagai tuntutan yang dibebankan pada mereka, menurut gejala dan tanda fisiologis, perilaku, psikologis, dan somatik. Beban kerja berlebih merupakan salah satu penyebab stres pekerjaan. Hal ini juga yang memicu stress kerja terutama pada pekerja wanita. Studi ini memanfaatkan metode observasi analitis dan pendekatan *cross-sectional*. Sampling purposive dipilih untuk mengambil sampel. Pada studi ini, alat yang dipakai meliputi formulir NASA-Task Load Index (TLX) berfungsi menilai beban kerja secara mental yang dialami pekerja, sedangkan kuesioner *Perceived Stress Scale* (PSS-10) berfungsi mengukur stres yang dialami pekerja. Uji korelasi spearman digunakan untuk menganalisis bivariat. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dan beban kerja mental. Dimana P-value memiliki nilai 0,052 dan nilai r sebesar 0,226. Koefisien korelasi positif, yang berarti bahwa peningkatan beban kerja mental akan diikuti dengan peningkatan stress kerja, dan penurunan beban kerja mental akan diikuti dengan penurunan stress kerja. Temuan studi ini menegaskan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara stress kerja dan beban kerja mental.

Kata kunci: beban kerja mental; stress kerja; karyawan wanita

---

<b>Corresponding Author</b>	<b>Abstract</b>
<p>*Jl. Brigjen Katamso Barat, Papahan, Tasikmadu Karanganyar  *anggreinibeta@stikesm hk.ac.id</p>	<p><i>Weaving is one of the departments at PT Dan Liris. Weaving machine operators are under a lot of strain because the completed goods must satisfy the client's specifications. Stress results from a person's inability to effectively handle the multiple demands placed on them, as shown by their physical, behavioral, psychological, and physiological symptoms. An environmental mismatch occurs when these needs are not appropriately managed. One aspect that adds to workplace stress is working under pressure with a deadline or a large workload. This study employed a cross-sectional analytic observational methodology. Purposive sampling was used for the sample process. Perceived Stress Scale (PSS-10) and NASA-TLX questionnaires were the tools utilized in this study to measure levels of work stress and mental workload, respectively. employing the Spearman correlation test in bivariate analysis. The computation of mental effort and work stress revealed no significant link between them, with a p-value of 0.052 and a r of 0.226. The positive correlation coefficient suggests that the more mentally taxing the job, the more stressful it will be; conversely, the less mentally taxing the job, the less stressful it will be. Purposive sampling was used for the sampling. The Perceived Stress Scale (PSS-10) and NASA-TLX questionnaires were used in this study to measure occupational stress levels and mental workload, respectively. Spearman's correlation analysis in bivariate data. According to the findings of the assessment of the relationship between mental workload and work stress, there was no correlation between the two, with a p-value of 0.052 and a r of 0.226. Higher mental workloads are linked to higher rates of job stress because of the positive connection between mental workload and stress at work., and lower mental workloads are associated with lower stress at work. This study's findings show that there is no causal association between mental workload and occupational stress.</i></p> <p><i>Keywords: mental workload; work stress, female worker</i></p>

---

## **Pendahuluan**

Industrialisasi adalah proses dimana masyarakat berfokus pada ekonomi, seperti peningkatan penghasilan dan jenis pekerjaan yang lebih beragam. Ada dua jenis industrialisasi yang membutuhkan modal besar dan yang memerlukan banyak tenaga kerja. Contohnya, industri tekstil termasuk dalam sektor yang membutuhkan banyak tenaga kerja [1].

Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2020 memiliki industri tekstil sebanyak 56.163 dengan jumlah tenaga kerja yang mencapai 94.732 tenaga kerja [2]. Menambahnya permintaan produk tekstil dapat menimbulkan persaingan diantara pelaku industri tekstil, sehingga setiap perusahaan tekstil harus mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja dan perlu mencapai keunggulan melalui peningkatan kualitas, pencapaian tujuan, dan kesetiaan sesuai dengan tujuan dan visi perusahaan. Sebagian dari produksi tekstil Indonesia sebagian besar bergerak di bidang pertununan. Sebagian besar tenaga kerja tenun didominasi oleh perempuan karena mereka lebih teliti, pekerja keras, setia, profesional dan tidak banyak menuntut [3].

---

Salah satu dari empat industri yang dinilai berisiko tinggi kehilangan pekerjaan dan penurunan jam kerja akibat pandemi COVID-19 adalah industri pakaian, terutama di negara-negara dengan ekonomi rendah dan menengah [4]. Industri manufaktur tidak memiliki persyaratan pendidikan dan keterampilan yang tinggi, menarik banyak tenaga kerja perempuan [5]. Data Badan Pusat Statistik tahun 2020 menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja gender pada angkatan kerja perempuan bisa mencapai 66,35% [2].

Jumlah pendirian industri tetap dan sektor tekstil dan sandang juga berdampak pada jumlah tenaga kerja yang bergabung dengan industri tersebut. Keberadaan lapangan terlepas dari gawang pertumbuhan laba perusahaan juga dapat mempengaruhi kesejahteraan masyarakat sekitar, tetapi sebenarnya adalah perusahaan prioritaskan keuntungan tanpa ekuitas dalam perekrutan dan perekrutan mempekerjakan staf. Hal ini dibuktikan dengan adanya lapangan pekerjaan perempuan mendominasi perusahaan dibandingkan laki-laki. Jadi itu bisa menjadi masalah dalam pembangunan sejak berdirinya perusahaan hingga saat ini. Sebuah perusahaan yang terlibat dalam pembuatan pakaian dan produksi tekstil oleh perusahaan swasta ditujukan untuk memberikan keuntungan dalam produksi perusahaan tekstil. Melihat peluang bagi pekerja yang mampu melakukan hal tersebut karyawan wanita dianggap sebagai prinsip ekonomi swasta [1].

Dalam hal keterkaitan antara interaksi sosial dan kebutuhan lingkungan, bersamaan dengan aspirasi untuk mencapai potensi diri dan ketidakmampuan personal untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dapat memunculkan situasi stres pada individu. Faktor-faktor yang paling sering memicu stres meliputi kesulitan dalam pekerjaan, ujian, persoalan dalam rumah tangga, kondisi kesehatan yang buruk, gangguan tidur, dan sebagainya [6].

Sumber utama stres akibat kerja yaitu memahami faktor emosional di lingkungan kerja dan keahlian karyawan dalam mengatur perasaan. Pekerja yang menempatkan tuntutan emosional tinggi tentang bagaimana menghadapi emosi mereka dalam pekerjaan mereka akan mengalami tingkat stres yang tinggi. Teori psikologi mendefinisikan stres pekerjaan adalah situasi tegang yang memunculkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang memengaruhi suasana hati, kognisi, dan kondisi individu [7].

Dalam kehidupan sehari-hari, kita bisa mengalami tekanan dalam beraneka ragam bentuk. Stres akut dapat menghasilkan berbagai gejala kecemasan yang menyebabkan ketidaknyamanan. Durasi situasi ini tergantung pada berapa lama stressor telah hadir.

---

Kemudian, ketika stresor berlangsung cukup lama kita harus menghadapi kelelahan dan stres yang sudah terwujud dalam bentuk patologi, seperti penyakit fisik dan psikologis [6].

Tekanan bisa meningkatkan perasaan, mengurangi kemampuan berpikir objektif, dan mengganggu kemampuan untuk membuat keputusan. Memahami bagaimana tekanan mempengaruhi individu dan cara sistem bereaksi terhadap tekanan, serta belajar mengenali tanda-tanda tekanan, sangat membantu dalam mengatasi tekanan. Tekanan dalam kehidupan mengharuskan kita untuk menyesuaikan atau mengubah beberapa perilaku. Jika tidak dilakukan, seringkali kita mengalami banyak efek samping atau tanda-tanda tidak nyaman. Semua tanda-tanda dan gejala yang tampak adalah indikator tingkat stres yang tidak sehat [8].

Secara umum, stres merujuk pada manifestasi fisiologis, perilaku, psikologis, dan somatik yang muncul ketika seseorang tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Hal ini mengakibatkan ketidakmampuan mereka dalam mengatasi macam-macam tuntutan yang diberikan kepada mereka. Bekerja di bawah tenggat waktu adalah pekerjaan sampai batas tertentu [9]. Ketika ada persyaratan efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas, stres menjadi aspek penting dalam bisnis. Setiap tindakan dan keadaan di tempat kerja yang menempatkan seseorang di bawah terlalu banyak kewajiban psikologis dan fisik mengakibatkan stress [5].

PT Dan Liris adalah perusahaan tekstil terintegrasi. PT Dan Liris memiliki beberapa divisi, salah satunya adalah divisi penenunan (*weaving*). Operator *weaving* banyak mendapat tekanan yang tinggi dikarenakan barang yang dihasilkan harus sesuai dengan persyaratan klien. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan berbagai potensi risiko, seperti gangguan stres, detak jantung cepat, tekanan darah tinggi, ketidakstabilan emosi, gangguan komunikasi dan penurunan motivasi kerja.

Beban kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja didefinisikan sebagai kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Karena waktu yang terbatas, jika karyawan diberi banyak tugas dan tanggung jawab, hasil kerja mereka akan menurun. Apabila hal tersebut berlangsung secara rutin, maka kinerja karyawan akan terpengaruh negatif [11].

Akibat kerja yang berlebihan, beban kerja merupakan sumber stres yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, semua orang berbeda, karena hasil dari setiap tugas bergantung pada perspektif seseorang [12]. Beban kerja pegawai harus seimbang dengan keterampilan dan kemampuan pegawai itu sendiri. Apabila hal tersebut tidak sesuai dengan kemampuannya, lama kelamaan, akan muncul

---

berbagai masalah bagi karyawan, termasuk diantaranya adalah stres yang mereka alami selama bekerja [13].

Bekerja di bawah tekanan waktu untuk mencapai target adalah salah satu sumber stres di tempat kerja yang paling umum. Tingkat produktivitas yang menurun atau bahkan penyakit akibat beban kerja yang berlebihan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Pertiwi, dkk menunjukkan bahwa salah satu penyebab stres kerja adalah beban kerja mental, karena ada hubungan antara stres kerja dan beban kerja mental [14]. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara stres kerja dan beban mental yang ditimbulkan oleh pekerjaan.

### **Metode Penelitian**

Tipe studi adalah pengamatan analitik dengan menerapkan teknik *cross sectional*. Lokasi dilakukan penelitian adalah area *weaving* PT. Dan Liris yang seluruhnya pekerja wanita bulan November 2022 – Januari 2023. Jumlah individu yang menjadi subjek penelitian ini adalah 360 pekerja. Metode yang diterapkan dalam menentukan sampel adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik *sampling non-random sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Berdasarkan penjelasan *purposive sampling* tersebut, ada dua hal yang sangat penting dalam menggunakan teknik *sampling* tersebut, yaitu *non-random sampling* dan menetapkan ciri khusus sesuai tujuan penelitian oleh peneliti itu sendiri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya pekerja wanita, berusia produktif 20-40 tahun, bekerja pada bagian *weaving*, tidak sedang hamil/menyusui, tidak sedang sakit dan tidak berkacamata tebal. Jumlah sampel penelitian ini terdiri dari 75 orang pekerja Wanita.

Variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini adalah tugas kerja mental. Tugas kerja mental adalah kapasitas karyawan tekstil untuk menyelesaikan tugas yang membutuhkan kerja otak daripada kerja fisik. Sedangkan untuk variabel terikatnya adalah stress kerja. Stress kerja adalah respons tubuh yang timbul dari tugas yang dapat menghambat dan merugikan pekerja tekstil. Alat yang dipakai dalam penelitian ini adalah formulir *NASA-Task Load Index* (TLX) untuk mengevaluasi beban pikiran dalam pekerjaan, dan formulir kuesioner *Perceived Stress Scale* (PSS-10) untuk mengevaluasi taraf stres dalam pekerjaan. Untuk menentukan apakah ada hubungan antara beban kerja mental dan stress kerja pada pekerja wanita yang

bekerja di bagian *weaving* PT Dan Liris menggunakan analisis bivariat uji korelasi *spearman* dengan alfa 5%.

## Hasil

Hasil distribusi responden menurut beban kerja mental dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Tendensi Beban Kerja Mental

Beban Kerja Mental	Kategori	Frekuensi
0 - 33	Rendah	0 (0%)
34 - 67	Sedang	36 (48%)
68 - 100	Berat	39 (52%)

Sumber: Pengolahan Data Primer, Desember 2022

Pada tabel 1, distribusi frekuensi penilaian beban kerja mental diklasifikasikan menurut kategori rendah, sedang, dan berat. Tidak terdapat beban kerja mental kategori rendah, beban kerja mental kategori sedang adalah terdapat 36 orang atau 48% dan beban kerja mental berat dialami oleh 39 orang atau 52%. Peringkat beban kerja adalah 67, dan skor beban kerja mental terendah adalah 34,6, dan beban kerja mental tertinggi adalah 88. Data berdasarkan beban kerja mental tidak berdistribusi normal, menurut *p-value* yang 0,000 lebih besar dari 0,005 menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-smirnov*. Selanjutnya data beban kerja mental yang tidak terdistribusi normal dilakukan tranformasi data. Hasil data transformasi masa kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  maka data transformasi masih belum terdistribusi normal.

**Tabel 2.** Tendensi Stress Kerja

Penilaian Stress Kerja	Kategori	Frekuensi
0 - 13	Rendah	15 (20%)
14 - 26	Sedang	60 (80%)
27 - 40	Berat	0 (0%)

Sumber: Pengolahan Data Primer, Desember 2022

Pada tabel 2, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi penilaian stres kerja dikategorikan menjadi 3 yang berdasarkan pada rendah, sedang dan tinggi. Skor penilaian beban kerja adalah 0-13 untuk 15 orang (20%) pada kategori rendah, 14-26 pada kategori sedang untuk 60 orang (80%), dan 27- 40 pada kategori berat tidak ditemukan. Terlihat bahwa rata-rata hasil stres kerja responden adalah 19, skor stres kerja yang terendah yaitu 10, dan skor stres kerja tertinggi yaitu di angka 29. P-value meunjukkan  $0,200 > 0,05$  dimana pengetahuan berdasarkan normalitas distribusi stres kerja diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Analisis dilakukan untuk mendapatkan pemahaman tentang hubungan antara stres kerja dan beban kerja mental pada karyawan perempuan di divisi *weaving*. Karena hasil beban kerja

mental tidak terdistribusi secara normal, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3, analisis bivariat dilakukan menggunakan SPSS versi 25 dan uji korelasi statistik Spearman.

**Tabel 3.** Hasil Uji Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja

Uji Korelasi Spearman		
Variabel	Signifikan (p)	Korelasi (r)
Beban Kerja Mental	0,052	0,226
Stres Kerja		

Sumber: Pengolahan Data Primer, Desember 2022

Tabel 3 menjelaskan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan stress kerja dengan nilai  $p = 0,052$  dan  $r = 0,226$ . Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa semakin besar tekanan mental, semakin naik beban kerja, dan begitupula sebaliknya. Artinya, semakin rendah tingkat tekanan mental, semakin rendah pula tingkat beban kerja.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musradinur [6] yang mengatakan bahwa stres berasal dari stimulus, merupakan respons, dan merupakan interaksi antara orang dan lingkungan mereka. Namun, penelitian lain menemukan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dan stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Penemuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarti, dkk yang menunjukkan bahwa stres psikologis memiliki korelasi yang signifikan dengan stres kerja [7].

Tugas yang terlalu banyak dapat mengakibatkan kelelahan tubuh atau pikiran dan respons emosional seperti migrain, gangguan pencernaan, serta mudah tersinggung. Jika pada saat yang sama jumlah pekerjaan terlalu sedikit dan pekerjaan dilakukan karena terjadi pengulangan gerakan, hal ini menyebabkan kebosanan serta perasaan monoton. Ketidakberdayaan akibat minimnya tugas atau aktivitas di lingkungan kerja dapat mengakibatkan kurangnya fokus pada pekerjaan, yang berpotensi merugikan karyawan. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan atau rendah [8]. Semakin tinggi tuntutan tugas atau pekerjaan tertentu, semakin besar tekanan yang dapat ditimbulkannya pada pekerja, tidak hanya di area tersebut tetapi juga di sekitarnya, seperti di dalam organisasi [9]. Dalam hal ini, karyawan dapat dengan mudah mengalami stres.

Beban kerja yang seimbang mempengaruhi peningkatan kinerja. Hal ini tercermin dari kompetensi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, mensyaratkan jumlah pekerjaan yang proporsional dengan kemampuannya, memiliki tingkat kemampuan tertentu untuk melakukan pekerjaan dan memberikan pelayanan penunjang pekerjaan yang sesuai. Pemenuhan kebutuhan

---

untuk meningkatkan kinerja staf ini dapat dipahami sebagai kualitas kerja, perencanaan, organisasi, bekerja secara efisien, prioritas kerja, inisiatif, kemampuan berkolaborasi dan bertukar pikiran di tempat kerja. *Workload* adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Jika beban dalam pekerjaan terlampaui (melebihi kapasitas karyawan), maka kecocokan pekerjaan dan kehidupan keluarga menjadi terganggu bagi karyawan. Dengan metode ini, jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan dapat membantu keseimbangan kehidupan kerja mereka [12].

Perubahan beban kerja merupakan bentuk stres kerja yang lain. Beban kerja yang berlebih dapat mempengaruhi produktivitas [10]. Stres kerja adalah rasa tekanan yang dirasakan karyawan saat melakukan tugas yang berbeda dalam suatu organisasi dan itu memengaruhi pola pikir dan kinerja karyawan. Dampak dari kegiatan di lingkungan kerja yang menghasilkan tekanan mental atau fisik yang berlebihan. Sebab di tempat kerja, karyawan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang ada di setiap bagian perusahaan.

Secara kuantitatif, jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan produksi meningkat, tetapi jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukannya juga meningkat. Hal ini memicu stress fisik dan mental bagi para pekerja yang dituntut untuk menyelesaikan *deadline* produksi pada jam kerja normal dan meminimalkan waktu yang diperbolehkan untuk penggunaan pribadi, menghilangkan kelelahan dan kondisi menganggur akibat *downtime* mesin sehingga waktu senggang karyawan menjadi semakin terbatas [11].

Aspek eksternal yang dialami pekerja menyebabkan stress berupa tekanan dari luar pekerjaan, tugas fisik, seperti penempatan di lokasi kerja, kondisi tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Aspek internal meliputi faktor-faktor yang berasal dari dalam. Pada saat yang sama, tugas mental termasuk kewajiban, kompleksitas pekerjaan, perasaan kerja, dan lainnya. Selain itu, sistem kerja, seperti jam kerja, waktu istirahat, shift, dan faktor internal adalah hasil dari reaksi tubuh terhadap stres. Ini dapat berupa faktor somatik (seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, kesehatan, dll) dan faktor psikologis (seperti persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dll) merupakan hal-hal yang dikeluhkan pekerja [11].

Tugas yang terlalu banyak dapat menimbulkan kelelahan tubuh atau pikiran dan juga menimbulkan reaksi psikologis seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan kemungkinan dilecehkan. Di sisi lain, jika pekerjaan terlalu sedikit dan hanya mengulang gerakan yang sama, maka hal tersebut dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya semangat dalam bekerja hal

---

ini menyebabkan kebosanan dan perasaan monoton. Kebosanan karena tugas atau pekerjaan yang tidak mencukupi dalam pekerjaan sehari-hari menyebabkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan, yang dapat merugikan. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan atau berkurang [19]. Hal ini sebagian besar tidak dialami oleh pekerja wanita di bagian *weaving*.

Menurut Jame Chenarboo, stres kerja muncul karena beban kerja yang dianggap berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada diri seseorang serta memicu respon emosional. Bukan hanya beban kerja yang dirasakan berat yang dapat mempengaruhi stres kerja, terbukti dengan gerakan yang berulang-ulang dalam bekerja dapat menimbulkan kebosanan dan kemonotonan. Pekerjaan sehari-hari dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja atau tugas-tugas karyawan yang menyebabkan rendahnya perhatian pada pekerjaan, yang dapat menyebabkan stres dalam bekerja [20].

Penelitian yang dilakukan Putu Meliantha [21] menyatakan bahwa stres kerja adalah reaksi yang dimiliki orang terhadap stresor di tempat kerja yang memengaruhi mereka sedemikian rupa sehingga mencegah mereka berfungsi secara baik atau justru tidak berfungsi sama sekali. Reaksi yang ditimbulkan antara lain respon perilaku, fisik pekerja, dan psikologi partisipan. Tiga faktor tambahan yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan seperti beban kerja, jadwal *shift*, gaya kepemimpinan, tingkat kebisingan, dan suasana kerja, bersama dengan faktor manusia seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan motivasi, serta faktor individu seperti pelayanan kesehatan, semuanya memainkan peran penting dalam produktivitas dan kesejahteraan karyawan [22].

Stress dapat meningkatkan perasaan emosi, membatasi kemampuan berpikir logis, dan mengacaukan pengambilan keputusan. Memahami bagaimana tekanan mempengaruhi individu dan bagaimana sistem bereaksi terhadap tekanan, serta mempelajari cara mengenali gejala tekanan, bisa sangat membantu dalam mengelola tekanan. Tekanan dalam kehidupan memerlukan penyesuaian atau perubahan perilaku. Jika penyesuaian atau perubahan tidak dilakukan, individu sering mengalami berbagai efek samping atau gejala yang tidak nyaman. Semua gejala dan tanda ini menunjukkan tingkat tekanan yang tidak sehat [8].

Secara umum, stres kerja mungkin terjadi dalam profesi dan disiplin apa pun. Hasil penelitian lain menunjukkan korelasi positif, tetapi tidak signifikan, antara tugas yang diemban dan rasa kelelahan [17]. Variasi beban kerja merupakan sumber stres lain yang mungkin terjadi [15]. Jumlah tenaga kerja yang harus dilakukan karyawan dapat sangat bervariasi dari waktu ke

---

waktu. Waktu juga harus diperhitungkan, dan semakin sedikit waktu yang dihabiskan untuk pengambilan keputusan di tempat kerja, semakin kuat godaan untuk makan ketika tingkat stres meningkat.

Menurut Prabawati, pencegahan beban kerja mental yang disebabkan oleh stres kerja dengan meningkatkan kesadaran karyawan dan perusahaan [23]. Para pekerja diberikan pelatihan untuk melakukan latihan ringan seperti peregangan dan mengoptimalkan waktu istirahat untuk memulihkan diri sepenuhnya. Kecerdasan emosional diperlukan di sini untuk memastikan bahwa emosi yang dialami karyawan di tempat kerja tidak ditransfer ke keluarga atau rumah tangga. Ketajaman emosi merupakan keahlian dalam mengidentifikasi perasaan diri dan perasaan individu lain. Anda sebaiknya memiliki keterampilan dalam memacu diri sendiri dan cerdas dalam mengelola emosi kita terhadap diri sendiri dan orang lain. Pelatihan kecerdasan emosional yang dapat diterapkan pada karyawan adalah keterampilan pribadi seperti motivasi kesadaran diri, pengaturan diri yang baik dan keterampilan sosial seperti toleransi atau empati dan keterampilan sosial [24].

### **Kesimpulan**

Dengan *p-value* 0,052 atau  $p < 0,05$  hasil menunjukkan bahwa tidak ada korelasi signifikan antara stres kerja dan beban kerja mental. Nilai  $r$  0,226 menunjukkan korelasi yang lemah antara stres dan beban kerja mental.

### **Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja rata-rata. Oleh karena itu, ini dapat digunakan sebagai dasar untuk manajemen mempertahankan dan menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Ini juga mencegah beban kerja yang seharusnya rendah di antara karyawan wanita yang masih terkendali. Untuk membuat penelitian lebih valid, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengubah jumlah sampel atau lokasi pengambilan sampel.

### **Ucapan Terima Kasih**

Kami berterima kasih kepada seluruh Direksi dan staff PT. Dan Liris yang sudah terlibat dalam penelitian ini. Juga kepada LPM STIKes Mitra Husada Karanganyar dalam pendanaan penelitian ini.

---

## Daftar Pustaka

1. Wisdiawan RA. Dampak Pembangunan Kawasan Industri di Kabupaten Semarang Terhadap Pekerja Wanita. 2013;
2. BPS Provinsi Jawa Tengah. Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut Klasifikasi Industri pada Industri Mikro dan Kecil di Provinsi Jawa Tengah , 2018 - 2020 - 2020 Number of Companies and Employees by Industrial Classification in Micro and Small Industries , 2018 Pakaian Jadi / We [Internet]. Semarang: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah (Statistics of Jawa Tengah Province); 2020. p. 2018–20. Available from: <https://jateng.bps.go.id/statictable/2020/07/23/1971/jumlah-perusahaan-dan-tenaga-kerja-menurut-klasifikasi-industri-pada-industri-mikro-dan-kecil-di-provinsi-jawa-tengah-2018---2020.html>
3. Andarini YD. Stres Kerja sebagai Faktor Risiko Kelelahan Subyektif pada Pekerja Unit Weaving Loom PT . X. *J Ind Hyg Occup Heal*. 2017;1(2):134–47.
4. Katherina LK, Rahadian AS, Prasetyoputra P, Baskoro AA. Strategi adaptasi keluarga pekerja industri garmen di Kabupaten Bogor pada situasi pandemi COVID-19. *J Kependud Indones*. 2022;16(2):111.
5. Salama N. Suara Sunyi Pekerja Pabrik Perempuan. *Sawwa J Stud Gend*. 2012;7(2):37.
6. Musradinur. Stres Dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi. *J EDUKASI J Bimbing Konseling*. 2016;2(2):183.
7. Sunarti E, Supriyati S, Junaidi J. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap. *J Psikol Malahayati*. 2021;3(1):20–7.
8. Nur L, Mugi H. Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *J Ilmu Manaj [Internet]*. 2021;18(1):20–30. Available from: <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/39339/15281>
9. Munandar A. *Psikologi Industri dan Organisas.pdf*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press); 2004. 150 p.
10. Afrizal, Musadieg R. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. *AcademiaEdu [Internet]*. 2014;8(1). Available from: [https://www.academia.edu/download/48069340/konflik\\_kerja.pdf](https://www.academia.edu/download/48069340/konflik_kerja.pdf)
11. Irawati R, Carrollina DA. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz J Inov Bisnis*. 2017;5(1):51.
12. Idayanti E, Ayu IDA, Saroyini P. The Effects of Communication, Competency and

- 
- Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *Am J Humanit Soc Sci Res* [Internet]. 2021;4(6):29–37. Available from: [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
13. Rohman MA, Ichsan RM. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *J Mhs Manaj* [Internet]. 2021;2(1):1–22. Available from: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
  14. Pertiwi EM, Denny HM, Widjasena B. Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen Di Suatu Fakultas. *J Kesehat Masy* [Internet]. 2017;5(3):2356–3346. Available from: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>
  15. Mohune PB, Ratag B, Joseph WBS. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Airport Rescue and Fire Fighting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. *Fak Kesehat Masy Univ Sam Ratulangi Manad*. 2018;1–8.
  16. Ambarwati D. Pengaruh beban kerja terhadap stres perawat IGD dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating [Internet]. *Prosiding Manajemen*. 2019. 1–95 p. Available from: <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/23938>
  17. Dewi RS, Riana IG. The Effect Of Workload On Role Stress and Burnout. *J Multidiscip Acad*. 2019;3(3):1–5.
  18. Wibowo A, Setiawan M, Yuniarinto A. the Effect of Workloads on Turnover Intention With Work Stress As Mediation and Social Support As Moderated Variables. *J Apl Manaj*. 2021;19(2):404–12.
  19. Jame Chenarboo F, Hekmatshoar R, Fallahi M. The influence of physical and mental workload on the safe behavior of employees in the automobile industry. *Heliyon* [Internet]. 2022;8(10):e11034. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11034>
  20. Jame Chenarboo F, Hekmatshoar R, Fallahi M, Dewi RS, Riana IG, Hairil Akbar, et al. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *J Ind Hyg Occup Heal* [Internet]. 2022;7(2):201. Available from: <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/8265>
  21. Putu Meliantha Kusumawati IGAMD. Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manaj*. 2021;10(3):209–28.
  22. Mustika Suci IS. Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *Indones J Occup Saf Heal*. 2018;7(2):220.
-

- 
23. Prabawati R. Hubungan beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSJD Dr. RM Soedjarwadi Klaten. Skripsi Fak Kedokt Univ Sebel .... 2012;58.
  24. Yulia. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma J Manaj.* 2021;7(2):201.