

Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah

Tiari Rahma Fani
Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung, Bandung, Indonesia
tiari10120417@digitechuniversity.ac.id

Yudi Ferdiana Permana
Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung, Bandung, Indonesia
Ferdianayudi99@gmail.com

Article's History:

Received 4 June 2024; Received in revised form 17 June 2024; Accepted 1 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2179-2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kualitatif Deskriptif untuk menggali secara mendalam mengenai informasi melalui tahapan wawancara informan berjumlah dua karyawan Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang kompleks terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena kekurangan karyawan menyebabkan beban kerja yang tinggi, sehingga karyawan merasa tertekan dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini disebabkan karena antar karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tercipta suasana kerja yang positif dan saling mendukung. Selain beban kerja dan stres kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kekurangan staf dan beban kerja tambahan pada tenaga harian karyawan yang mengakibatkan kelelahan fisik dan mental.

Keywords: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Penambahan Tugas, Stress Kerja, Tenaga Harian Karyawan.

Pendahuluan

Kantor Kelurahan Cigugur Tengah merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kelurahan Cigugur Tengah memiliki jumlah karyawan yang cukup sedikit hanya 19 orang. Adapun karyawan-karyawan di kantor tersebut memiliki berbagai macam tugas dan tanggung jawab, mulai dari pelayanan masyarakat, administrasi, hingga pengelolaan keuangan. Kantor Kecamatan Cigugur Tengah sendiri bertugas memberikan pelayanan unggul melalui pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan efisiensi pemerintahan dan pembangunan serta memenuhi kebutuhan dan kebutuhan masyarakat. Dengan hal ini maka Beban kerja yang meningkat diakibatkan oleh tugas-tugas administratif, pengelolaan data, koordinasi dengan instansi terkait, dan kebutuhan pelayanan masyarakat, dapat memberikan tekanan pada kerja tambahan pada karyawan.

Menurut (Rivai, 2018) Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, bekerja sama dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, patuh, dan bermoral. Kinerja karyawan merupakan faktor utama keberhasilan suatu perusahaan, terutama yang mempunyai hubungan langsung dengan masyarakat. Perusahaan harus memastikan karyawannya memiliki kinerja baik agar dapat memberikan pelayanan memuaskan kepada masyarakat, karena

tidak jarang banyak karyawan mendapatkan tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress dan penurunan terhadap kinerjanya misalnya karyawan yang sedang fokus pada tugas utamanya secara mendadak pimpinan memerintahkan karyawan tersebut untuk mengerjakan tugas lain yang tidak berhubungan dengan tugas utamanya. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kebingungan, stress bahkan beban kerja yang semakin berat, sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kebutuhan kerja secara efektif agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan menambah jumlah karyawan.

Pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika tersebut menjadi dasar untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk mengelola beban kerja dan mengurangi tingkat stres di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan sangat diperlukan gunanya memperbaiki prestasi kinerja karyawan dan menghasilkan meningkatkan kualitas dalam diri karyawan tersebut. Beban kerja karyawan dapat membuat overload pekerjaan yang mengakibatkan tidak tepat dalam pengumpulan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, beban kerja yang tidak ideal bagi karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja dan efektivitas perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan pada pekerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Di sisi lain, terlalu sedikit pekerjaan dapat menimbulkan kebosanan dan kurangnya motivasi, sehingga dapat berdampak pada buruknya kinerja (Yuliafi, Abidin, & Widiarini, 2022). Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi psikis karyawan, seperti meningkatkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menemukan cara untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja tanpa menyebabkan stres pada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyeimbangkan beban kerja, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Beban kerja yang tidak seimbang atau melebihi kemampuan individu dapat berdampak negatif terhadap motivasi, produktivitas, dan kesehatan mental karyawan.

Menurut (Handoko, 2018) Tekanan mental yang berlebihan, atau stres, dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Ketika stres melampaui batas kemampuan, kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan akan terancam. Hal ini dapat mengakibatkan berbagai gejala stres pada karyawan, yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja mereka. Beban kerja dan stres kerja menjadi dua aspek yang perlu dipahami dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya beban kerja mengakibatkan tingkat stress sangat tinggi terhadap karyawan, stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara baik dengan lingkungan kerjanya, stress terlalu besar juga dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja seperti penurunan konsentrasi dan fokus, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas. Tingkat absensi yang tinggi dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan dan menyebabkan kekurangan sumber daya. Beban kerja yang berlebihan dan stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang dapat berdampak pada motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka dan yang terakhir adalah karyawan yang terus-menerus menghadapi beban kerja yang tinggi dan stres mungkin cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal pada salah satu karyawan Kantor Kelurahan Cigugur Tengah tersebut yang bertugas di Pelayanan Umum, bahwa hasil wawancara dapat disimpulkan Kantor Kelurahan Cigugur Tengah mengalami kekurangan karyawan sehingga tidak banyak karyawan yang mengeluh karena mengerjakan tugas yang memang bukan tugas utama dari karyawan itu sendiri atau biasa disebut *double jobs desk* dan pengerjaan tugas bisa sampai diluar batas jam kerja seperti di hari sabtu yang biasanya hari tersebut adalah hari libur karyawan Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. Selain itu beban kerja yang dia rasakan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dikarenakan tuntutan tugas dari atasan secara tiba-tiba dan waktu dari pengerjaan tugas tersebut sangat terbatas, terlebih tugas yang sedang dikerjakan belum selesai. Beban kerja yang tinggi mengakibatkan mengalami penurunan konsentrasi selain itu terdapat kesalahan dalam pengerjaan tugas. Namun stress kerja tidak berpengaruh terhadap penurunan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka dapat dijadikan acuan penelitian yang dilakukan pada saat ini, dengan beberapa perbedaan diantaranya seperti menurut (Putri, 2023) Beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. RATTAN HOUSE FURNITURE KAWASAN INDUSTRI BSB SEMARANG, sedangkan menurut (Zulmi, 2019) mengatakan bahwa Beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kelian Mitra Karya.

Oleh karena itu peneliti mengkaji lebih detail Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan di Kantor Kelurahan Cigugur Tengah, dan ditemukan adanya fenomena berupa kekurangan kinerja karyawan, dan hal ini mempunyai dampak yang besar sehingga kantor tersebut menjadi lokasi penelitian. Terutama mengenai beban kerja dan stres kerja di beberapa bidang selain itu terdapat Karyawan mempunyai tugas tambahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih detail apakah beban kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul "PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KELURAHAN CIGUGUR TENGAH".

Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian

Beban Kerja

Menurut Suci R.Mar'ih (2017:22) dalam (Rohman & Ichsan, 2021) beban kerja adalah tentang menentukan jumlah kerja yang dihabiskan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. Upaya ini berdampak besar pada kemampuan anda menangani banyaknya pekerjaan yang anda terima. Menurut Sakti (2016 : 70) dalam (Putra, 2019) Beban kerja merupakan salah pemicu stress dan penyebab keluhan karyawan yang paling sering terjadi di perusahaan.

Dari pernyataan diatas maka dapat Disimpulkan bahwa beban kerja merupakan masalah yang sering ditemui dan selain itu, bertambahnya tekanan waktu untuk menyelesaikan tugas membuat karyawan merasa tertekan dan stres. Pernyataan ini menyoroti aspek pengukuran waktu dan produktivitas dalam menilai seberapa banyak sumber daya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Menurut Putra dalam (Nurhandayani, 2022) terdapat beberapa Indikator Beban Kerja meliputi : (1) Target yang Harus dicapai Tujuan merupakan Tujuan yang harus dicapai Pendapat pribadi tentang urgensi penyelesaian pekerjaan dan pemikiran tentang hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, (2) Kondisi Pekerjaan merupakan Kondisi kerja Pendapat pribadi tentang kondisi kerja meliputi kemampuan sebagai berikut : Kesiapan untuk mengambil keputusan cepat, menghadapi situasi yang tidak terduga, dan melakukan pekerjaan ekstra di luar jam kerja, (3) Standar Pekerjaan merupakan pandangan individu terhadap pekerjaannya, termasuk perasaan mengenai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dalam beban kerja terdapat dua jenis didalamnya, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif dalam (Vanchapo, 2020) : (1) Beban Kerja Kuantitatif merupakan Stres fisik atau mental berlebihan yang memerlukan banyak pekerjaan kemungkinan besar menjadi penyebab utama stres kerja. Faktor penyebab beban kerja kuantitatif ini antara lain tekanan waktu seperti tenggat waktu kerja. Hal ini dapat mengakibatkan kesalahan dalam menyelesaikan tugas karena tekanan waktu dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. (2) Beban Kerja Kualitatif merupakan Banyaknya pekerjaan yang terjadi karena tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan teknis dan keterbatasan pekerja. Beban kerja ini dapat menurunkan produktivitas karyawan dan menimbulkan kebingungan. Jika keadaan ini terus berlanjut, kelelahan mental dan reaksi emosional yang berlebihan dapat terjadi.

Stress Kerja

Menurut (Robbins & Timothy, 2019) Menekankan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis yang terjadi ketika seorang individu mengalami harapan, hambatan, atau dorongan hati dan berkaitan dengan apa yang diharapkan dan apa yang dianggap tidak pasti namun bermakna. Stres kerja dipicu oleh ketidaknyamanan pribadi dan dapat mempengaruhi suasana hati. Stres seringkali disebabkan oleh kondisi stres yang mempengaruhi suasana hati, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2018). Oleh karena itu, dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan tersebut. Reaksi ini terjadi ketika seseorang merasa beban kerja, tekanan, atau tuntutan yang dihadapinya berada di luar kemampuan atau kemampuan untuk menanganinya

Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut : (1) Beban kerja merupakan beban kerja yang berlebihan mempengaruhi kinerja

karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat diidentifikasi secara kuantitatif dan kualitatif melalui cara responden memandang beban kerjanya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif seperti: Kelelahan fisik dan mental, menurunnya daya tanggap emosi, dll, (2) Sikap pemimpin merupakan sikap pemimpin yang tidak adil dan wajar dalam pemberian tugas akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sikap pemimpin juga mempengaruhi kinerja pegawai, (3) Waktu kerja merupakan Jam kerja juga dapat didefinisikan sebagai jangka waktu tertentu di mana seorang karyawan diharapkan bekerja pada suatu organisasi atau pekerjaan. (4) Konflik merupakan Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh konflik antara karyawan dan pimpinannya. Persepsi responden terhadap konflik antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja (5) Komunikasi : Komunikasi yang buruk antar karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (6) Otoritas kerja : Persepsi responden terhadap tenaga kerja dan hubungannya dengan tanggung jawab juga mempengaruhi kinerja pegawai. Wewenang kerja yang tidak sesuai dengan tanggung jawab mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Griffin dan Moorhead dalam (Suparta, 2023) menyatakan ada empat penyebab stres di tempat kerja sebagai berikut : (1) Lingkungan Fisik Stres : Kondisi fisik di lingkungan kerja dapat menjadi sumber stres bagi karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, dan kualitas udara dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan. (2) Individu Stres : Konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebihan, kurangnya kendali, tanggung jawab yang besar, dan kondisi kerja yang tidak aman dapat memicu stres. (3) Kelompok : Ketidakpercayaan, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan dapat menjadi sumber stres. (4) Organisasi : Struktur organisasi yang buruk, iklim organisasi yang tidak mendukung, teknologi yang tidak tepat, isu-isu politik, dan kurangnya kebijakan khusus dapat menyebabkan stres.

Kinerja Karyawan

Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa dalam (Rohman & Ichsan , 2021) Kinerja merupakan perilaku aktual setiap individu sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai secara kualitatif dan kuantitatif dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan peranannya dalam perusahaan (Jufrizen, 2018). Kesimpulan dari uraian di atas adalah kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana pegawai mencapai tujuan dan memenuhi tugas pekerjaannya. Ini melibatkan penilaian kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat karena perubahan preferensi pelanggan, teknologi dan lingkungan bisnis, dan semua perusahaan mencari pekerja yang berbakat dan efisien. Dengan kata lain, organisasi hendaknya tidak hanya harus memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan (customer kepuasan), tetapi juga berupaya bertujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi pelanggan (customer value). Dengan demikian, organisasi tidak hanya membangun dan fokus pada pegawai yang berkualitas, namun juga fokus pada proses penciptaan kinerja karyawan yang handal dengan cara mengembangkan pegawai sesuai kebutuhannya.

Bernardin dan Russel (Busro, 2018) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator : (1). Kualitas (mutu) : Kinerja karyawan dinilai berdasarkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Seberapa baik hasil pekerjaan karyawan mencerminkan kualitas kinerjanya, (2) Kuantitas (jumlah) : Kinerja karyawan diukur dari jumlah aktivitas yang diselesaikan. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan dengan baik, semakin tinggi kinerjanya. (3) Ketepatan Waktu : Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan aspek penting dalam kinerja. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan disiplin dan efisiensi kerja. (4) Efektivitas : Kinerja karyawan diukur dari kemampuannya menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal. Karyawan yang efektif mencapai hasil maksimal dengan penggunaan sumber daya minimal. (5) Pengawasan : Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemandiriannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mampu bekerja tanpa banyak pengawasan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi (6) Hubungan Antar Karyawan : Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuannya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik menunjukkan sikap positif dan profesional. Menurut Aamodt dalam (Haryono, 2018, p. : 89) pada buku Manajemen Kinerja SDM, dalam proses penilaian kinerja memiliki 9 tahapan yang saling terkait, yaitu : (1) Penetapan Tujuan dan Alasan, (2) Pemetaan Kendala Budaya dan Lingkungan, (3) Pemilihan Tim Penilai, (4) Pemilihan Metode Penilaian, (5)

Pelatihan Tim Penilai, (6) Persiapan Dokumen Pengamatan Kinerja, (7) Evaluasi Kinerja, (8) Komunikasi Hasil, (9) Penilaian, (10) Pengambilan Keputusan

Metodologi

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2020) Metode penelitian kualitatif didasarkan pada filosofi dan menggunakan peneliti sebagai alat untuk mempelajari kondisi ilmiah (eksperimen). Teknik pengumpulan dan analisis data kualitatif lebih memperhatikan makna. Menurut McCusker, K., & Gunaydin, S. (2015) dalam (Wibisono, 2019) pada website Kementerian Keuangan Republik Indonesia, metode penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami bagaimana suatu komunitas atau individu memandang suatu permasalahan. Ilmuwan yang menggunakan metode ini harus memastikan kualitas proses penelitiannya saat mereka menafsirkan data yang dikumpulkan dan peneliti menafsirkan data yang dikumpulkan. Objek penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Cigugur Tengah, dan subjek pada penelitian ini adalah Karyawan Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. Menurut (Sugiyono, 2020) Data penelitian ini diperoleh melalui empat teknik, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Observasi dan wawancara dilakukan untuk memperoleh data primer, dan dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data sekunder.

Hasil dan Pembahasan

Beban Kerja

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti dalam melakukan wawancara pada informan salah satu karyawan di Kantor Kelurahan Cigugur Tengah bahwa dapat diketahui Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kantor tersebut memiliki fenomena yaitu mengalami kekurangan karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja di kantor tersebut terutama pada beban kerja. Beban kerja yang menumpuk merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat terjadi karena berbagai macam alasan, seperti peningkatan jumlah pekerjaan, berkurangnya jumlah karyawan, atau menurunnya produktivitas karyawan. Pada kantor kelurahan Cigugur Tengah sendiri factor utama, beban kerja yang menumpuk merupakan akibat kurangnya penambahan karyawan baru. Akibat dari beban kerja yang menumpuk, karyawan di Kantor Kelurahan Cigugur Tengah seringkali harus mengerjakan berbagai pekerjaan sekaligus yang bukan merupakan tugas utama mereka. Dengan pengerjaan tugas yang bukan tugas mereka ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta dapat menurunkan produktivitas kerja. Pada awalnya, karyawan merasa keberatan untuk mengerjakan double job lain. Namun, seiring berjalannya waktu, mereka mulai terbiasa dan menganggapnya sebagai bagian dari pekerjaan mereka karena semua karyawan harus bisa mengerjakan tugas semua nya tidak hanya satu saja.

Kantor Kelurahan Cigugur Tengah tidak dapat melakukan rekrutmen secara mandiri, melainkan harus melalui proses seleksi yang dilakukan oleh kecamatan. Hal ini dikarenakan kantor kelurahan merupakan bagian dari pemerintahan, pemerintahan kecamatan memiliki kewenangan dalam melakukan rekrutmen pegawai. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh kecamatan biasanya meliputi seleksi berkas, tes tertulis, tes wawancara, dan tes kesehatan. Setelah lolos seleksi, calon pegawai akan ditempatkan di kantor kelurahan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas pegawai dan memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan. Penambahan karyawan akan memerlukan anggaran dan saat ini anggaran tersebut dikelola oleh pihak kecamatan. Perlu diingat bahwa gaji ASN (Aparatur Sipil Negara) dibayarkan oleh pemerintah pusat, sedangkan gaji Tenaga Harian Lepas (THL) dibayarkan oleh pihak kecamatan. Oleh karena itu, penambahan THL harus mempertimbangkan ketersediaan anggaran di tingkat kecamatan. Kantor Kelurahan Cigugur Tengah membutuhkan kaum muda untuk mengisi posisi-posisi tertentu, dikarenakan kaum muda biasanya lebih paham dengan teknologi dan perkembangan zaman. Selain itu, kaum muda juga cenderung memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, dengan adanya pegawai anak muda diharapkan bisa lebih cepat dalam bekerja dan bisa membantu kantor ini untuk memberikan yang terbaik untuk pelayanan kepada masyarakat.

Bahwa beban kerja pada kantor Kelurahan Cigugur Tengah terbilang tinggi terutama untuk tenaga harian lepas yang didominasi mereka mengambil tugas double job. Diperlukan penambahan karyawan terutama anak muda agar beban kerja tidak menumpuk dan tidak ada lagi tugas double job hal ini mengganggu ketenangan karyawan lain, karena setiap karyawan sudah mempunyai bagiannya masing-masing. Oleh karena itu, diperlukan penambahan karyawan, terutama anak muda, untuk mengatasi beban kerja yang tinggi dan double job, penambahan karyawan diharapkan dapat meredistribusikan beban kerja secara merata, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Stress Kerja

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti dalam melakukan wawancara pada informan salah satu karyawan di Kantor Kelurahan Cigugur Tengah bahwa dapat diketahui Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kebanyakan yang menanggung tekanan pekerjaan adalah THL (Tenaga Harian Lepas) karena merekalah kunci untuk menjadikan kantor ini lebih baik. Banyak tugas yang menimbulkan stres, namun sejauh ini berjalan dengan baik dan tidak terpengaruh kinerja karena melakukan berbagai aktivitas untuk meminimalkan stres, seperti meminta bantuan rekan kerja. Banyak faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan, antara lain: Beban kerja yang berlebihan. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang cukup besar bagi pegawai di kantor Kecamatan Cigugur Tengah, khususnya pekerja lepas. Mereka harus menangani berbagai tugas, mulai dari pelayanan masyarakat dan administrasi hingga pembersihan lingkungan. Beban kerja yang berlebihan ini dapat menimbulkan stress karena membuat karyawan tenaga harian lepas merasa kewalahan dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik selain itu sering mengalami tekanan dari atasan. Hal ini karena mereka sering diminta untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, kurangnya tenaga kerja dan tingginya volume pekerjaan menyebabkan mereka harus bekerja lembur dan menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat.

Meskipun mengalami stress kerja, sejauh ini karyawan kantor kelurahan Cigugur Tengah masih dapat bekerja dengan baik. Mereka tidak terpengaruh oleh stress kerja karena mereka melakukan berbagai kegiatan untuk meminimalisir stress, seperti meminta bantuan kepada rekan kerja untuk membantu. Karyawan pada kantor kelurahan Cigugur Tengah sering meminta bantuan kepada rekan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk mengurangi beban kerja yang mereka tanggung, mencari hiburan pada waktu senggang diluar pekerjaan untuk menghilangkan stress. Hiburan yang mereka lakukan dapat berupa memainkan Handphone jika semua tugas sudah selesai, Dukungan dari rekan kerja dan manajemen kelurahan sangat penting untuk membantu karyawan dalam mengatasi stres kerja dan meningkatkan kinerja mereka. Stres kerja dapat berdampak negatif pada karyawan namun stres kerja juga dapat mendorong rasa saling membantu dan kolaborasi antar karyawan. Ketika dihadapkan pada situasi yang menantang, karyawan cenderung bekerja sama dan berbagi pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan, yang dapat meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan menghasilkan solusi yang lebih kreatif. Selain itu, saling bantu antar karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, karena karyawan merasa didukung dan dihargai oleh rekan kerjanya dan dapat membantu mengurangi stres kerja, penting untuk menyadari keterbatasan dan potensi dampak negatifnya. Stres kerja dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan produktivitas sehingga dapat menurunkan kemauan dan kemampuan karyawan untuk saling membantu.

Selain itu, stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, yang selanjutnya dapat menurunkan kemampuan mereka dalam memberikan dukungan kepada rekan kerja. Terakhir, stres kerja dapat menimbulkan persaingan dan konflik antar karyawan, yang dapat melemahkan manfaat saling membantu antar karyawan. Maka dari itu saling bantu dalam pengerjaan tugas antar karyawan dapat menjadi alat yang ampuh dalam mengurangi stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kesimpulan

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Kantor Kelurahan Cigugur Tengah karena disebabkan kekurangan karyawan, hal ini mengakibatkan karyawan akan merasa tertekan dan tidak dapat

berkonsentrasi dengan baik. Akibatnya, karyawan dapat melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan dan meningkatkan kualitas pada kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Referensi

- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Handoko, T. H. (2018). *Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit: BPFE - Yogyakarta.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Jakarta Timur: Penerbit Luxima Metro Media.
- Hasibuan, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya*, .
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding: The National ConferencesManagement and Business (NCMAB) 2018.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. 1(2), 108-110.
- Putra, Z. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Putri, R. A. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RATTAN HOUSE FURNITURE KAWASAN INDUSTRI BSB SEMARANG.
- Rivai, V. Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek* (Edisi ke-7 ed.). Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2019). *Perilaku Organisasi*.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI : Manajemen Sumber Daya Manusia. 1-22.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Suparta, I. (2023). SUPARTA, I. (2023). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA DEWATA ABADI CITRA RASA HOLLAND BAKERY BALI.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja* (Pertama ed.). (A. Namira, Ed.) Pasuruan, Jawa Timur: CV.Penerbit Qiara media.
- Wibisono, A. (2019, Maret 6). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Dipetik Januari 10, 2024, dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12773/Memahami-Metode-Penelitian-Kualitatif.html>
- Yuliafi, R. D., Abidin, Z., & Widiarini, R. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Job Stres Pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun. 1(2), 54-59.
- Zulmi, A. P. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KELIAN MITRA KARYA (PERGUDANGAN PLATINUM) PEKANBARU. Retrieved from <https://repository.uir.ac.id/6763/>