

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
DIVISI *STRATEGIC COMMODITY MANAGEMENT* PT. FREEPORT  
INDONESIA**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

**Oleh:**

**Gustinar Dyah Savitri Septiari**

**6032001191**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND JOB STRESS IN THE  
STRATEGIC COMMODITY MANAGEMENT DIVISION OF PT. FREEPORT  
INDONESIA***



***UNDERGRADUATE THESIS***

*Submitted to complete part of the requirement  
for Bachelor Degree in Management*

***By:***

**Gustinar Dyah Savitri Septiari**

**6032001191**

***PRAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY***

***FACULTY OF ECONOMICS***

***PROGRAM IN MANAGEMENT***

***Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023***

**BANDUNG**

**2024**



UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI  
HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA DIVISI  
*STRATEGIC COMMODITY MANAGEMENT PT. FREEPORT INDONESIA*

Oleh:

Gustinar Dyah Savitri Septiari

6032001191

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.

Pembimbing Skripsi

Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Gustinar Dyah Savitri Septiari  
Tempat, tanggal lahir : Jayapura, 1 September 2001  
NPM : 6032001191  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA DIVISI STRATEGIC COMMODITY MANAGEMENT PT. FREEPORT INDONESIA**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 8 Juli 2024

Pembuat pernyataan :



(Gustinar Dyah Savitri Septiari)

## ABSTRAK

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan cenderung meningkatkan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif baik secara fisik, mental, maupun kinerja para karyawannya. Melihat dari *preliminary research* yang dilakukan kepada beberapa karyawan pada divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia diperoleh beberapa masalah mengenai beban kerja dan stres kerja, bahwa stres kerja yang mereka alami diakibatkan oleh beban kerja yang mereka terima karena kuantitas pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu waktu yang sama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia yang berjumlah 10 orang. Pengolahan data dalam penelitian dilakukan dengan bantuan program Microsoft Excel dan IBM SPSS 27. Data yang diperoleh menggunakan analisis korelasi pearson.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia dengan nilai korelasi pearson sebesar 0.736. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dengan stres kerja berkorelasi positif dan memiliki hubungan yang kuat.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Korelasi Pearson

## **ABSTRACT**

*Workloads that are appropriate to employee abilities tend to improve performance, while excessive workloads can have a negative impact both physically, and mentally and on the performance of employees. Looking at the preliminary research conducted on several employees in the Strategic Commodity Management division of PT. Freeport Indonesia received several problems regarding workload and work stress the work stress they experienced was caused by the workload they received due to the quantity of work or the amount of work that had to be completed at the same time.*

*This study aims to determine the relationship between workload and job stress within the Strategic Commodity Management division at PT. Freeport Indonesia. A quantitative research method with a descriptive approach was employed. Data collection involved distributing questionnaires to 10 employees in the division. Data processing utilized Microsoft Excel and IBM SPSS 27, with Pearson correlation analysis applied.*

*The results indicate a positive relationship between workload and job stress within the Strategic Commodity Management division at PT. Freeport Indonesia, with a Pearson correlation coefficient of 0.736. Thus, it can be concluded that workload and job stress variables are positively correlated and exhibit a strong relationship.*

**Keywords:** *Workload, Job Stress, Pearson Correlation*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik yang berjudul **“HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA DIVISI STRATEGIC COMMODITY MANAGEMENT PT. FREEPORT INDONESIA”**. Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Skripsi ini merupakan hasil dari upaya dan kerja keras yang telah dilakukan penulis selama beberapa waktu. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan dan para pembaca. Banyak kesulitan serta hambatan yang seringkali dirasakan oleh penulis dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis banyak diberi bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada berbagai pihak yang terkait yang telah membantu penulis mengatasi berbagai hambatan selama proses penyusunan skripsi. Diantaranya adalah kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta karunia-Nya yang selalu menyertai selama masa perkuliahan.
2. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan secara emosional dan juga finansial.
3. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen.
4. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, bantuan, masukan dan arahan selama proses penulisan skripsi ini.
5. Ibu Angela Teressia , S.IP., M.M. selaku dosen wali yang selalu memberikan dukungan serta arahan dari awal hingga akhir masa perkuliahan.



6. Seluruh dosen pengajar, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama proses perkuliahan penulis.
7. Pihak PT. Freeport Indonesia yang telah menjadi objek penelitian penulis.
8. Sahabat seperjuangan yaitu Salwa Desvitha, Deandra Sarah, Rheina Erlina, dan Kayla Priscilla yang telah menemani dan menghibur penulis selama masa perkuliahan.
9. Alivia Febriyanti dan Azalia Zania selaku sahabat dekat yang selalu menemani penulis disaat suka dan duka.
10. Stefanus Verdio Setyo Herwanto, Sadewa Kuswandi Putra, dan Muhammad Naufal Fadhiil Bima Putra selaku teman dekat sekaligus teman seperjuangan skripsi yang selalu memberikan bantuan maupun masukan dan telah menemani penulis hingga akhir penyusunan skripsi.
11. Seluruh keluarga Manajemen Universitas Katolik Parahyangan angkatan 2020 yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan.
12. Seluruh pihak yang penulis tidak dapat sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan doa serta dukungan kepada penulis dan proses penyusunan skripsi.

Akhir kata, saya selaku penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini dan terimakasih tiada henti kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan dan hidayah-Nya dalam setiap langkah kita.

Bandung, Juli 2024

Gustinar Dyah Savitri Septiari

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Stres Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	8
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	8
2.1.3 Indikator Stres Kerja .....	9
2.1.4 Dampak Stres Kerja .....	12
2.2 Beban Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	14
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	15
2.2.3 Indikator Beban Kerja .....	16
2.2.4 Dampak Beban Kerja .....	18
2.3 Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja .....	19
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....	22
3.1 Metode Penelitian.....	22
3.1.1 Jenis Penelitian.....	22
3.1.2 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	23

3.1.3 Populasi Penelitian .....	24
3.1.4 Operasionalisasi Variabel.....	24
3.1.5 Teknik Pengukuran Variabel.....	29
3.1.6 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	29
3.1.6.1 Uji Validitas .....	29
3.1.6.2 Uji Reliabilitas .....	31
3.1.7 Teknik Analisis Data.....	32
3.1.7.1 Analisis Deskriptif .....	32
3.1.7.2 Analisis Korelasi Pearson .....	34
3.2 Objek Penelitian .....	35
3.2.1 Unit Analisis .....	35
3.2.2 Profil Perusahaan .....	35
3.2.3 Profil Responden.....	36
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja .....	39
4.1.1 Dimensi Kondisi Pekerjaan.....	39
4.1.2 Dimensi Penggunaan Waktu Kerja .....	41
4.1.3 Dimensi Target yang Harus Dicapai .....	42
4.1.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja .....	44
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	44
4.2.1 Dimensi Beban Kerja .....	44
4.2.2 Dimensi Sikap Pemimpin.....	46
4.2.3 Dimensi Waktu Kerja.....	47
4.2.4 Dimensi Konflik.....	49
4.2.5 Dimensi Otoritas Kerja .....	50
4.2.6 Dimensi Komunikasi.....	52
4.2.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres Kerja.....	53
4.3 Analisis Korelasi Pearson dan Uji Hipotesis .....	53
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>55</b>
5.1 Kesimpulan .....	55

5.2 Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA .....	58
LAMPIRAN.....	62
RIWAYAT HIDUP.....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Riset Terdahulu Variabel Stres Kerja.....	10
Tabel 2. 2 Hasil Riset Terdahulu Variabel Beban Kerja.....	16
Tabel 2. 3 Hasil Riset Terdahulu Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja .....	20
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel .....	24
Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert.....	29
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	30
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	31
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja.....	32
Tabel 3. 6 Interpretasi Rata-rata Variabel .....	33
Tabel 3. 7 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r .....	34
Tabel 3. 8 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 3. 9 Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 3. 10 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	38
Tabel 3. 11 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	38
Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Dimensi Kondisi Pekerjaan .....	39
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Dimensi Penggunaan Waktu Kerja.....	41
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Dimensi Target yang Harus Dicapai.....	42
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja .....	44
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Dimensi Beban Kerja.....	45
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Dimensi Sikap Pemimpin .....	46
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Dimensi Waktu Kerja .....	48
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Dimensi Konflik .....	49
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Dimensi Otoritas Kerja .....	50
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Dimensi Komunikasi .....	52
Tabel 4. 11 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres kerja.....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Konseptual Penelitian .....	7
Gambar 4. 1 Hasil Korelasi Beban Kerja dan Stres Kerja .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran. 2 Hasil Rekapitulasi Profil Responden.....	67
Lampiran. 3 Hasil Kuesioner Variabel Beban.....	68
Lampiran. 4 Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja.....	69
Lampiran. 5 Hasil Uji Validitas .....	70
Lampiran. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Lampiran. 7 Korelasi Pearson.....	72

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi yang semakin tajam dan kompetitif ini, setiap perusahaan yang berjalan dituntut untuk memiliki suatu keunggulan yang menjadi khas dari perusahaan tersebut dan memiliki suatu kompetensi yang baik demi terciptanya keberlangsungan atau keberadaan suatu perusahaan. Kualitas maupun kemampuan dari suatu perusahaan sangat didukung dengan keberadaannya sumber daya utama di dalam suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek yang paling penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM sebagai aset utama yang mencakup individu (karyawan) yang bekerja di dalamnya. Proses merekrut, pengembangan, memberi motivasi, dan menilai sumber daya manusia (SDM) perusahaan secara menyeluruh disebut sebagai manajemen SDM. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk mengatur peranan dan hubungan secara efisien serta efektif guna mencapai tujuan dari perusahaan. Ini mencakup pelaksanaan hubungan kerja, perencanaan, kepegawaian, manajemen karir, pengembangan karyawan, serta evaluasi kinerja. Pada intinya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkaitan dengan penerapan kebijakan yang mempengaruhi karyawan. SDM yang berkinerja tinggi mampu mendorong organisasi secara signifikan. Sebaliknya, SDM yang berkinerja buruk menjadi kendala kompetitif yang dapat merugikan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan secara umum dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi, salah satu faktornya adalah stres kerja. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang muncul ketika beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan yang dihadapi. Dengan kata lain, stres merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi emosi, proses



berpikir, serata kondisi seorang karyawan. Stres kerja yang berkelanjutan dapat menimbulkan dampak yang negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Penyebab stres dalam pekerjaan meliputi beban kerja yang berlebihan, pengawasan yang tidak proporsional, tekanan atau desakan waktu, ambiguitas peran, wewenang yang tidak mencukupi, umpan balik yang tidak memadai, berbagai perubahan, serta konflik antar pribadi yang dapat memicu stres kerja. Karyawan mengalami stres kerja terutama karena beban kerja yang berlebihan yang diberikan oleh perusahaan.

Beban kerja yang diberikan oleh sebuah perusahaan sangat berdampak dan berpengaruh ke kinerja karyawan. Ketika beban yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, maka kecenderungan untuk mencapai kinerja yang baik akan tinggi. Namun, jika beban kerjanya tidak sesuai dan berlebihan juga dapat memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan. Maka dengan itu, penting bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai wadah yang dapat memfasilitasi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya dan dukungan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif.

Beban kerja mengacu pada sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang bisa diukur dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas tersebut, serta pandangan subjektif individu mengenai tugas yang diberikan (Masriati, et.al., 2018). Setiap karyawan tentunya memiliki beban kerja yang berbeda-beda tergantung dari kapasitas dan kemampuan setiap individu, tingkat pengalaman, dan juga dapat dilihat dari faktor personal. Beban kerja dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, saat beban kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kedua, ketika beban kerja melebihi kapasitas seharusnya (*over capacity*). Ketiga, ketika beban kerja dianggap rendah dibandingkan kapasitas seharusnya (*under capacity*).

PT Freeport Indonesia (PTFI) merupakan salah satu perusahaan tambang terkemuka di dunia, yang melakukan ekstraksi dan pengolahan bijih untuk menghasilkan konsentrat yang mengandung tembaga, emas, dan perak. PTFI kemudian

memasarkan konsentratnya ke berbagai negara, terutama ke PT Smelting yang merupakan smelter tembaga dalam negeri. Lokasi operasionalnya terletak di dataran tinggi terpencil di Pegunungan Sudirman, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, Indonesia. Lokasi kantor pusat dari PT Freeport Indonesia (PTFI) berada di Jl. HR. Rasuna Said Kav. X-7 No.6, Plaza 89, Lt. 5, RT.6/RW.7, Kuningan, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan di PT. Freeport Indonesia (PTFI) ke beberapa orang yang merupakan karyawan kantor pusat PTFI yang terletak di Jakarta pada divisi *Strategic Commodity Management*, beberapa orang mengatakan bahwa stres kerja yang mereka alami diakibatkan oleh beban kerja yang mereka terima karena kuantitas pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus selesaikan dalam satu waktu yang sama, biasanya terjadi pada *peak season* saat proses MRP (*Material Requirement Planning*) dan RKAB (Rencana Kerja dan Anggaran Biaya) dilaksanakan. Jika hal tersebut tidak dapat diselesaikan dengan cepat, maka dampak yang terjadi pada karyawan PT. Freeport Indonesia khususnya pada Divisi *Strategic Commodity Management* yaitu karyawan menjadi stres, sakit fisik dan mental, dan akan berdampak pada ketidakseimbangan kehidupan antara kerja dan urusan pribadi yang akan mengakibatkan penurunan produktivitas dan merugikan perusahaan itu sendiri. Timbulnya stres kerja pada karyawan disebabkan karena karyawan memiliki persepsi terhadap beban kerjanya, ditambah lagi seringnya atasan PT. Freeport Indonesia khususnya pada divisi *Strategic Commodity Management* memberikan tugas tambahan ketika karyawan masih belum selesai dengan tugas sebelumnya atau tugas utamanya dimana kondisi tersebut membuat karyawan kehabisan tenaga karena tugas yang diberikan sudah melampaui batas, hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi stress karena adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap masalah ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan guru SMP Negeri 8 Samarinda. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh

Manabung, et.al (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul: **“Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja karyawan pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia?
2. Bagaimana beban kerja karyawan pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia?
3. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja karyawan pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana stres kerja karyawan pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana beban kerja karyawan pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

### 1. Bagi PT. Freeport

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat membantu perusahaan agar mengetahui bagaimana stres kerja yang dialami karyawan yang disebabkan oleh beban kerja dan menjadi bahan analisis permasalahan beban kerja dan stres kerja yang terjadi pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia.

### 2. Bagi Peneliti

Peneliti dapat meningkatkan wawasan terkait analisis beban kerja terhadap stres kerja pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia. Penulis juga berharap dapat memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan di bidang manajemen insani terutama beban kerja terhadap stres kerja.

### 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan pembaca mendapatkan informasi mengenai beban kerja dan stres kerja yang terjadi pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia. Pembaca juga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama dengan variabel yang sama atau berbeda.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian pendahuluan bahwa responden yang telah diwawancarai memiliki persepsi negatif mengenai beban kerja yang terjadi pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia. Beban kerja yang mereka terima karena kuantitas pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus selesaikan dalam satu waktu yang sama, biasanya terjadi pada *peak season* saat proses MRP dan RKAB dilaksanakan. Jika hal tersebut tidak dapat diselesaikan dengan cepat, maka dampak yang terjadi pada karyawan PT. Freeport Indonesia khususnya pada Divisi *Strategic Commodity Management* yaitu karyawan menjadi stres, sakit fisik dan mental, dan akan berdampak pada ketidakseimbangan kehidupan antara kerja dan urusan pribadi

yang akan mengakibatkan penurunan produktivitas dan merugikan perusahaan itu sendiri.

Beban kerja dan tuntutan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan kinerja seorang pekerja menjadi lebih rendah. Menurut Kasmir (2017) bahwa beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Beban kerja merupakan rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi dalam batas waktu tertentu. Memberikan terlalu banyak tugas dan tanggungjawab kepada seorang karyawan dapat mengakibatkan hasil yang kurang optimal karena karyawan memiliki waktu terbatas untuk menyelesaikan banyak tugas.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana faktor-faktor di lingkungan kerja berinteraksi dengan individu, sehingga dapat mengakibatkan gangguan pada kondisi fisik dan perilaku (Hasibuan, 2014). Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami berbagai gejala stres yang dapat menghambat kinerja mereka. Stres seringkali terjadi karena tekanan atau ketegangan yang timbul dari ketidakcocokan nya individu dan lingkungan tempat kerja.

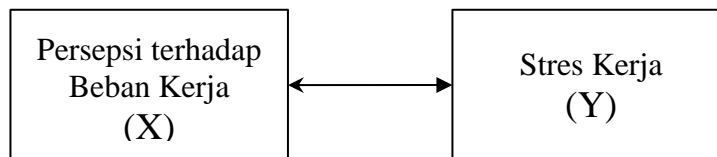
Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja pada orang yang mengalaminya (Dawam dan Setiawan, 2022) menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisa, diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja. Menurut Mariana, et.al.(2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori kuat dan positif antara beban kerja dengan stres kerja.

Robbins dan Judge dalam Tirtaputra, et.al. (2017) mengatakan bahwa positif maupun negatifnya beban kerja merupakan sebuah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja adalah penilaian seseorang mengenai tuntutan fisik dan tuntutan mental yang harus diselesaikan dalam satu waktu tertentu. Setiap orang pastinya akan merasakan beban kerja yang berbeda tergantung dengan pemahaman, pengalaman, serta

kemampuan yang dialami dan dirasakan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan bahwa pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia mendapatkan persepsi negatif mengenai beban kerja yang berdampak pada stres kerja karyawan. Pada penelitian ini variabel beban kerja akan menjadi variabel independen (bebas) yang dapat mempengaruhi stres kerja dan memahami apa penyebab dan bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja karyawan di PT. Freeport Indonesia terutama pada Divisi *Strategic Commodity Management*.

**Gambar 1. 1**  
**Model Konseptual Penelitian**



Sumber: Penulis

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut:

Terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan stres kerja pada Divisi *Strategic Commodity Management* PT. Freeport Indonesia.