

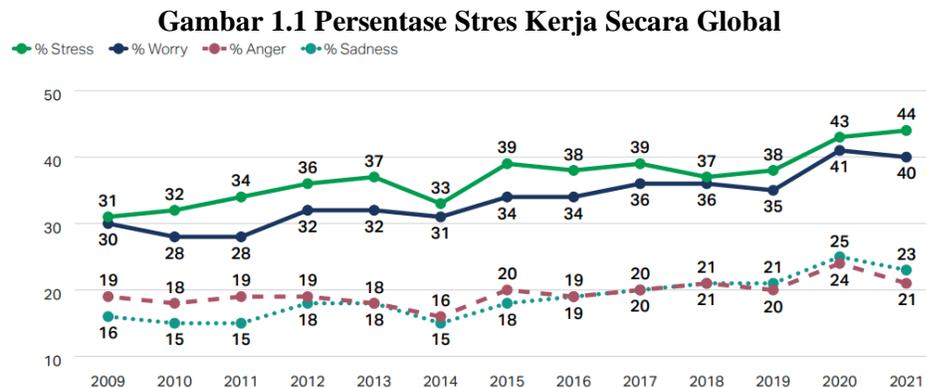
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan mental menjadi perihal penting dalam segala aspek kehidupan, terutama di tempat kerja. Pada tahun 2020, hanya 35% negara yang dilaporkan memiliki program nasional untuk promosi dan pencegahan kesehatan mental terkait pekerjaan (WHO, 2023). Oleh karena itu, meskipun telah lama diakui bahwa kesehatan mental pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas jangka panjang organisasi, kesehatan mental di tempat kerja seringkali diabaikan (Fridayanti et al., 2019). Hal ini menggambarkan bahwa tidak mudah bagi seorang pegawai mencapai kesehatan mental di tempat kerja.

Permasalahan kesehatan mental, seperti stres kerja telah meningkat selama empat tahun berturut-turut secara global pada tahun 2018 hingga 2021. Hal ini berdasarkan hasil survei stres kerja dari perusahaan konsultasi manajemen kinerja global asal Amerika Serikat, yaitu Gallup. Survei tersebut diikuti oleh para pekerja di negara Australia, Selandia Baru, Asia Tenggara, Asia Timur, Asia Selatan, Sub-Sahara Afrika, Timur Tengah, Afrika Utara, Persemakmuran Negara Merdeka, Eropa, Amerika Latin, Karibia, Amerika Serikat, dan Kanada. Grafik di bawah ini menggambarkan persentase hasil survei stres kerja dari tahun 2009 hingga 2021.



Sumber: Gallup, 2022

Grafik di atas menunjukkan bahwa persentase stres kerja secara global meningkat secara konsisten dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018, persentase stres kerja secara global sebesar 37%, kemudian mengalami peningkatan sebesar 1%, yaitu 38% pada tahun 2019. Setelah itu, pada tahun 2020 terjadi peningkatan sebesar 5%, yaitu 43%. Persentase tertinggi dari survei stres kerja secara global terjadi pada tahun 2021, yaitu sebesar 44%.

Gallup juga melaporkan bahwa rata-rata tingkat stres kerja di Indonesia pada tahun 2019, 2020, dan 2021 sebesar 20%. Persentase ini memiliki peningkatan sebesar 1% dibandingkan rata-rata tingkat stres kerja pada tahun 2018, 2019, dan 2020 di Indonesia. Selain itu, konsultan sumber daya manusia dan broker asuransi asal Singapura, yaitu Mercer Marsh Benefit (MMB) juga melaporkan bahwa tingkat stres pegawai Indonesia pada tahun 2021 sebesar 37%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase stres kerja di Indonesia meningkat dari tahun ke tahun.

Permasalahan stres kerja juga dialami oleh pegawai Sentra Alyatama di Jambi. Sentra Alyatama di Jambi merupakan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial Kementerian Sosial Republik Indonesia dengan fungsi melaksanakan rehabilitasi sosial bagi anak, penyandang disabilitas, lanjut usia, kelompok rentan (TS-KPO dan napza), dan kedaruratan. Jangkauan wilayah kerja Sentra Alyatama di Jambi meliputi Kota Jambi, Kab. Muaro Jambi, Kab. Tanjung Jabung Timur, Kab. Tanjung Jabung Barat, Kab. Merangin, Kab. Tebo, Kab. Bungo, Kab. Kerinci, Kota Sungai Penuh, dan Kab. Lebong.

Sentra Alyatama di Jambi semula bernama Balai Rehabilitasi Sosial Anak yang Memerlukan Perlindungan Khusus Alyatama Jambi dengan fungsi utama, yaitu pelayanan bagi anak yang mengalami keterlantaran di Provinsi Jambi sejak tahun 1985. Namun, berdasarkan Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 3 Tahun 2022 tanggal 10 Maret 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPT di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial, maka Balai Rehabilitasi Sosial Anak yang Memerlukan Perlindungan Khusus Alyatama di Jambi berubah menjadi Sentra Alyatama di Jambi.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai Sentra Alyatama ditemukan bahwa terdapat gejala-gejala stres kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

“Lelah, stamina menurun, gairah bekerja menurun ee misalnya kan kita dalam situasi kerja nah kan lelah dengan jam tidur yang wajar itu bangun pagi itu belum tentu kita bugar, tidak buat kita bugar gitu, besoknya pun masih berefek kita lelah. Masih kerasa lelah, bekerja masih belum fokus. Kalo itu sering kita hadapi.” E - Pegawai Sentra Alyatama (21 Juni 2023, pukul 08.05 WIB).

“Lesu iya, lemes iya, capek iya.” H - Pegawai Sentra Alyatama (20 Februari 2023, pukul 09.14 WIB).

Kutipan wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai E merasa lelah, mengalami penurunan stamina, dan gairah kerja yang menurun. Pegawai E juga memiliki kualitas tidur yang buruk karena tidak merasa bugar saat bangun di pagi hari, meskipun telah tidur dengan durasi yang ideal. Berdasarkan kutipan wawancara di atas juga menunjukkan pegawai H merasa lesu dan letih karena melakukan pekerjaan beruntun dalam waktu dekat. Hal ini menyebabkan kondisi kesehatan pegawai menurun karena pekerjaan dinas luar yang membutuhkan waktu tempuh berjam-jam melalui transportasi darat.

Sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2019) bahwa fokus pertama dari stres kerja adalah gejala fisiologis. Stres kerja dapat dilihat berdasarkan efek fisiologis, seperti sakit punggung, sakit kepala, ketegangan mata, kualitas tidur yang buruk, kelelahan, kehilangan nafsu makan, dan masalah pencernaan. Beberapa penelitian lainnya juga telah menunjukkan hasil serupa dalam mengaitkan stres kerja dengan berbagai indeks kesehatan.

Ketidakpuasan kerja adalah alasan stres kerja yang diakui secara luas. Namun, stres kerja memanifestasikan hal tersebut dalam berbagai keadaan psikologis, seperti ketegangan, gelisah, mudah marah, kejenuhan, dan prokrastinasi (Robbins & Judge, 2019). Sesuai dengan pernyataan pegawai Sentra Alyatama dalam wawancara sebagai berikut:

“Yaa setiap orang kalo lagi kelelahan, lagi fisiknya terganggu, pekerjaan macam-macam ya pasti emosi pasti tinggi, temperamen tinggi.” H – Pegawai Sentra Alyatama (20 Februari 2023, pukul 09.07 WIB)

“Kadang-kadang jenuh, sifat jenuh itu pasti ada.” H - Pegawai Sentra Alyatama (20 Februari 2023, pukul 09.14 WIB)

“Kiranya bisa tenang taunya masih harus mikir lagi. Semakin gelisah lah kita kan.” E - Pegawai Sentra Alyatama (21 Juni 2023, pukul 08.10 WIB)

Kutipan wawancara di atas menunjukkan pegawai H memiliki emosi dan temperamen tinggi ketika kelelahan dalam bekerja, menghadapi jenis pekerjaan beragam, dan fisik yang terganggu. Pegawai dengan temperamen tinggi cenderung mudah marah atau tersinggung dalam menghadapi segala hal di lingkungan pekerjaan. Selain itu, pegawai H mengungkapkan bahwa salah satu dampak dari pekerjaannya adalah kejenuhan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pegawai E juga menyatakan bahwa meskipun telah berharap dapat merasa tenang, namun pekerjaan di luar jam kerja menyebabkan pikiran-pikiran yang terus muncul sehingga pegawai sulit untuk merasa tenang. Hal ini mencerminkan adanya ketegangan dan kegelisahan yang berkelanjutan.

Penelitian mengenai perilaku dan stres kerja dilakukan oleh beberapa peneliti di berbagai negara dari waktu ke waktu menunjukkan hasil korelasi yang relatif konsisten (Robbins & Judge, 2019). Berdasarkan data observasi di lapangan ditemukan beberapa perubahan perilaku pada pegawai, seperti aktivitas merokok secara konsisten meningkat sehingga terjadi di jam kerja kantor, berbicara cepat ketika menyampaikan informasi atau perintah dari atasan ke rekan kerja, perilaku mudah marah terhadap peristiwa yang terjadi, serta menunjukkan ekspresi lesu dan tidak bergairah.

Sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2019), yaitu stres kerja dapat dilihat dari perubahan perilaku, seperti peningkatan merokok, bicara cepat, mudah marah, pola makan tidak teratur dan gangguan tidur. Hal ini juga didukung dengan pernyataan pegawai Sentra Alyatama dalam wawancara berikut ini:

“Berpengaruhnya terhadap ya pola tidur yang pertama kan, suka begadang ngerjain tugas yang belum selesai. Terus pola makan yang berantakan.” H – Pegawai Sentra Alyatama (20 Februari 2023, pukul 09.18 WIB).

“Biasanya dulu itu kalo hari libur olahraga, jogging, main futsal sama temen. Tapi tu sekarang kalo libur males aja gitu. Mau keluar rumah males. Mau ngapa-ngapain juga malas.” H – Pegawai Sentra Alyatama (20 Februari 2023, pukul 09.19 WIB).

“Berkomunikasi atau bergaul dengan masyarakat itu juga berkurang. Kalo udah dirumah ya gak kemana-mana. Dulu biasanya kalo aktivitas RT gotong royong, yasinan itu saya datang. Sekarang nggak pernah ikut.” E – Pegawai Sentra Alyatama (21 Juni 2023, pukul 08.30 WIB).

Kutipan wawancara di atas menunjukkan pegawai H mengalami perubahan pola perilaku akibat pekerjaan, yaitu perubahan pola tidur dan pola makan yang berantakan. Pegawai H juga menyatakan bahwa terdapat perubahan kebiasaan dalam berolahraga yang biasanya dilakukan pada hari libur, tetapi saat ini tidak lagi dilakukan karena pegawai H merasa malas untuk keluar rumah atau melakukan aktivitas lainnya. Pegawai E juga mengungkapkan bahwa adanya penurunan dalam interaksi sosial dan partisipasi dalam kegiatan masyarakat di tempat tinggalnya. Pegawai E menyatakan bahwa tidak lagi mengikuti aktivitas seperti gotong royong atau acara yasinan seperti yang pegawai E lakukan sebelumnya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Beehr (2014) bahwa stres kerja dapat ditandai dengan adanya perubahan kebiasaan dan penurunan interaksi sosial.

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor organisasi, faktor individu, dan faktor lingkungan. Terdapat beberapa hal dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai, seperti tekanan penyelesaian tugas dalam batas waktu tertentu, beban kerja berlebih, tuntutan pimpinan, dan rekan kerja tidak menyenangkan. Kemudian, faktor individu meliputi kehidupan pribadi pegawai, seperti permasalahan keluarga dan ekonomi individu. Setelah itu, faktor lingkungan merupakan ketidakpastian yang memengaruhi desain struktur organisasi. Ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi adalah tiga bentuk utama dari ketidakpastian lingkungan (Robbins & Judge, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa salah satu faktor stres kerja adalah beban kerja berlebih. Menurut Zaman et al., (2013), beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seorang pegawai. Beban kerja merupakan pemahaman seorang pegawai mengenai aktivitas atau pekerjaannya sesuai tenggat waktu serta upaya pegawai dalam menghadapi permasalahan pekerjaan (Budiasa, 2021).

Perubahan fungsi layanan rehabilitasi sosial di Sentra Alyatama dalam pelaksanaannya hingga saat ini belum mencapai waktu satu tahun. Hal ini berpotensi menimbulkan tingginya beban kerja oleh seorang pegawai. Berdasarkan wawancara dengan pegawai Sentra Alyatama ditemukan terdapat permasalahan terkait beban kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

“Kalo yang di dharmasraya itu kita 2x7 hari berarti 2 minggu kita di sana dari mulai asesmen sampe bagiin bantuan itu tadi. Nah mobilitas tadi itu kan tidak kita lakukan hanya ketika membagikan, tapi dari mulai belanja, kita packing, ngangkat ke dalam mobil, turuin barang itu.” E – Pegawai Sentra Alyatama (21 Juni 2023, pukul 08.19 WIB).

“Kalo yang seperti itu kadang-kadang lebih banyak kita kerjakan di luar jam kerja atau di momen peringatan hari lansia segala macam itu bisa hari minggu atau hari libur. Mobilitas fisiknya ya itu. Mobilitas barang yang kita bawa ke lokasi, kemudian mengangkatnya, kemudian waktu tempuh dan medan lokasi yang berat itu. Di cianjur, di tasik itu 200 an penerima manfaat, satu kecamatan. Kalo itu timnya cuma 7 orang.” E – Pegawai Sentra Alyatama (21 Juni 2023, pukul 08.20 WIB).

“Misal kemaren kita ada penyaluran bantuan ke Tebo. Bantuan itu paling sering kan dalam bentuk sembako. Kita bagiin ke rumah-rumah warga. Nah bantuan itu ada sekitar 150 paket, kita cuma berempat. Kondisi jalan, perkampungan itu tidak semua bisa dilalui dengan mobil. Jadi otomatis kita jalan kaki tu masuk ke rumah-rumah sambil bawak paket sembako itu. Kadang sampe malam itu baru selesai.” H – Pegawai Sentra Alyatama (20 Februari 2023, pukul 09.21 WIB).

Kutipan wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai terlibat dalam pekerjaan yang melibatkan kerja fisik, seperti berbelanja untuk keperluan bantuan, mengemas barang-barang tersebut, mengangkutnya ke dalam mobil, dan kemudian membagikannya. Pernyataan ini menekankan bahwa mobilitas atau gerakan fisik dilakukan sepanjang proses persiapan dan pelaksanaan distribusi bantuan. Barang bantuan tersebut sebagian besar berbentuk paket sembako dengan berat 15-20 kg per paket. Menurut National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) yang merupakan lembaga kesehatan dan keselamatan kerja Amerika Serikat, berat beban maksimum yang dapat diangkat oleh pekerja adalah 8,1 kg untuk pengulangan 1-2 kali per menit. Hal ini menunjukkan bahwa berat satu paket sembako melebihi batasan berat beban yang dianjurkan sehingga pegawai menghadapi beban kerja fisik yang berat dalam mengangkut dan mengantarkan barang bantuan tersebut.

Pegawai juga menyatakan bahwa pekerjaan ini seringkali dilakukan diluar jam kerja normal, seperti hari libur kerja, hari peringatan nasional atau bekerja hingga malam hari. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai terlibat dalam kegiatan yang memerlukan upaya fisik tambahan di luar jam kerja biasa. Bekerja hingga malam hari dapat mengindikasikan beban kerja fisik yang mengganggu keseimbangan waktu istirahat. Pegawai juga menghadapi kondisi jalan sempit dan naik turun di daerah perkampungan yang tidak memungkinkan penggunaan mobil sehingga pegawai melakukan perjalanan kaki untuk mendistribusikan bantuan dengan cara membawa paket sembako ke rumah-rumah masyarakat penerima bantuan. Perjalanan tersebut memiliki jarak 100 hingga 200 meter tergantung dengan daerah setempat.

Sesuai dengan pendapat Arifani & Kusmaryani (2021) bahwa beban kerja fisik dapat ditentukan oleh seberapa sering pegawai menggunakan tubuh mereka di tempat kerja. Raspati (2021) menyatakan bahwa beban kerja fisik dapat menimbulkan gangguan kesehatan, seperti sistem pada tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh pegawai karena kondisi pekerjaan.

Beban kerja juga dapat dilihat berdasarkan beban mental oleh pegawai selama bekerja. Raspati (2021) menyatakan bahwa beban mental merupakan aktivitas mental atau psikis pegawai di lingkungan pekerjaan, seperti konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan, dan ketepatan pelayanan. Hal ini didukung dengan pernyataan pegawai Sentra Alyatama dalam wawancara sebagai berikut:

“Kalo di sini itu tadi pm yang kita hadapi adalah anak yang berhubungan dengan hukum dan kadang-kadang karena sajam, kadang-kadang ada yang narkoba. Itu kan kewaspadaan kita juga tinggi kan, setiap gerak-gerik mereka harus kita waspadai gitu kan. Bisa jadi mereka secara diam-diam bersenjata atau punya benda tajam yang mengancam kita sendiri kan gitu.” E – Pegawai Sentra Alyatama (21 Juni 2023, pukul 08.03 WIB).

“Misalnya piket atau respon kasus ya. Nah itu kan cara menghadapi klien atau pm tidak diajarin di pusat. Karena kita kerja berdasarkan UU. Itu kan bukan basic saya. Itu yang saya bilang sering bingung. Karena tiap orang beda-beda. Jadi cara ngadepinnya beda juga.” H – Pegawai Sentra Alyatama (20 Februari 2023, pukul 09.07 WIB).

Kutipan wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai Sentra Alyatama memiliki aktivitas mental dalam bekerja, seperti kewaspadaan dan adanya rasa bingung. Pegawai E menjelaskan bahwa pekerjaannya menghadapi anak-anak yang berhubungan dengan hukum, termasuk kasus yang melibatkan senjata tajam dan narkoba. Hal ini meningkatkan tingkat kewaspadaan pegawai karena adanya potensi ancaman terhadap keselamatan. Pegawai H juga menyatakan bahwa cara menghadapi klien atau penerima manfaat tidak diajarkan secara detail di kementerian. Hal ini menimbulkan kebingungan pegawai dalam menentukan cara terbaik untuk menghadapi setiap klien.

Kecepatan untuk melakukan dua atau lebih pekerjaan pada waktu bersamaan dapat mencerminkan beban kerja seorang pegawai. Hal ini merupakan beban waktu ketika pegawai diwajibkan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu (Raspati, 2021). Hal ini didukung dengan pernyataan pegawai Sentra Alyatama dalam wawancara sebagai berikut:

“Kalo yang butuh cepat itu respon kasus. Respon itu ketika ada laporan masyarakat atau ada berita viral misalnya kemaren ada perampokan lansia di muara sabak. Nah itu kita harus merespon, pekerjaan-pekerjaan seperti ini kita lapor secepatnya kan. Pagi berangkat, siang itu sudah asesmen, malam kita kejar laporan.” E – Pegawai Sentra Alyatama (21 Juni 2023, pukul 08.30 WIB).

“Pas itu data yang harus kita olah itu seingat saya 265 data lansia dari kabupaten Tebo. Masa ngolah data 265 tadi tu harus diselesaikan dalam waktu tiga hari. Tiga hari itu belum dipotong pulang pergi.” E – Pegawai Sentra Alyatama (21 Juni 2023, pukul 08.40 WIB).

“Setiap kita melakukan pekerjaan tentu harus ada laporan yang harus dibikin. Nah itu yang saya bilang itu ada deadline waktunya. Itu dimasukkan kedalam pertanggung jawaban. Nah terkadang deadline nya ini dadakan, baru turun surat hari ini tiba-tiba besok dikumpul.” H – Pegawai Sentra Alyatama (20 Februari 2023, pukul 09.16 WIB).

Kutipan wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai Sentra Alyatama memiliki pekerjaan yang melibatkan respon cepat terhadap kasus, pengolahan data dalam waktu singkat, dan penyelesaian tugas dengan tenggat waktu yang tidak terduga. Pegawai harus siap untuk merespon dan bertindak dengan cepat, mengelola data dengan efisien, dan memenuhi batas waktu yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diwajibkan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dalam waktu yang terbatas.

Beban kerja berlebih secara fisik maupun mental merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan (Munandar, 2014). Robbins & Judge (2019) juga menyatakan bahwa secara konsisten, salah satu faktor stres kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu terbatas. Sejalan dengan pendapat Wijono (2022), yaitu stres kerja merupakan suatu konsep yang terus-menerus bertambah. Hal ini menunjukkan semakin banyak pekerjaan, maka semakin tinggi pula potensi munculnya stres kerja dan peluang untuk menghadapi tekanan pekerjaan pada pegawai.

Penelitian sebelumnya oleh Noviati et al., (2019) menemukan hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Selain itu, penelitian Mohune et al., (2018) juga menemukan keterkaitan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit Penyelamatan dan Pemadam Kebakaran Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Sejalan dengan penelitian Fachruddin et al., (2018) menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di unit perawatan intensif RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan. Penelitian Melati et al., (2021) juga menemukan keterkaitan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi PT Hamifaro Jaya Lestari. Selanjutnya, penelitian Larasati & Adistana (2022) mengungkapkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja proyek konstruksi pembangunan *The Trans Icon* Surabaya.

Berdasarkan paparan di atas bahwa terdapat asumsi adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Sentra Alyatama di Jambi dengan judul penelitian “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Sentra Alyatama di Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat stres kerja pegawai Sentra Alyatama di Jambi?
2. Bagaimana tingkat beban kerja pegawai Sentra Alyatama di Jambi?
3. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Sentra Alyatama di Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Sentra Alyatama di Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui tingkat stres kerja pegawai Sentra Alyatama di Jambi
2. Mengetahui tingkat beban kerja pegawai Sentra Alyatama di Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Sentra Alyatama di Jambi, serta sebagai pendekatan pengembangan ilmu yang dikaji secara teoritis dalam perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada sejumlah pihak, yaitu :

1. Pihak instansi pemerintah, temuan penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi landasan dalam menyusun dan mengembangkan program manajemen beban kerja dan stres kerja untuk kesejahteraan seluruh pegawai.

2. Pihak Sentra Alyatama di Jambi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memperhatikan beban kerja dan stres kerja, serta menjadi landasan dalam menyusun dan mengembangkan suatu program manajemen stres kerja dan beban kerja pegawai.
3. Pihak peneliti, temuan penelitian mengenai hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai Sentra Alyatama di Jambi dapat menjadi referensi dan landasan yang untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik yang serupa.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Sentra Alyatama di Jambi. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel X (beban kerja) dan variabel Y (stres kerja). Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April 2023 dengan responden penelitian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Sentra Alyatama di Jambi. Skala beban kerja dan skala stres kerja digunakan sebagai instrumen penelitian dengan metode skala likert.

1.6 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian merujuk pada orisinalitas atau kebaruan dari kontribusi penelitian. Keaslian penelitian mencerminkan kemampuan peneliti untuk menyajikan temuan atau kontribusi yang belum pernah dilakukan sebelumnya atau memberikan sudut pandang baru terhadap topik penelitian. Keaslian penelitian juga dapat diartikan sebagai inovasi dalam metode penelitian, pendekatan, atau penggunaan kerangka teoritis. Berikut adalah tabel keaslian penelitian:

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Judul	Peneliti	Tahun	Metode Penelitian	Hasil dan Kesimpulan
1.	Pengaruh dan implikasi dari stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja	Tentama, Rahmawati, Muhopilah	2019	Regresi linier berganda	Kepuasan kerja secara simultan dipengaruhi oleh stres kerja dan beban kerja dengan nilai $F = 12,274$ dan tingkat signifikansi $p = .000$ ($p < .01$). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 61% dan 39,9% untuk stres kerja dan beban kerja.
2.	Analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan variabel mediasi stres kerja	Yosiana, Hermawati, Mas'ud	2020	Regresi linier	Tingginya beban kerja mengakibatkan peningkatan stres kerja karena hanya sedikit orang yang menangani sejumlah besar pekerjaan. Dukungan lingkungan kerja dapat membantu perawat dalam meningkatkan kinerja.
3.	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja ruang rawat inap perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram	Susiarty, Suparman, Suryatni	2019	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa : <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. 3. Beban kerja berpengaruh negatif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 5. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

No.	Judul	Peneliti	Tahun	Metode Penelitian	Hasil dan Kesimpulan
4.	Hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kualitas hidup di kalangan profesional rehabilitasi	Lan, Lin, Yan, Tang	2018	Korelasional	Penelitian ini menunjukkan bahwa responden wanita menghasilkan $p < 0,01$ terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi <i>quality of life</i> , yaitu tingkat pendidikan, jenis lisensi profesional, masa kerja, jam istirahat rata-rata per minggu, biaya liburan per minggu, stres kerja, dan beban kerja, sedangkan responden laki-laki menghasilkan $p > 0,001$ sehingga menunjukkan tidak ada faktor yang mencapai signifikansi statistik.
5.	Hubungan antara stres kerja dan upah dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado	Sorongon, Suoth, Boky	2019	Korelasional	Penelitian ini menghasilkan nilai $p = 0,042 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Manado.
6.	Implikasi beban kerja di tempat kerja yang dapat menyebabkan stres kerja	Saratian, Soelton, Ali, Arief, Saragih, Risfi	2019	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh positif.
7.	Apakah pengalaman pemulihan memoderasi hubungan antara beban kerja dan konflik pekerjaan-keluarga?	Molino, Cortese, Bakker, Ghislieri	2015	Korelasional	Terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan WFC. Selain itu, pengaruh interaksi yang dihipotesiskan, hubungan antara beban kerja dan WFC sangat kuat di bawah kondisi detasemen psikologis rendah, relaksasi rendah, dan kontrol yang rendah.

Berdasarkan tabel 1.1, terdapat persamaan variabel yang digunakan peneliti, yaitu variabel beban kerja dan stres kerja. Namun, penelitian ini memiliki waktu penelitian, responden penelitian, dan tempat penelitian berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April 2023 dengan responden penelitian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Sentra Alyatama di Jambi.

Peneliti telah menggunakan teknik studi pustaka untuk mengumpulkan data terkait dengan penelitian. Namun, sejauh ini belum ditemukan penelitian yang identik sama, seperti waktu penelitian, responden penelitian, dan tempat penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini diyakini memiliki keaslian atau orisinalitas.