
BEBAN KERJA, KETIDAKAMANAN KERJA, KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN STRES KERJA

Oleh

Roni Wahyu¹, Hardani Widhiastuti², Mulya Virgonita Iswindari Winta³

^{1,2,3}Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Semarang

Email: ¹roniwahyu001@gmail.com, ²dhani_fpsi@usm.ac.id,

³yayaiswindari@usm.ac.id

Article History:

Received: 16-02-2025

Revised: 06-02-2025

Accepted: 19-03-2025

Keywords:

Workload, Job

Insecurity, Job Stress,

Psychological Well-

Being

Abstract: Job stress is adaptive response influenced by personal characteristics and psychological processes result of external actions, situations or events impose physical and psychological demands on employees. For this reason, organizations must pay attention to fostering good relations with employees because no matter how good strategy made organization will not be implemented properly if its not accompanied a positive attitude from employees. This study aims to determine effect workload and job insecurity on work stress with psychological well-being as an intervening variable, number subjects is 85 technician employees PT Telkom Access Semarang who are determined using random sampling. Variables this study are workload, job insecurity, psychological well-being, and work stress. Data analysis using SmartPLS program. Results showed a negative and insignificant effect workload on psychological well-being with a t-value of 0.701 < 1.96 and a p-value of 0.363 > 0.05. Job insecurity has a negative effect on psychological well-being with t-value of 0.483 < 1.96 and p-value of 0.801 > 0.05. Workload has positive effect on work stress with t-value of 1.162 > 1.96 with p-value of 0.001 < 0.05. Job insecurity has positive effect on work stress with t-value of 2.014 > 1.96 with p-value of 0.000 < 0.05. Psychological well-being has negative effect on work stress with t-value of 1.050 < 1.96 with p-value of 0.102 > 0.05. Results this study also concluded that positive influence workload on work stress through psychological well-being with t-value of 2,542 > 1.96 with p-value of 0.016 < 0.05. Positive effect insecurity on work stress through psychological well-being with t-value of 2.038 > 1.96 with p-value of 0.042 < 0.05.

PENDAHULUAN

Menurut Widhiastuti dkk (2020) stres sebagai respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik pribadi dan proses psikologi yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, ataupun kejadian yang membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada individu.

Untuk itu, setiap organisasi harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik dengan karyawan karena sebaik apapun strategi yang dibuat organisasi, maka strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan baik apabila tidak disertai sikap positif dari

karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) karyawan menjadi faktor penting dalam organisasi karena berhasil tidaknya organisasi sebagian besar ditentukan oleh karyawan. Menurut Widhiastuti dkk (2018) kondisi ideal yang diharapkan karyawan dalam bekerja adalah kejelasan rincian tugas dan tanggung jawab kerja, tercipta hubungan kerja positif sesama rekan kerja maupun atasan dalam bekerja.

Menurut Robbins dan Timothy (2017) stres dalam bekerja selain dapat menurunkan tingkat kesehatan dapat pula memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan akhirnya memengaruhi kualitas performa kerja individu. Sejalan dengan pendapat Widhiastuti dkk (2020) bahwa dalam kehidupan sehari-hari stres kerja yang dialami karyawan boleh jadi disebabkan beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang pendek atau karena tugas rangkap yang disandang karyawan sehingga karyawan merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Luthans dan Jonathan (2014) stres kerja pada karyawan tidak serta merta mengimplikasikan kinerja yang rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Bagi banyak karyawan, tingkat stres yang rendah hingga menengah memungkinkan karyawan untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja. Namun demikian, karyawan dengan tingkat stres yang tinggi atau bahkan menengah yang terus menerus dirasakan dalam periode waktu lama, pada akhirnya akan merugikan organisasi dengan performa kerja karyawan yang terus menurun.

Fenomena stres kerja pada karyawan terjadi karena ada interaksi antara karyawan dengan lingkungan. Namun secara terperinci stres kerja pada karyawan ditandai dengan respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan situasi psikologis karyawan sebagai konsekuensi atas tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan bagi karyawan saat bekerja (Sopiah, 2017).

Karyawan yang tidak memiliki *job description* yang jelas dalam bekerja akan cenderung merasakan stres dalam bekerja karena tidak memahami tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi (Khotler, 2014). Hasil penelitian Lalu dan Lopian (2016) menyimpulkan stres kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan khawatir sehingga tidak rileks dalam bekerja (Hasibuan, 2016). Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja yang berasal dari stresor individu sendiri akibat jam kerja yang panjang, tenggat waktu yang ketat, dan tuntutan kerja yang terus meningkat dapat membuat individu kelelahan dalam bekerja.

Menurut Wu dkk (2018) stres kerja adalah reaksi individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia untuk menangani pekerjaan. Wu dkk (2018) juga menyebutkan aspek stres kerja terdiri dari: (1) aspek pekerjaan itu sendiri, dimana karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan terlampau sulit dan ada beban kerja berat; (2) aspek peran manajemen; kondisi dimana karyawan tidak merasakan *feedback* positif dari organisasi tempat kerja; (3) aspek hubungan interpersonal, dimana karyawan tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan; (4) aspek gaya organisasi, kondisi dimana karyawan merasa kebijakan atau peraturan organisasi tidak jelas dan tidak mendapatkan dukungan dari pimpinan; (5) aspek pengembangan karir, kondisi dimana karyawan merasa khawatir dalam bekerja karena tidak ada pengembangan karir yang jelas dalam organisasi; dan (6) aspek

konflik keluarga dan pekerjaan, kondisi dimana individu merasa tidak ada dukungan dari keluarga dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga.

Menurut Wijono (2015) lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti seringnya karyawan mendapat tekanan, beban tugas berat, ketidakjelasan peran karyawan dalam struktur kerja dapat membuat karyawan stres dalam kerja karena ada tekanan beban kerja berat berlebihan. Umumnya stres yang dirasakan seseorang ditandai dengan tiga fase, yaitu (1) fase sinyal (*alarm*) tingkat ini normal dari ketahanan individu; (2) fase perlawanan, dimana individu mengalami kelelahan, ketakutan, dan ketegangan; dan (3) fase kelelahan penurunan kesehatan yang mengakibatkan perubahan di dalam fungsi sistem kekebalan tubuh (Siagian, 2018).

Konsekuensi stres kerja pada karyawan dapat menurunkan gairah kerja, meningkatkan kecemasan dan frustrasi menjalani kerja. Namun akan meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan seperti susah tidur dengan tenang, selera makan berkurang atau bertambah, kesulitan berkonsentrasi dan sebagainya (Luthans & Jonathan, 2014). Menurut Anoraga (2014) stres kerja mempunyai dampak positif karena berperan sebagai pendorong peningkatan kerja karyawan. Dampak negatif stres kerja karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaga untuk melawan stres kerja dari pada melaksanakan pekerjaannya. Inilah yang menjadi salah satu alasan stres kerja penting atau perlu dibahas, sebab untuk memahami sejauh mana stres kerja dapat memberikan dampak terhadap karyawan (Mangkunegara, 2017). Fenomena stres kerja bisa terjadi pada semua tenaga kerja, termasuk pada karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. PT Telkom Akses (PTTA) Semarang yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan infrastruktur jaringan.

Kondisi demikian menurut Widhiastuti dkk (2020) bahwa stres dalam bekerja ditandai adanya gejala fisik (sakit kepala, kelelahan fisik secara berlebihan, dan jenuh dalam bekerja), gejala psikologis (mengalami ketegangan dalam bekerja, cemas berlebihan saat kerja, dan gangguan emosional), gejala perilaku (pola tidur terganggu, konsumsi rokok dan alcohol meningkat). Widhiastuti (2020) juga menjelaskan penyebab stres kerja bisa datang kapan dan dari mana saja, namun menurut para ahli penyebab stres kerja bisa diketahui dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat terjadi melalui diri individu itu sendiri, masalah keluarga, masalah keuangan, konflik dengan teman. Sedangkan faktor eksternal dari beban kerja, lingkungan kerja, *job insecurity* (ketidakamanan kerja), dan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) (Saleh, 2018; Park dkk, 2016; Handoko, 2015; Sinambela, 2016; Luthans, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa secara teoritis terdapat banyak faktor yang memengaruhi stres kerja karyawan, diantaranya; (1) faktor beban kerja (Handoko, 2015), (2) faktor ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (Park dkk, 2016), dan (3) faktor *psychological well-being* (kesejahteraan psikologi) (Huppert dkk, 2009). Faktor-faktor tersebut peneliti pilih sebagai variabel prediktor untuk diujikan dengan variabel kriterium stres kerja. Alasan peneliti memilih faktor-faktor tersebut didasarkan pada pendapat ahli dan beberapa hasil penelitian terdahulu.

Menurut Handoko (2015) beban kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi stres kerja pada karyawan, ditandai dengan individu merasa tidak berdaya dalam bekerja, tidak memiliki waktu untuk istirahat, dan selalu memikirkan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Park dkk (2016) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami gangguan mental

yang diasosiasikan dengan stres kerja disebabkan oleh *job insecurity* dan rendahnya penghasilan. Penelitian tersebut menunjukkan *job insecurity* sebagai salah satu faktor penyebab stres kerja pada karyawan. Menurut Huppert dkk (2005) *psychological well-being* (kesejahteraan psikologi) menjadi salah satu faktor yang memengaruhi stres kerja, ditandai dengan adanya perlindungan diri individu dari tekanan psikologis. Artinya individu dengan *psychological well-being* yang rendah pada pekerjaannya, cenderung menunjukkan tingginya stres kerja karena tidak merasa perlindungan dalam bekerja dan besarnya tekanan psikologis dalam bekerja.

Beban kerja menjadi faktor eksternal yang memengaruhi stres kerja. Menurut Munandar (2014) stres kerja didasarkan pada gejala atau tanda faal, perilaku, psikological dan somatik sebagai hasil dari tidak adanya kecocokan antara individu dengan lingkungan tempat kerja. Kondisi tersebut menurut Mangkunegara (2017) bahwa stres dapat menguras kesehatan pekerja dan kekuatannya yang ditandai adanya beban kerja dan tugas berat secara berlebihan. Karyawan yang berada dalam situasi ini menurut Luthans (2011) cenderung akan menunjukkan sikap mudah tersinggung, kelelahan fisik dan mental, sering berbuat salah, dan merasa terisolasi di tempat kerja.

Menurut Vanchapo (2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka tidak menjadi suatu beban, namun jika individu tidak berhasil maka tugas dan kegiatan bisa menjadi beban kerja. Menurut Vanchapo (2020) aspek beban kerja, yaitu; (1) kondisi pekerjaan, berkaitan dengan cara individu memahami pekerjaannya, (2) penggunaan waktu, berkaitan dengan individu menggunakan waktu kerja sesuai standar prosedur operasional untuk meminimalisir beban kerja, dan (3) target yang harus dicapai, berkaitan dengan target kerja yang dijalankan individu sesuai ketetapan organisasi tempat kerja.

Beban kerja mencakup semua yang dikerjakan oleh individu, dapat berupa beban kerja kuantitatif yang diketahui dari jumlah pekerjaan yang dikerjakan, dan beban kerja kualitatif yang dapat dilihat dari standar kualitas kerja yang dihasilkan, sebagaimana dijelaskan Munandar (2014) beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak yang lama-kelamaan menjadi sumber stresor bagi karyawan.

Hasil penelitian Pertiwi dkk (2017) menyimpulkan bahwa beban kerja fisik dan mental berupa kelelahan dalam bekerja dapat berpotensi menjadi sumber stres di tempat kerja. Hasil penelitian Runtu dkk (2018) juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan, dimana karyawan sering merasa tidak memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan akibat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Hubungan dinamika psikologis beban kerja dengan stres kerja dapat dipahami melalui aktivitas kerja individu, dimana beban kerja yang berlebihan timbul sebagai akibat dari kegiatan kerja yang terlalu banyak diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan tenggat waktu tertentu. Hal ini dibuktikan penelitian terdahulu seperti (Haryati, 2013; Berot, 2015; Mubariroh, 2013; dan Prabowo, 2021) yang menyimpulkan terdapat hubungan positif secara signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

Job insecurity menjadi faktor eksternal yang memengaruhi stres kerja. Menurut Bashori

dan Meiyanto (2017) *job insecurity* adalah kondisi mental karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya mengatasi masalah. Menurut Audina (2018) *job insecurity* adalah situasi dimana karyawan merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadi ketegangan pada saat bekerja.

Audina (2018) juga menyebutkan dimensi *job insecurity*, yaitu; (1) arti pekerjaan bagi karyawan, berkaitan dengan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya; (2) tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan, berkaitan dengan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan dalam bekerja; (3) tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan memengaruhi keseluruhan kerja individu, berkaitan dengan kemungkinan terjadi ancaman kerja yang dapat memengaruhi keseluruhan pekerjaan karyawan; (4) pentingnya keseluruhan pekerjaan, berkaitan dengan tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai komponen pekerjaan.

Menurut Tsutsumi dkk (2001) perasaan karyawan yang terancam pekerjaannya dapat berupa kehilangan pekerjaan dalam arti pemutusan hubungan kerja atau kehilangan jabatan yang saat ini dijabat. Perasaan tidak berdaya terhadap situasi adalah ketidakmampuan mengatasi situasi perubahan pekerjaan di masa yang akan datang. Ancaman kehilangan pekerjaan atau jabatan sebagai salah satu aspek *job insecurity* yang dapat memengaruhi stres kerja. Penjelasan tersebut diperkuat hasil penelitian Kalamazo dkk (2013) yang menyimpulkan *job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja dari aspek tingkat kemungkinan ancaman yang terjadi pada karyawan.

Kondisi dinamika yang dihadapi keempat partisipan, menurut De Bruin dan Taylor (2005) bahwa adanya pengaruh dari keamanan kerja (*job insecurity*) terhadap stres kerja, dimana karyawan merasa tidak berdaya menjalani pekerjaannya namun juga khawatir kehilangan pekerjaannya. Hubungan dinamika psikologis *job insecurity* dengan stres kerja dapat dipahami dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja (Bashori & Meiyanto, 2019; Park dkk, 2016; Fajrianthi & Ramadhan, 2021; Minanti, 2015; Kurniadi, 2016).

Selain faktor beban kerja dan *job insecurity*, selanjutnya adalah faktor *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) yang memengaruhi stres kerja. Kesejahteraan psikologis dalam literatur kajian psikologi dikenal dengan istilah *psychological well-being*, kondisi setiap individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dengan tidak ada gejala-gejala stres, pemaknaan hidup yang tinggi, dan kemampuan untuk dapat mengembangkan pribadi serta bakat minat yang dimiliki (Aulia, 2019).

Menurut Daniella (2012) *psychological well-being* adalah tingkat kemampuan individu dalam menerima diri apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi diri secara berkesinambungan. Menurut Daniella (2012) aspek *psychological well-being*, yaitu; (1) penerimaan diri, berkaitan dengan kemampuan individu menerima diri apa adanya, (2) hubungan positif dengan orang lain, berkaitan dengan tingkat kemampuan individu dalam membangun hubungan hangat dengan orang lain, kemandirian, berkaitan dengan kemampuan individu menentukan nasib sendiri atau

pengendalian diri sendiri, (4) penguasaan lingkungan, berkaitan dengan kemampuan individu memilih atau menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi psikis, (5) tujuan hidup, berkaitan dengan pemahaman individu terhadap arah tujuan hidup, dan (6) pertumbuhan pribadi, berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengembangkan potensi diri secara terus menerus.

Pentingnya meneliti *psychological well-being* agar individu mampu menjalankan hidup dengan tenang, mampu mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, sebagaimana dijelaskan Hamaideh (2011) jika stresor yang diartikan sebagai suatu tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar lingkungan mampu memengaruhi *psychological well-being* individu, sebab setiap pekerjaan yang dijalani individu tidak hanya memikirkan masalah kebutuhan keuangan saja, tetapi ke arah suatu pekerjaan, dimana individu yang tidak merasakan ketenangan atau kebahagiaan dalam bekerja bisa menyebabkan stres kerja.

Menurut Kharunnisa (2021) faktor yang memengaruhi *psychological well-being*, yaitu; (1) usia, (2) jenis kelamin, (3) status sosial ekonomi, (4) dukungan sosial, (5) religiusitas, (6) kepribadian. Menurut Lindfors (2006) beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*. Schutte dkk (2014) menyebutkan *job insecurity* sebagai salahsatu faktoryangmempengaruhi *psychological wel-being*. Sejalan dengan pendapat Harries dkk (2015) bahwa konsekuensi merugikan bagi karyawan dengan gangguan kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan, terkait dengan hasil kesehatan mental yang buruk seperti gelisah dan susah tidur. Kondisi tersebut menurut Winefield dkk (2012) bahwa individu yang memiliki kesejahteraan psikologis rendah cenderung mengalami tekanan psikologis yang membuat stres dalam bekerja.

Hasil penelitian Mellisy dan Wijono (2022) menyimpulkan terdapat pengaruh negatif antara *psychological well-being* dengan stres kerja pada karyawan. Hasil penelitian Aulia dan Panjaitan (2019) menyimpulkan *psychological well-being* dan stres kerja menunjukkan hubungan negatif.

Hasil penelitian Neupert dkk (2007) menyimpulkan terdapat korelasi negatif antara *psychological well-being* dengan stres kerja pada karyawan. Hasil temuan penelitian Yunus dkk (2015) menyimpulkan tidak ada hubungan antara *psychological well-being* dengan stres kerja. Karyawan yang terbebani pekerjaan, sering merasa gelisah dalam bekerja, dan sulit membangun kebersamaan dengan lingkungan sekitar menunjukkan rendahnya kesejahteraan psikologis yang dapat memunculkan stres kerja (Mangkunegara, 2017). Menurut Mokoginta (2021) karyawan yang mengalami *job insecurity* akan merasakan reaksi stres (ketegangan) yang berdampak pada *psychological well-being*.

Berdasarkan paparan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan teknisi PT Telkom Akses Semarang melalui *psychological well-being* sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di PT Telkom Akses Semarang periode Desember 2022 sampai Juni 2023. Subjek penelitian ini adalah karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang berjumlah 85 orang. Metode penentuan sampel penelitian ini *random sampling*. Variabel penelitian ini beban kerja, *job insecurity*,

psychological well-being dan stress kerja. Pengumpulan data penelitian menggunakan skala penelitian. Analisis data menggunakan program SmartPLS. Peneliti juga telah menerima sertifikat etik dari komite etika untuk pelaksanaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini sebanyak 85 orang karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. Berdasarkan hasil pengisian skala melalui *googleform* kemudian dianalisis menggunakan program SmartPLS dan diketahui bahwa hasil *outer loading validity konvergen* sebagai berikut;

Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan uji *outer model*, selanjutnya melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Hasil dapat dilihat pada bagan model

struktural berikut;

Tabel 1. Goodness of Fit (*R Square*)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Stres Kerja	0,756	0,701
<i>Psychological Well-Being</i>	0,613	0,401

Berdasarkan pengujian *goodness of fit* diketahui nilai *adjusted R-square* dari variabel stres kerja sebesar 0,756, artinya bahwa variabel stres kerja dapat dijelaskan dengan variabel beban kerja, *job insecurity*, dan *psychological well-being* sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Nilai *adjusted R-square* dari variabel *psychological well-being* sebesar 0.613, artinya variabel *psychological well-being* dapat dijelaskan dengan variabel beban kejadian *job insecurity* sebesar 61,3% dan sisanya 38,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Model Relevance (*Q-Square*)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat nilai *Q-square*. Jika nilai *Q-square* > 0, maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan nilai *Q-square* < 0, maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik.

Tabel 2. Predictive Relevance

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Stres Kerja (Y)	0,056	Memiliki nilai <i>predictive relevance</i>

<i>Psychologica</i>		Memiliki	nilai
<i>Well-Being</i>	0,155	<i>predictive</i>	
(Z)		<i>relevance</i>	

Nilai *Q-square* variabel dependen > 0 . Dengan melihat nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus atau kuat karena nilai $Q-square > 0$ (nol).

Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis model struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dalam penelitian. Pengujian model struktural hipotesis penelitian ini menggunakan program SmartPLS. Dasar yang digunakan menguji hipotesis secara langsung adalah *output* gambar maupun nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Jika *p value* < 0.05

(*significance level* = 5%), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pembahasan

Pengaruh Langsung Antara Beban Kerja (X_1) dengan *Psychological Well-Being* (Z)

Hipotesis pertama (H_1) penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. Hasil pengujian *direct effect* atau pengaruh langsung menunjukkan koefisien parameter beban kerja terhadap *psychological well-being* sebesar -0,171 yang berarti terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dengan *psychological well-being*.

Berdasarkan perhitungan *bootstrapping* atau *resampling* diperoleh hasil uji koefisien *bootstrap* beban kerja terhadap *psychological well-being* sebesar 0,174 dengan nilai *t* hitung 0,701, standar deviasi 0,187, dan *p value* 0,363 $> 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh negatif langsung antara beban kerja dengan *psychological well-being* atau Bermakna tidak signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan H_1 **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Arisandi (2018) yang menyimpulkan terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dengan *psychological well-being*. Hasil penelitian Ihsan (2022) menunjukkan nilai koefisien *rx_y* - 0,688 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat korelasi negatif signifikan antara beban kerja dengan *psychological well-being*. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan tidak hanya pada fisik, namun juga pada emosi yang kemudian membuat karyawan tidak merasakan kesejahteraan di tempat kerja (Gibson, 2017).

Pengaruh Langsung Antara *Job Insecurity* (X_2) dengan *Psychological Well-Being* (Z)

Hipotesis kedua (H_2) penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* pada karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. Hasil pengujian *direct effect* atau pengaruh langsung menunjukkan koefisien parameter *job insecurity* terhadap *psychological well-being* sebesar -0,062 yang berarti terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well-being*.

Berdasarkan perhitungan *bootstrapping* atau *resampling* diperoleh hasil uji koefisien

bootstrap job insecurity terhadap *psychological well-being* sebesar 0,008 dengan nilai t hitung 0,483, standar deviasi 0,258, dan *p value* $0,801 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh negatif langsung antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* atau bermakna tidak signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan H_2 **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) dan Prawoko (2021) yang menyimpulkan terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well-being*, dimana nilai koefisien rxy -0,440 yang berarti terdapat korelasi negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well-being*.

Tingginya *job insecurity* diikuti dengan rendahnya *psychological well-being* pada karyawan. Perusahaan perlu mengurangi munculnya *job insecurity* sebagai upaya mewujudkan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Menurut Wells (2010) hadirnya *job insecurity* sebagai perasaan tidak berdaya erat kaitannya dengan tingkat optimalisasi dimensi penguasaan lingkungan pekerja yang kurang.

Pengaruh Langsung Antara Beban Kerja (X_1) dengan Stres Kerja (Y)

Hipotesis ketiga (H_3) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. Hasil pengujian *direct effect* atau pengaruh langsung menunjukkan koefisien parameter beban kerja terhadap *psychological well-being* sebesar -0,171 yang berarti terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dengan *psychological well-being*.

Berdasarkan perhitungan *bootstrapping* atau *resampling* diperoleh hasil uji koefisien *bootstrap* beban kerja terhadap *psychological well-being* sebesar 0,174 dengan nilai t hitung 0,701, standar deviasi 0,187, dan *p value* $0,363 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh negatif langsung antara beban kerja dengan *psychological well-being* atau Bermakna tidak signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan H_1 **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Arisandi (2018) yang menyimpulkan terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dengan *psychological well-being*. Hasil penelitian Ihsan (2022) menunjukkan nilai koefisien rxy -0,688 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat korelasi negatif signifikan antara beban kerja dengan *psychological well-being*. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan tidak hanya pada fisik, namun juga pada emosi yang kemudian membuat karyawan tidak merasakan kesejahteraan di tempat kerja (Gibson, 2017).

Pengaruh Langsung Antara *Job Insecurity* (X_2) dengan *Psychological Well-Being* (Z)

Hipotesis kedua (H_2) penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* pada karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. Hasil pengujian *direct effect* atau pengaruh langsung menunjukkan koefisien parameter *job insecurity* terhadap *psychological well-being* sebesar -0,062 yang berarti terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well-being*.

Berdasarkan perhitungan *bootstrapping* atau *resampling* diperoleh hasil uji koefisien *bootstrap job insecurity* terhadap *psychological well-being* sebesar 0,008 dengan nilai t hitung 0,483, standar deviasi 0,258, dan *p value* $0,801 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh negatif langsung antara *job insecurity* dengan *psychological well-being* atau bermakna tidak

signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan H₂ **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) dan Prawoko (2021) yang menyimpulkan terdapat pengaruh negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well-being*, dimana nilai koefisien rxy -0,440 yang berarti terdapat korelasi negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well-being*.

Tingginya *job insecurity* diikuti dengan rendahnya *psychological well-being* pada karyawan. Perusahaan perlu mengurangi munculnya *job insecurity* sebagai upaya mewujudkan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Menurut Wells (2010) hadirnya *job insecurity* sebagai perasaan tidak berdaya erat kaitannya dengan tingkat optimalisasi dimensi penguasaan lingkungan pekerja yang kurang.

Pengaruh Langsung Antara Beban Kerja (X₁) dengan Stres Kerja (Y)

Hipotesis ketiga (H₃) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. Hasil pengujian *direct effect* atau pengaruh langsung menunjukkan koefisien parameter beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,424 yang berarti terdapat pengaruh positif antara beban kerja dengan stres kerja, atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai beban kerja maka stres kerja semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan stres kerja sebesar 42,4%.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *bootstrapping* atau *resampling*, dimana hasil uji koefisien *bootstrap* beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,420 dengan nilai t hitung 1,162, standar deviasi 0,201, dan *p value* 0,001 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif langsung beban kerja terhadap stres kerja atau bermakna signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan H₃ **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri (2020) menyimpulkan pengaruh positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan. Semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan. Hasil penelitian Khairiah dkk (2019) membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan stres kerja, semakin banyak pekerjaan maka semakin tinggi pula stres kerja pada karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja menunjukkan semakin tinggi stres kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja, maka semakin rendah stres kerja pada karyawan.

Pengaruh Langsung Antara Job Insecurity (X₂) dengan Stres Kerja (Y)

Hipotesis keempat (H₄) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dengan stres kerja pada karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. Hasil pengujian *direct effect* atau pengaruh langsung menunjukkan koefisien parameter *job insecurity* terhadap stres kerja sebesar 0,562 yang berarti terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dengan stres kerja, atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai *job insecurity* maka stres kerja semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan stres kerja sebesar 56,2%.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *bootstrapping* atau *resampling*, dimana hasil uji koefisien *bootstrap job insecurity* terhadap stres kerja sebesar 0,541 dengan nilai t hitung 2,014, standar deviasi 0,107, dan *p value* 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh positif langsung *job insecurity* terhadap stres kerja atau bermakna signifikan secara statistik,

sehingga dapat disimpulkan H₄ **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bashori dan Meiyanto (2017) menyimpulkan pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi *job insecurity*, menunjukkan semakin tinggi stres kerja pada karyawan. Karyawan yang mempersepsikan besarnya perubahan yang terjadi pada organisasi maka *job insecurity* akan naik karena karyawan merasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja (Bashori & Meiyanto, 2017).

Pengaruh Langsung Antara *Psychological Well-Being* (Z) dengan Stres Kerja (Y)

Hipotesis kelima (H₅) penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif antara *psychological well-being* dengan stres kerja pada karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. Hasil pengujian *direct effect* atau pengaruh langsung menunjukkan koefisien parameter *psychological well-being* terhadap stres kerja sebesar 0,099 yang berarti terdapat pengaruh negatif antara *psychological well-being* dengan stres kerja.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *bootstrapping* atau *resampling*, dimana hasil uji koefisien *bootstrapped psychological well-being* terhadap stres kerja sebesar 0,194 dengan nilai t hitung 1,050, standar deviasi 0,163, dan *p value* 0,102 > 0,05 yang berarti terdapat pengaruh negatif langsung *psychological well-being* terhadap stres kerja atau bermakna tidak signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan H₅ **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalandengan hasil penelitian Mellsy dan Wijono (2022) menyimpulkan terdapat pengaruh negatif antara *psychological well-being* dengan stres kerja pada karyawan. Hasil penelitian Aulia dan Panjaitan (2019) menyimpulkan *psychological well-being* dan stres kerja menunjukkan hubungan negatif. Sejalan dengan hasil penelitian Neupert dkk (2007) yang menyimpulkan terdapat korelasi negatif antara *psychological well-being* dengan stres kerja pada karyawan. Hasil temuan penelitian Yunus dkk (2015) menyimpulkan tidak ada hubungan antara *psychological well-being* dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat *psychological well-being* karyawan menunjukkan rendahnya stres kerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat *psychological well-being* maka semakin tinggi stres kerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Antara Beban Kerja (X₁) Terhadap Stres Kerja (Y) Melalui *Psychological Well-Being* (Z)

Hipotesis keenam (H₆) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara beban kerja dengan stres kerja melalui *psychological well-being* pada karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. Besarnya koefisien parameter untuk beban kerja terhadap stres kerja melalui *psychological well-being* sebesar 0,237 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang positif beban kerja terhadap stres kerja melalui *psychological well-being*, atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai beban kerja, maka nilai stres kerja melalui *psychological well-being* akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan stres kerja melalui *psychological well-being* sebesar 23,7%.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *bootstrapping* atau *resampling*, dimana hasil uji koefisien estimasi beban kerja terhadap stres kerja melalui *psychological well-being* adalah sebesar 0,249 dengan nilai t hitung 2,542, standar deviasi 0,189, dan nilai *p value* 0,016 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap stres kerja melalui *psychological well-being* atau bermakna signifikan secara statistik, sehingga dapat

disimpulkan H_6 **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Safitri (2020) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif antara beban kerja dengan stres kerja. Meningkatnya stres kerja pada karyawan disebabkan karyawan tidak merasa sejahtera di tempat kerja akibat beban kerja yang semakin tinggi sehingga stres kerja meningkat pula (Sari & Febriyanto, 2022).

Hasil penelitian Runtu dan Hamel (2018) menunjukkan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan berkorelasi positif. Hasil penelitian Muhbar (2017) menunjukkan terdapat hubungan antara tingkat stres disebabkan adanya beban kerja. Ancaman stres kerja dapat juga berasal dari rendahnya *psychological well-being* akibat tuntutan beban kerja yang berlebihan (Rice, 2005). Kondisi demikian menurut Li dkk (2017) bahwa stres kerja akibat ketidaknyamanan individu terhadap lingkungan tempat kerjanya serta faktor pemicu timbulnya stres seperti banyaknya tuntutan pekerjaan akan menyebabkan semakin tingginya tingkat stres yang dihadapi pekerja.

Pengaruh Tidak Langsung Antara *Job Insecurity* (X_2) Terhadap Stres Kerja (Y) Melalui *Psychological Well-Being* (Z)

Hipotesis ketujuh (H_7) penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dengan stres kerja melalui *psychological well-being* pada karyawan Teknisi PT Telkom Akses Semarang. Besarnya koefisien parameter untuk *job insecurity* terhadap stres kerja melalui *psychological well-being* sebesar 0,239 yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang positif *job insecurity* terhadap stres kerja melalui *psychological well-being*, atau dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai *job insecurity*, maka nilai stres kerja melalui *psychological well-being* akan semakin meningkat pula. Peningkatan satu satuan *job insecurity* akan meningkatkan stres kerja melalui *psychological well-being* sebesar 23,9%.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *bootstrapping* atau *resampling*, dimana hasil uji koefisien estimasi *job insecurity* terhadap stres kerja melalui *psychological well-being* adalah sebesar 0,228 dengan nilai t hitung 2,038, standar deviasi 0,117, dan nilai p value $0,042 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap stres kerja melalui *psychological well-being* atau bermakna signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan H_7 **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Bashori dan Meiyanto (2017) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dengan stres kerja. Hasil penelitian Purba dkk (2019) membuktikan *job insecurity* dapat memengaruhi stres kerja pada karyawan akibat perubahan yang terjadi dalam organisasi bahkan disebut dapat menjadi salah satu sumber rendahnya *psychological well-being* karyawan sehingga meningkatkan stres kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Vander dkk (2016) yang menyimpulkan *job insecurity* berkorelasi positif dengan stres kerja. Perubahan yang terjadi dapat memengaruhi persepsi subjektif karyawan bahwa pekerjaannya saat ini berada dalam ketidakpastian.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Kesejahteraan psikologis berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini juga menyimpulkan pengaruh positif antara beban kerja terhadap stres kerja melalui kesejahteraan psikologis. Pengaruh positif antara ketidakamanan terhadap stres kerja melalui kesejahteraan psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anoraga, P. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Arisandi, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Karyawan PT Bridgestone Sumatera Rubber Estate.
- [3] Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi), 10(1), 85-101. Doi: <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- [4] Aulia, S., & Panjaitan, R. U. (2019). Kesejahteraan psikologis dan tingkat stres pada mahasiswa tingkat akhir. Jurnal Keperawatan Jiwa, 7(2), 127-134. Doi: <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ/artic le/view/4980>
- [5] Bashori, M. F., & Meiyanto, I.J.K.S. (2019). Peran Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Dengan Moderator Religiusitas. Gajah Mada Journal of Psychology. Vol.3. No.1.
- [6] Berot, F.H. (2015). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah 2015. Tesis, Universitas andalas. Doi: <http://scholar.unand.ac.id/12105/1/abstrak.pdf>
- [7] Daniella, B. A. (2012). Perbedaan Psychological Well-Being Orang Tua Tunggal Laki-Laki Dan Orang Tua Tunggal Perempuan Yang Bercerai. Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul Jakarta.
- [8] De Bruin, G.P., & Taylor, N. (2005). Development of the Sources of of Work Stress Inventory. Souuth African Journal of Psychology, 35(4).
- [9] Fajrianthi., & Ramdhani, M.R. (2021). Pengaruh Job Inseceruty dengan Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Outsourcing. Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1(1).
- [10] Gibson. (2017). Organization, Behavior, Structure and Process. Edition 10. USA: Bosto.
- [11] Hamaideh, SH. (2011). Stressors and Reaction to Stressors Among University Students. International Journal of Psychiatry. Vol.5.. Doi: <https://doi.org/10.1177/002076400934844>
- [12] Handoko. (2015). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- [13] Harries, J., Ng, K. Y., Wilson, L., Kirby, N., & Ford, J. (2015). Evaluation of The Work Psychosocial wellbeing of disability support workers. Australasian: Cambridge University Press.
- [14] Haryati. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Jurnal Management Keperawatan. Vol.1 No.1. Mei 2013, 48-56. Doi: <https://media.neliti.com/media/publications/111590-ID-hubungan-antara-beban-kerja-dengan-stres.pdf>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN