

## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DI LAPAS NARKOTIKA KELAS IIA KARANG INTAN

Handika<sup>1</sup>, Lita Ariani<sup>2</sup>, Dicky Listin Quarta<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin<sup>1,2,3</sup>

e-mail : [handikaa59@gmail.com](mailto:handikaa59@gmail.com)

### ABSTRAK

Tingginya tingkat overkapasitas di Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan berdampak pada meningkatnya beban kerja petugas pengamanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada petugas, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Sebanyak 46 petugas dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan meliputi Health & Safety Executive-Work Related Stress Scale (HSE-WRSS) dan Role Overload Scale (ROS). Hasil analisis regresi linear sederhana menggunakan JASP menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja ( $R^2 = 0,146$ ;  $F(1,44) = 7,51$ ;  $p < 0,05$ ), dengan kontribusi sebesar 14,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja berbanding lurus dengan peningkatan tingkat stres kerja. Secara teoretis, penelitian ini mendukung validitas model stres kerja Health & Safety Executive (HSE) dalam konteks lembaga pemasyarakatan di Indonesia. Secara praktis, hasil studi ini memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif, termasuk pengaturan beban kerja dan penyediaan dukungan psikologis bagi petugas lapas.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Lembaga Pemasyarakatan

### ABSTRACT

The severe overcrowding at the Class IIA Karang Intan Narcotics Prison has resulted in a substantial increase in the workload of correctional officers. This study aims to analyze the effect of workload on job stress among officers using a quantitative correlational approach. A total of 46 officers were selected through purposive sampling. The instruments employed include the Health & Safety Executive-Work Related Stress Scale (HSE-WRSS) and the Role Overload Scale (ROS). Simple linear regression analysis using JASP revealed that workload significantly affects job stress ( $R^2 = 0.146$ ;  $F(1,44) = 7.51$ ;  $p < 0.05$ ), contributing 14.6% to stress variation. These findings indicate a direct positive correlation between increasing workload and heightened job stress. Theoretically, this study supports the validity of the Health & Safety Executive (HSE) model of job stress within the context of correctional institutions in Indonesia. Practically, the findings provide a foundation for the development of more adaptive human resource management policies, including effective workload regulation and the provision of psychological support programs for correctional officers.

**Keywords:** Workload, Work Stress, Correctional Institutions

### PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) memiliki mandat penting dalam pembinaan narapidana, rehabilitasi, dan reintegrasi sosial sebagaimana diatur dalam UU No. 12 Tahun

1995. Fungsi ini melampaui aspek keamanan, mencakup pendidikan, bimbingan sosial, dan pembinaan mental (Rudiansyah et al. 2023; Fauzi, 2022). Namun, implementasi di lapangan sering tidak berjalan sesuai idealnya. Salah satu hambatan utama adalah overkapasitas penghuni dan keterbatasan sumber daya manusia. Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan di Kalimantan Selatan dirancang untuk 800 narapidana, tetapi saat ini dihuni lebih dari 1.300 orang (Rudiansyah et al. 2023).

Kondisi ini berarti terjadi overkapasitas hingga 176% dari kapasitas ideal. Dengan hanya 46 petugas terbagi dalam empat regu, setiap regu harus menangani lebih dari 300 narapidana. Situasi tersebut menimbulkan tekanan fisik dan mental yang berat bagi petugas. Masalah serupa juga dialami oleh banyak lapas di Indonesia. Misalnya, Rutan Kelas IIB Jeneponto mengalami overkapasitas hingga 752% (Rahel, 2023). Secara nasional, terdapat 270.000 narapidana dibanding kapasitas 160.000, dan lebih dari 60% kasus terkait narkotika (Eddy, 2023).

Kebijakan penambahan kapasitas fisik maupun redistribusi narapidana terbukti belum menyelesaikan masalah karena tren kasus narkotika terus meningkat. Wawancara dengan petugas menunjukkan dampak kerja yang serius pada kesehatan, mulai dari sakit kepala, nyeri tubuh, hingga hipertensi. Kelelahan akibat kurang tidur sering terjadi karena mereka harus bekerja lembur dan tetap bertugas meski kondisi fisik tidak mendukung akibat keterbatasan personel. Kondisi serupa ditemukan pada petugas Lapas Ambon yang mengalami stres tinggi karena beban kerja berlebihan (Lubis, 2023), serta di Lapas Muara Sabak dengan kategori stres kerja sangat tinggi (Awalia & Pangestuti, 2023).

Bahkan, penelitian Bezerra et al. (2016) di Puerto Riko dan Kokoroko & Sanda (2019) di Ghana menunjukkan bahwa petugas lapas dan tenaga kesehatan menghadapi stres kronis, kelelahan emosional, dan depersonalisasi ketika beban kerja tidak terkendali. Ditemukan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Lo & Weng (2023) bahwa stres peran memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan kerja petugas keamanan penjara, petugas keamanan menghadapi tekanan kerja yang tinggi akibat konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja yang berlebihan. Berdasarkan pada hasil penelitian Simbolon (2019) mengenai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Semarang pada petugasnya yang mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi, yang mana dipengaruhi oleh beban kerja yang berat, tekanan dalam menjaga keamanan, serta keterbatasan sumber daya manusia. Stres kerja pada petugas lapas meliputi jam kerja yang panjang, sistem kerja shift yang tidak merata, serta kurangnya dukungan psikologis dan sosial dari lingkungan kerja (Simbolon, 2019).

Tidak hanya di Indonesia, di negara lain yaitu di Puerto Riko petugas pemasyarakatan mengalami stres kerja tinggi akibat kelelahan, masalah kesehatan, dan risiko cedera, dengan melaporkan tingkat stres operasional yang signifikan. Stres ini menyebabkan petugas mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi rendah (Bazerra et al. 2016). Stres kerja merupakan respons negatif ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu dalam menghadapinya (Cousins et al. 2004). Model Health & Safety Executive (HSE) mendefinisikan stres sebagai reaksi psikologis yang muncul ketika kapasitas individu tidak seimbang dengan tuntutan kerja, yang berdampak pada kesehatan, produktivitas, hingga risiko kecelakaan (Grasiaswaty et al. 2022). Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berkontribusi signifikan terhadap stres pada pegawai, termasuk di lingkungan pemasyarakatan (Al-Ghamdi, 2017; Alfandara, 2019; Muslim et al. 2023).

Meski demikian, sebagian besar studi terdahulu masih bersifat deskriptif dan belum secara kritis mengeksplorasi konteks unik organisasi penegakan hukum di Indonesia. Faktor penyebab stres kerja dijelaskan melalui tujuh dimensi HSE, yaitu tuntutan kerja, kontrol, dukungan manajerial, dukungan rekan kerja, hubungan, peran, dan perubahan (Edwards et al. 2008). Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kapasitas individu menimbulkan kelelahan dan tekanan berlebih yang berujung pada stres (Lisnawati et al. 2019). Asih et al. (2018) menambahkan bahwa stres dapat muncul melalui respons emosional, fisiologis, dan kognitif terhadap tuntutan kerja. Penelitian di berbagai lapas juga menegaskan pengaruh faktor-faktor tersebut, seperti tingginya stres pada pegawai Lapas Muara Sabak akibat overkapasitas (Awalia & Pangestuti, 2023) dan konflik peran yang dialami petugas keamanan sebagaimana dijelaskan oleh Lo & Weng (2023).

Beban kerja menurut Al-Ghamdi (2017) merupakan tekanan yang dialami individu dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan emosional mereka. Beban kerja mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta melibatkan beban fisik dan mental. Lebih dari sekadar kuantitas tugas, beban kerja juga mencakup aspek psikologis dan emosional yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu di lingkungan kerja. Hal ini ditegaskan oleh Alfandara (2019) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai Lapas Pemuda Kelas III Langkat.

Pegawai di lapas tersebut menghadapi tantangan berat seperti jam kerja panjang (12 jam per shift), keterbatasan jumlah pegawai, dan tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan serta ketertiban narapidana. Penelitian Lubis (2023) juga menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Selain itu, tekanan kerja juga muncul dari sistem kerja shift yang tidak merata serta tanggung jawab besar terhadap keamanan penghuni lapas, yang semakin memperburuk kondisi stres kerja petugas. Dalam penelitian *Role Overload and Job Stress among Female University Teachers* oleh Nawal G. Al-Ghamdi, terdapat tiga dimensi utama yang digunakan untuk mengukur beban kerja, yaitu; 1) Tekanan Waktu (*Time Stress*) Menilai sejauh mana tuntutan pekerjaan mempengaruhi pembagian waktu seseorang, termasuk perasaan kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas. 2) Kecemasan (*Anxiety*) Mengukur tingkat tekanan psikologis yang timbul akibat beban kerja yang berlebihan. 3) Kelebihan Peran (*Role Overload*) Menunjukkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menyelesaikannya.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu: Tuntutan Pekerjaan yang Tinggi, Keterbatasan Sumber Daya, Kurangnya Kontrol atas Pekerjaan, Tekanan Waktu (*Time Stress*), Lingkungan Kerja yang Tidak Kondusif, dan Keseimbangan antara Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi (Al-Ghamdi, 2017). Dinamika Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja di Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan, Maharani & Budianto (2019) menerangkan bahwa beban kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dengan stres kerja, dimana tingginya beban kerja menyebabkan kelelahan fisik, tekanan psikologis, dan penurunan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja secara langsung sebesar 19,3% dengan secara tidak langsung melalui kinerja sebesar 39,9%. Kondisi ini diperparah oleh kurangnya tenaga kerja dan distribusi tugas yang tidak seimbang, sehingga diperlukan strategi manajemen yang efektif untuk mengurangi dampak negatifnya.

Berdasarkan hasil penelitian Muslim et al. (2023), terdapat keterkaitan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, dibeban kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan stres kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, seiring dengan meningkatnya tuntutan kerja, pegawai mengalami tekanan emosional dan kelelahan (Muslim et al. 2023). Beberapa temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja pada petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan terbukti. Indikasi atau gejala stres yang ditimbulkan pekerjaan banyak sekali bentuknya, salah satu dampak yang disebabkan oleh stress kerja adalah penyakit, baik fisik maupun psikologis yang dapat menyebabkan gangguan emosional yang serius dan kronis yang berdampak pada kerusakan struktural pada tubuh hingga bisa mengakibatkan kematian.

Salah satu penyebab eksternal dari stres kerja adalah adanya keadaan yang mengandung tuntutan yang berat dan mendesak. Tuntutan berat ini merupakan beban kerja (Lubis, 2023). Beban kerja menurut Al-Ghamdi (2017) berkaitan dengan tekanan yang dialami individu dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan emosional mereka. Al-Ghamdi mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu: Tuntutan Pekerjaan yang Tinggi, Keterbatasan Sumber Daya, Kurangnya Kontrol atas Pekerjaan, Tekanan Waktu (*Time Stress*), Lingkungan Kerja yang Tidak Kondusif, dan Keseimbangan antara Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi. Dimensi diantaranya yaitu: *time stress* dan *anxiety* (Al-Ghamdi, 2017). Penelitian Hasna (2024) didapatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) Malaysia di Kota X.

Hal tersebut menunjukkan bahwa regulasi dari beban kerja mempengaruhi stres pada staf Implikasi (Hasna, 2024). Berdasarkan hasil penelitian Alfandara (2019), ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Lapas Pemuda Kelas III Langkat (Alfandara, 2019). Dalam penelitian Lubis (2023), terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Lapas Kelas IIA Ambon. Hasil analisis korelasional menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka rasakan.

Temuan ini menguatkan teori bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menjadi faktor utama penyebab stres kerja, terutama dalam lingkungan kerja dengan tingkat tuntutan yang tinggi. Berdasarkan penelitian Farid et al. (2023) beban kerja yang tinggi pada petugas pemasyarakatan, terutama di Lapas Narkotika Kelas II A Muara Beliti, berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Overkapasitas narapidana yang mencapai 894 orang, jauh melampaui kapasitas ideal 289 orang, menyebabkan petugas harus menangani tugas yang berlebihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh sebesar 63,4% terhadap penurunan kinerja, dengan dampak seperti kelelahan, tekanan psikologis, dan kurang optimalnya pembinaan narapidana (Lubis, 2023).

Berdasarkan fenomena dan bukti empiris, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara sistematis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada petugas pengamanan di Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan. Fokus penelitian ini adalah pada beban kerja fisik dan psikologis yang dialami petugas, dengan kontribusi teoretis berupa penguatan model Health & Safety Executive (HSE) dalam konteks organisasi penegakan hukum di Indonesia serta implikasi praktis dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia di lapas. Penelitian ini

berbeda dengan studi sebelumnya karena menekankan lokasi khusus di Kalimantan Selatan yang menghadapi overkapasitas ekstrem pada lapas narkotika, penggunaan alat ukur HSE-WRSS dan Role Overload Scale (ROS) yang sudah teruji reliabilitasnya, serta sampel spesifik berupa petugas pengamanan dengan beban kerja tinggi dan kondisi demografis tertentu. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberi kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi kerja, tetapi juga menjadi dasar bagi strategi kebijakan yang lebih adaptif dan manusiawi dalam mengelola stres kerja petugas pemasyarakatan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel beban kerja dan stres kerja pada petugas pengamanan di Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan. Desain ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh dan kekuatan hubungan antarvariabel secara statistik (Sugiyono, 2016; Creswell, 2012; Bryman, 2015). Metode korelasional memungkinkan peneliti untuk melihat sejauh mana perubahan dalam beban kerja dapat memprediksi perubahan dalam stres kerja. Pendekatan ini telah digunakan secara luas dalam studi psikologi kerja untuk memahami beban mental dalam organisasi yang kompleks (Sonnentag & Frese, 2013).

Penelitian ini memiliki dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yaitu beban kerja dan variabel terikat (Y) yaitu stres kerja. Beban kerja merupakan tekanan yang dialami individu dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi psikologis dan emosional mereka. Tekanan ini mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan tuntutan terhadap kemampuan kognitif maupun fisik. Definisi ini mendukung pemilihan instrumen yang relevan dan teruji dalam studi ini (Keller et al. 2020).

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis negatif yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu untuk menghadapinya (Day et al. 2012; Cousins et al. 2004; Grasiaswaty et al. 2022). Stres ini dapat menyebabkan gangguan pada kesejahteraan emosional dan performa kerja jika berlangsung secara terus-menerus. Beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan motivasi dan efisiensi kerja secara signifikan. Hal ini telah dibuktikan melalui berbagai penelitian lintas profesi dan konteks kerja (Ilies et al. 2015).

Dengan memahami definisi dan hubungan antarvariabel secara konseptual, penelitian ini menyusun pengukuran dan analisis dengan mempertimbangkan keakuratan data. Penentuan instrumen dan teknik analisis diarahkan untuk mendukung validitas internal hasil penelitian. Oleh karena itu, pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris yang kuat dalam menjelaskan dinamika stres kerja di lingkungan pemasyarakatan. Temuan dari studi ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan sumber daya manusia di lapas.

Populasi penelitian adalah 116 pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan. Sampel dipilih dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria khusus, yaitu petugas pengamanan dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Dari populasi tersebut diperoleh 46 responden yang memenuhi kriteria. Pemilihan ini mempertimbangkan keterlibatan langsung mereka dengan beban kerja tinggi dan risiko stres kerja. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner berbasis skala Likert yang terdiri atas dua alat ukur, yaitu Health & Safety Executive-Work Related Stress Scale (HSE-WRSS) dan Role Overload Scale (ROS). Skala HSE-WRSS dikembangkan oleh Cousins et al. (2004) dan diadaptasi oleh Grasiaswaty & Handayani (2022),

digunakan untuk mengukur stres kerja melalui aspek tuntutan, dukungan manajerial maupun rekan kerja, hubungan organisasi, dan perubahan, dengan reliabilitas tinggi (Cronbach's Alpha = 0,864) serta lima pilihan jawaban mulai dari "tidak pernah" hingga "selalu." Sedangkan beban kerja diukur menggunakan ROS yang dikembangkan oleh Reilly (1982), merupakan skala berdimensi tunggal dengan 13 item dan korelasi item-total 0,50–0,80, serta memiliki reliabilitas 0,88; hasil uji pada penelitian ini juga menunjukkan reliabilitas  $\alpha = 0,819$ . Skala ini dirancang untuk menilai kelebihan beban kerja dan menggunakan empat kategori jawaban, yaitu "sangat tidak sesuai," "tidak sesuai," "sesuai," dan "sangat sesuai" (Hasna, 2024).

Sebelum digunakan, instrumen diuji reliabilitas untuk memastikan konsistensi hasil. Karena instrumen telah digunakan dalam penelitian sebelumnya, uji yang dilakukan hanya reliabilitas, bukan validitas. Try out dilakukan pada 36 petugas lapas dengan hasil menunjukkan nilai  $\alpha$  tinggi ( $0,95 < 0,05$ ), sehingga instrumen dinyatakan layak. Selain itu, adaptasi konteks lokal juga dilakukan dengan menyesuaikan redaksi bahasa ke dalam istilah yang akrab bagi petugas lapas serta meninjau relevansi butir terhadap budaya organisasi pemasyarakatan, sehingga responden dapat memahami pertanyaan dengan lebih jelas. Seluruh proses penelitian diringkas dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Ringkasan Desain Penelitian**

Aspek	Deskripsi
Lokasi penelitian	Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan, Kalimantan Selatan
Populasi	116 pegawai lapas
Sampel	46 petugas pengamanan (purposive sampling, pengalaman $\geq 1$ tahun)
Variabel Bebas (X)	Beban kerja (Role Overload Scale/ROS, $\alpha = 0,819$ )
Variabel Terikat (Y)	Stres kerja (HSE-WRSS, $\alpha = 0,864$ )
Instrumen	Kuesioner skala Likert
Analisis Data	Regresi linear sederhana dengan JASP

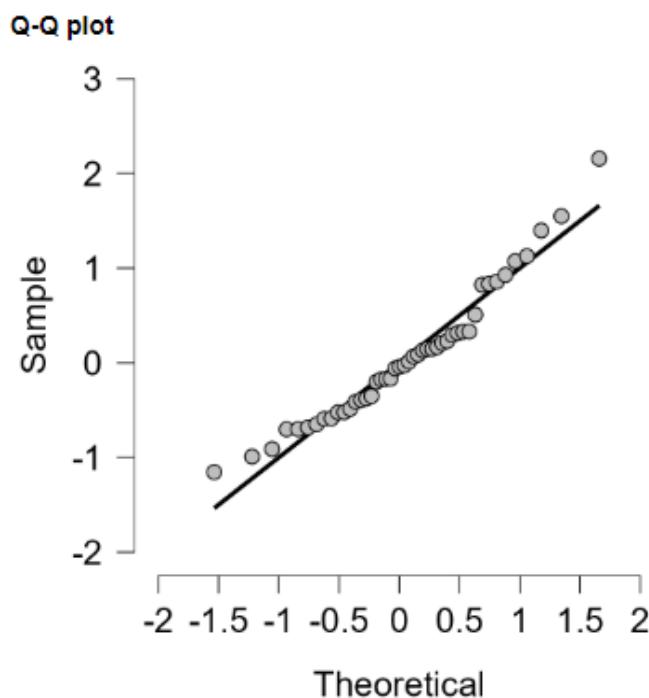
Dalam penelitian berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja di Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan, prosedur dan analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara online melalui *Google Form* atau secara langsung kepada petugas lapas untuk mengukur tingkat beban kerja dan stres kerja yang mereka alami. Setelah data terkumpul, dilakukan pengujian asumsi regresi linear, meliputi linearitas, dan normalitas residual, guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Selanjutnya, analisis regresi dilakukan untuk menguji hipotesis, dengan melihat koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Proses analisis ini dilakukan menggunakan aplikasi statistik seperti *JASP* (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) agar hasil yang diperoleh lebih akurat. Dengan tahapan ini, penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana beban kerja mempengaruhi tingkat stres kerja di lingkungan Lapas Narkotika.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Analisis regresi linear sederhana dalam hasil penelitian ini diawali dengan pengujian asumsi uji normalitas dan linearitas pada hasil data yang didapatkan oleh peneliti. Analisis pada Q-Q plot menunjukkan bahwa data yang didapatkan tidak terlalu jauh menyimpang dari garis diagonal, sehingga mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dan linearitas dalam penelitian terpenuhi. Hasil ini menggunakan analisis menggunakan metode *Shapiro-Wilk* yang ditemukan dalam aplikasi *JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program)*, pada data residu terstandar juga menindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal ( $SP = 0.954$ , dan  $P = 0.069$ ). Analisis regresi linear sederhana memperlihatkan adanya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja ( $R^2 = 0,146$   $F(1,44) = 7,51$ ,  $p < 0,05$ ). Beban kerja secara signifikan dapat meningkatkan stres kerja pada petugas pengamanan ( $b=0,27$ ,  $p < 0,05$ ).

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas dengan Menggunakan Grafik Q-Q Plot**



Temuan ini mengonfirmasi hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada petugas pengamanan Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan. Dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,146 dan  $p < 0,05$ , diketahui bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 14,6% terhadap variasi stres kerja. Fakta ini menunjukkan bahwa tekanan kerja akibat overkapasitas, kurangnya tenaga, dan sistem shift yang tidak merata secara langsung berdampak pada kondisi psikologis petugas. Di Kalimantan Selatan, fenomena ini menjadi perhatian khusus mengingat jumlah narapidana yang melebihi kapasitas lapas menjadi salah satu yang tertinggi di wilayah Kalimantan.

## Pembahasan

Penelitian ini mengindikasikan korelasi positif antara beban kerja dan stres kerja pada petugas pengamanan di Lapas Karang Intan. Hasil regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami. Kondisi lokal di Kalimantan Selatan, khususnya di Karang Intan, memperkuat temuan ini: jumlah narapidana mencapai lebih dari 1.300 orang, sementara kapasitas hanya untuk 800. Dengan jumlah petugas yang terbatas, setiap petugas harus mengawasi ratusan narapidana, menciptakan tekanan fisik dan emosional yang luar biasa. Konteks lokal ini memberikan penekanan penting pada urgensi perbaikan sistem kerja dan distribusi beban kerja. Penelitian menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh petugas, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami (Alfandara, 2019; Lubis, 2023; Baka & Derbis, 2012). Cousins et al. (2004) juga menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respons negatif ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Dalam lingkup lapas, beban kerja yang berat terutama berasal dari kondisi overkapasitas narapidana, jumlah petugas yang terbatas, sistem kerja shift yang tidak seimbang, serta tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi. Para petugas pengamanan harus mengatur sejumlah besar narapidana dengan fasilitas yang terbatas, yang berkontribusi pada kelelahan, penurunan fokus, dan stres yang berkepanjangan (Mark & Smith, 2012).

Al-Ghamdi (2017) menerangkan bahwa beban kerja bukan hanya mencakup tugas fisik, tetapi juga meliputi tekanan waktu, kecemasan, dan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kapasitas individu. Kondisi ini memicu kecemasan terhadap tekanan waktu karena tugas yang menumpuk, perasaan terburu-buru, dan kurangnya waktu untuk diri sendiri atau keluarga. Kecemasan tersebut berkaitan dengan ketegangan mental dan emosional akibat beban kerja berlebih, seperti rasa cemas saat menerima telepon terkait pekerjaan, kegelisahan, serta perasaan bersalah saat mengambil cuti. Ketika tuntutan kerja melebihi sumber daya pribadi (waktu, energi, kemampuan), terjadi role overload yang ditandai dengan kurangnya energi, komitmen yang melampaui kapasitas, dan perasaan selalu tertinggal. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan menjadi prediktor kuat terhadap stres kerja (Al-Ghamdi 2017; Prem et al., 2017; Bridgeman et al., 2018). Kondisi ini juga sejalan dengan penjelasan Lubis (2023) yang menekankan bahwa stres kerja dapat timbul akibat tekanan eksternal yang berlebihan, dengan beban kerja menjadi salah satu sumber utama dari tekanan tersebut.

Dari hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Artinya, manajemen beban kerja yang buruk akan menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan mental, dan menurunkan kesejahteraan emosional karyawan (Anwar Ramli, et al. 2022). Dalam penelitian Jame et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, baik secara fisik maupun mental, berdampak signifikan terhadap peningkatan stres kerja dan penurunan perilaku keselamatan di tempat kerja (Jame et al. 2022). Beban kerja memberi pengaruh terhadap stres kerja. Jika beban kerja terlalu tinggi dan melebihi kemampuan, maka akan menimbulkan stres. Namun, jika beban kerja masih sesuai kemampuan dan dikelola dengan baik, stres yang muncul bisa menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik (Kobis et al. 2023). Sehingga penelitian yang dilakukan oleh Kokoroko et al. (2019) menyimpulkan beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja, khususnya pada petugas kesehatan *outpatient services* (OPD). Beban kerja yang tinggi yang

mencakup tekanan waktu, tanggung jawab emosional, dan tuntutan fisik-secara langsung meningkatkan risiko stres kerja (Kokoroko et al. 2019).

Adapun hasil temuan Mariana & Ramie (2021) terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja perawat, dengan semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan (Mariana & Ramie, 2021). Niswaty et al. (2022) menjelaskan beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan stres kerja. Semakin berat dan banyak tuntutan pekerjaan, semakin besar tingkat stres yang dirasakan oleh individu dalam menjalankan tugasnya (Niswaty et al. 2022). Beban kerja yang tidak seimbang dapat meningkatkan stres kerja, ketika tugas terlalu banyak dan tidak seimbang dengan kemampuan atau dukungan yang ada, hal ini menyebabkan kelelahan dan tekanan, yang pada akhirnya memicu stres dalam bekerja (Salsabilla et al. 2022). Penelitian Sari et al. (2020) membuktikan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak langsung terhadap peningkatan stres kerja pada perawat. Kondisi kerja yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan keterampilan tinggi menjadi faktor stres utama. Stres kerja yang terus-menerus akan mengganggu kualitas pelayanan kesehatan, menurunkan kepuasan kerja, dan mengancam keselamatan pasien serta kesejahteraan tenaga kesehatan (Sari et al. 2020). Dengan hasil penelitian ini menekankan bahwa ketidakseimbangan dan beban kerja yang berlebihan di lingkungan kerja seperti lapas dapat menyebabkan stres kerja yang signifikan. Sehingga dari beberapa hasil sumber penelitian juga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Adapun dalam kekurangan penelitian yaitu, penelitian memiliki beberapa batasan dan hanya dapat dilakukan di satu tempat saja sehingga tidak bisa dilakukan di berbagai tempat lainnya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu yang perlu dicermati. Pertama, penggunaan kuesioner self-report berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, misalnya social desirability bias, yang dapat memengaruhi keakuratan jawaban (Podsakoff et al., 2012). Kedua, jumlah sampel relatif kecil ( $n = 46$ ) dan hanya berfokus pada satu lapas sehingga hasil penelitian sulit digeneralisasikan secara luas. Ketiga, penelitian ini belum memasukkan kemungkinan variabel mediasi atau moderasi seperti dukungan sosial, efikasi diri, atau budaya organisasi, yang secara teoritis dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja (Bakker & Demerouti, 2017; Inceoglu et al., 2018). Oleh karena itu, studi lanjutan dianjurkan menggunakan pendekatan mixed-method, melibatkan lebih banyak lokasi, serta mempertimbangkan variabel psikososial tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

Selain itu, studi longitudinal juga direkomendasikan sebagai tindak lanjut untuk mengamati dinamika stres kerja dan beban kerja dalam jangka waktu yang lebih panjang (Taris & Kompier, 2014). Pendekatan ini memungkinkan peneliti melihat perubahan tingkat stres secara temporal serta mengidentifikasi fase-fase kritis dalam proses adaptasi psikologis petugas. Kombinasi data kuantitatif dan kualitatif juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap pengalaman personal petugas dan strategi coping yang mereka gunakan dalam menghadapi tekanan kerja.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada petugas pengamanan di Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan, dengan kontribusi sebesar 14,6% terhadap variasi stres. Kondisi overkapasitas, sistem shift yang tidak merata, dan

keterbatasan sumber daya memperburuk tekanan fisik maupun psikologis petugas. Hasil ini memberikan kontribusi praktis berupa dasar bagi kebijakan manajemen SDM yang lebih adaptif dan program dukungan psikologis berkelanjutan. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada validasi penerapan model stres kerja HSE dalam konteks unik lembaga pemasyarakatan di Indonesia, sehingga memperkaya kajian psikologi kerja di bidang penegakan hukum.

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi Lapas Narkotika Kelas IIA Karang Intan, khususnya dalam evaluasi sistem kerja dan pembagian tugas yang lebih proporsional agar tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada petugas. Manajemen beban kerja yang baik diperlukan untuk menjaga kesejahteraan dan kinerja pegawai. Dari sisi kebijakan sumber daya manusia, hasil ini mendorong perlunya dukungan psikologis, pelatihan manajemen stres, dan program kesehatan kerja sebagai upaya pencegahan stres berlebihan. Penelitian ini juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dilakukan perluasan studi ke Lapas lain dengan karakteristik berbeda guna memperoleh generalisasi temuan yang lebih luas. Penambahan variabel moderasi seperti dukungan sosial, efikasi diri, atau gaya coping juga penting untuk memahami mekanisme psikologis yang memediasi hubungan beban kerja dan stres kerja. Selain itu, penggunaan pendekatan longitudinal atau mixed-method dapat memberikan gambaran yang lebih utuh tentang dinamika stres kerja dari waktu ke waktu dan bagaimana petugas beradaptasi dalam konteks kerja yang penuh tekanan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfandara, S. (2019). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Lapas pemuda lelas III Langkat* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Al-Ghamdi, N. G. (2017). Role overload and job stress among the female university teachers: Saudi context. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(2), 288–301. <https://european-science.com/oejnss/article/view/5251>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang University Press
- Awalia, M. S., & Pangestuti, N. (2023). Tingkat stres kerja pada pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Muara Sabak. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 11(3), 69–73. <https://doi.org/10.23887/jpku.v11i3.57977>
- Baka, Ł., & Derbis, R. (2012). Job stress, burnout and work engagement among correctional officers. *Medycyna Pracy*, 63(4), 473–486.
- Bezerra, C. D., Assis, S. G., & Constantino, P. (2016). Psychological distress and work stress in correctional officers: A literature review. *Ciencia & Saude Coletiva*, 21(7), 2135–2146. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015217.04802016>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bridgeman, P. J., Bridgeman, M. B., & Barone, J. (2018). Burnout syndrome among healthcare professionals. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 75(3), 147–152. <https://doi.org/10.2146/ajhp170460>
- Bryman, A. (2015). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson Education.

- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). 'Management standards' work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113–136. <https://doi.org/10.1080/02678370410001734322>
- Day, A. L., Hartling, L., & MacDonald, H. (2012). Investigating the effects of workload on employee performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 162–175. <https://doi.org/10.1037/a0026819>
- Edwards, J. A., Webster, S., Van Laar, D., & Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work & Stress*, 22(2), 96–107. <https://doi.org/10.1080/02678370802166599>
- Farid, A., & Jarodi, O. (2023). The influence of workload on the performance of officers in Class IIA Muara Beliti Narcotics Prison. *Inovator*.
- Fauzi, D. F. (2022). Aplikasi manajemen kepegawaian, narapidana dan grafik penggolongan narapidana pada lembaga pemasyarakatan narkotika kelas IIA Karang Intan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB). <https://doi.org/10.31219/osf.io/gjeqh>
- Grasiaswaty, N., & Handayani, L. (2022). Health and safety executive work related stress scale-Indonesian version: Reliability and convergent validity. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 11(3), 402–411. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v11i3.2022.402-411>
- Grasiaswaty, N., Pradita, L., & Sadida, N. (2022). Health and safety executive work related stress scale-Indonesian version: Reliability and Convergent Validity. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. doi: 10.20473/ijosh.v11i3.2022.402-411
- Hasna, H. Z. (2024). Hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang). <https://doi.org/10.31219/osf.io/xsh2t>
- Jame, F., Hekmatshoar, R., & Falahi, M. (2022). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap perilaku aman karyawan di industri otomotif. *Heliyon*, 8(11), e11216. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11216>
- Keller, A. C., Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2020). Please wait, and don't complain: An experiment on customer incivility, emotion regulation, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 272–286. <https://doi.org/10.1037/ocp0000161>
- Kobis, Y. S., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2023). Jurnal pendidikan ekonomi effect of workload and job stress on employee performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 48–56. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU>.
- Kokoroko, E., & Sanda, M.A. (2019). Effect of workload on job stress of ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, affective states, and workplace deviance: A daily diary study. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 777–793. <https://doi.org/10.1037/a0038904>
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2017.12.006>
- Lisnawati, A. S., & Jhoansyah, D. (2019). Peran locus of control dan stres kerja terhadap

- kepuasan kerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 1(2), 394–403. <https://doi.org/10.33087/jomb.v1i2.52>.
- Lo, C. L., & Weng, C. J. (2023). A research on the relationship between role stress and job involvement for prison security officers. *Advances in Management and Applied Economics*, 13(6), 1–8. <https://doi.org/10.47260/amae/1361>
- Lubis, D. S. W. (2023). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Lapas Kelas IIA. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 561–567. <https://doi.org/10.58905/jtear.v3i4.152>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Mariana, E. R., & Ramie, A. (2021). Analisis hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat: Literature review. *JKM : Jurnal Keperawatan Merdeka*, 1(2), 158–168.
- Mark, G. M., & Smith, A. P. (2012). Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *British Journal of Health Psychology*, 17(3), 505–521. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8287.2011.02051.x>
- Muslim, D., Ilmi, Z., & Irwansyah. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja: Studi empiris pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3), 173–183. <https://doi.org/10.59733/jimnu.v1i3.71>
- Niswaty, R., Putra, A. L., Asdar, M., Salam, R., Amir, M., & Arhas, S. H. (2022). The influence of workload and work stress on the performance of legislators at the Sorong Regency Regional House of Representatives Office. *Proceedings of the 1st World Conference on Social and Humanities Research (W-SHARE 2021)*, (Vol. 654, pp. 109–114).
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108–123. <https://doi.org/10.1002/job.2115>
- Ramadhani, M. S., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(2), 58–67.
- Rudiansyah, M., Wulandari, A., Yolanda, Z. W., Rahman, F., Ridwan, A. M., Assyaida, M. A. S., & Wati, R. M. (2023). Edukasi kesehatan mental wargabinaan melalui pendekatan psikososial pada wargabinaan Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Karang Intan. *Selaparang: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 7(4), 2754-2761.
- Salsabilla, A., Setiawan, M., & Juwita, H. A. J. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(9): 97–106.
- Sari, M., Sutarto, A. P., & Rachmawati, M. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 11(1), 62–70. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.735>
- Simbolon, F. Y. (2019). Stres narapidana Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Soegijapranata).

- <https://doi.org/10.31219/osf.io/hdxpj>
- Sugiyono, D. (2011). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta
- Taris, T. W., & Kompier, M. A. J. (2014). Cause and effect: Optimizing the designs of longitudinal studies in occupational health psychology. *Work & Stress*, 28(1), 1–8.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2014.878494>