

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN PERAN GANDA DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA PEKERJA WANITA DI PT. X KOTA BANDAR LAMPUNG

Monique Shalshabil¹, Fitria Saftarina², Terza Aflika Happy³, Rodiani⁴

Program Studi Pendidikan Dokter¹, Departemen Kedokteran Komunitas², Departemen Mikrobiologi³, Departemen Obstetri dan Ginekologi⁴

Fakultas Kedokteran, Universitas Lampung

Email: moniqueshabil21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada meningkatnya partisipasi pekerja wanita di Indonesia yang menghadapi tantangan peran ganda antara pekerjaan profesional dan tanggung jawab domestik. Beban kerja berlebih dan konflik peran dapat memicu stres kerja yang berdampak pada kesehatan dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan peran ganda dengan tingkat stres kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung serta mendeskripsikan distribusi frekuensi masing-masing variabel. Metode yang digunakan adalah analitik dengan rancangan cross-sectional. Sampel terdiri dari 173 pekerja wanita yang dipilih menggunakan purposive sampling dari populasi 403 orang. Beban kerja diukur melalui NASA-TLX, peran ganda menggunakan *Work-family conflict* Scale, dan stres kerja melalui Workplace Stress Scale. Analisis data mencakup statistik deskriptif dan uji chi-square dengan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami stres tinggi (83,8%), beban kerja tinggi (71,1%), dan peran ganda tinggi (65,9%). Analisis bivariat menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja ($p = 0,412$) maupun peran ganda dengan stres kerja ($p = 0,270$). Pembahasan menekankan bahwa faktor lain seperti dukungan sosial, manajemen waktu, dan adaptasi individu mungkin berperan dalam menentukan tingkat stres.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Peran Ganda, Pekerja Wanita

ABSTRACT

This study focuses on the increasing participation of female workers in Indonesia who face dual roles between professional work and domestic responsibilities. Excessive workload and role conflicts may trigger work-related stress, affecting health and productivity. The study aims to examine the relationship between workload and dual roles with work stress levels among female workers at PT. X, Bandar Lampung, and to describe the frequency distribution of each variable. An analytic cross-sectional design was employed with a purposive sample of 173 female workers from a population of 403. Workload was measured using the NASA-TLX, dual roles via the Work-family conflict Scale, and work stress through the Workplace Stress Scale. Data were analyzed using descriptive statistics and chi-square tests with $\alpha = 0.05$. Results showed that most respondents experienced high stress (83.8%), high workload (71.1%), and high dual roles (65.9%). Bivariate analysis indicated no significant relationship between workload and work stress (p

Article History

Received: January 2026

Reviewed: January 2026

Published: January 2026

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Nutricia.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Nutricia



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

= 0.412) or dual roles and work stress ($p = 0.270$). The discussion highlights that other factors, such as social support, time management, and individual adaptation, may influence stress levels.

Keywords: Work Stress, Workload, Dual Roles, Female Workers

PENDAHULUAN

Pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia menunjukkan tren peningkatan yang signifikan setiap tahunnya, mencakup baik kelompok pria maupun wanita. Lonjakan ini mendorong semakin banyaknya individu yang siap memasuki dunia kerja, sehingga kapasitas tenaga kerja nasional mengalami perluasan. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada penduduk perempuan meningkat dari 53,34% pada tahun 2021 menjadi 53,41% pada tahun 2022, dan kembali naik menjadi 54,52% pada tahun 2023 (Badan Pusat Statistik, 2024). Kenaikan partisipasi perempuan dalam dunia kerja mengindikasikan perubahan demografis dan sosial yang berimplikasi pada dinamika tenaga kerja, terutama terkait dengan peran ganda yang dijalankan oleh pekerja wanita. Fenomena tersebut menjadi penting untuk dikaji mengingat perempuan yang bekerja tetap memikul tanggung jawab domestik sebagai istri dan ibu, sehingga tuntutan rumah tangga tetap berjalan bersamaan dengan peran profesional mereka di tempat kerja (Megawati & Cikusin, 2021).

Isu kesehatan akibat stres kerja telah menjadi perhatian penting di Indonesia, terutama mengingat dampak psikologis yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) menunjukkan bahwa 9,8% masyarakat mengalami gangguan mental emosional sebagai akibat tekanan kerja, sementara sekitar 35% kasus mengalami dampak berat hingga fatal. Kehilangan hari kerja akibat stres juga tercatat sebesar 43%, sehingga secara langsung memengaruhi produktivitas nasional (Azhar & Iriani, 2021). Stres kerja pada pekerja wanita memiliki karakteristik yang kompleks karena keterlibatan mereka dalam peran domestik dan profesional secara bersamaan. Peran ganda ini mengharuskan pengelolaan waktu, tenaga, dan perhatian secara teratur, mencakup tanggung jawab domestik seperti mengurus anak, mengelola rumah tangga, menyiapkan kebutuhan keluarga, serta menjaga keteraturan aktivitas rumah tangga, sekaligus menjalankan peran publik melalui keterlibatan aktif di dunia kerja (Megawati & Cikusin, 2021).

Karakteristik pekerja wanita dalam dunia kerja menuntut perhatian khusus karena kombinasi faktor biologis, psikologis, dan sosial yang memengaruhi kondisi kerja mereka. Kondisi biologis seperti siklus hormonal dan kehamilan, keterlibatan aktif dalam pengasuhan anak, serta pengelolaan rumah tangga yang kontinu meningkatkan kerentanan terhadap tekanan psikososial, terutama bila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan gender (Singh et al., 2024). Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan peran domestik dapat menimbulkan stres yang berdampak pada kesehatan fisik dan mental, serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Laporan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan bahwa 60% pekerja wanita mengidentifikasi stres sebagai masalah utama di tempat kerja, dipicu oleh faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, ketidakjelasan peran, ketidakamanan kerja, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan atau atasan, pekerjaan monoton, hingga pelecehan seksual. Kesulitan menyeimbangkan peran kerja dan keluarga juga turut memperparah tingkat stres, dengan risiko penyakit jantung, gangguan otot dan tulang, depresi, hingga kelelahan (Ocktarini, 2023).

Beban kerja dipahami sebagai serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu oleh individu atau tim kerja. Beban kerja muncul sebagai akibat tuntutan tugas, kondisi lingkungan, keterampilan, serta persepsi pekerja terhadap pekerjaannya. Hart dan Staveland (dalam Fikri, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja dibagi menjadi fisik dan mental, yang idealnya seimbang dengan kapasitas individu. Ketidakseimbangan

antara kemampuan dan tuntutan kerja dapat meningkatkan risiko beban kerja berlebih. Wartono (2024) mengklasifikasikan kondisi beban kerja menjadi tiga kategori, yakni beban normal, berlebih (*over capacity*), dan ringan (*under capacity*). Ketidaksihesuaian ini dapat menurunkan efisiensi kerja karena beban yang terlalu ringan menyebabkan pemborosan sumber daya, sedangkan beban yang berlebih menimbulkan tekanan fisik dan mental yang memengaruhi produktivitas (Sukmawati & Hermana, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja, shift kerja, dan stres kerja pada pekerja wanita. Tiaraningtias et al. (2023) melaporkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai $p = 0,008$ dan korelasi $r = 0,388$, sementara shift kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan $p = 0,000$ dan korelasi $r = 0,728$. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut perlu diperhatikan dalam upaya pengendalian stres kerja di lingkungan profesional. Selain itu, konflik peran ganda turut memengaruhi tingkat stres kerja. Sinulungga dan Wijono (2023) menemukan bahwa konflik peran ganda memberikan kontribusi signifikan terhadap stres kerja dengan $p = 0,000$ dan korelasi $r = 0,565$, terutama pada pekerja wanita berstatus menikah. Temuan tersebut menekankan perlunya pemahaman mendalam terkait pengaruh peran ganda dalam meningkatkan risiko stres kerja.

Perusahaan industri pengolahan hasil laut di Kota Bandar Lampung menjadi lokasi penelitian karena karakteristik kerja yang intensif. Perusahaan berstatus Penanaman Modal Asing (PMA) ini memiliki luas lahan 6.590 m^2 dan mempekerjakan lebih dari 900 karyawan, termasuk pekerja wanita yang terlibat dalam pengolahan kepiting, pengepakan, dan cold storage. Operasi dilakukan dua shift setiap hari selama enam hari dalam seminggu, sehingga menuntut disiplin tinggi dan ketahanan terhadap tekanan kerja. Kondisi ini berpotensi meningkatkan stres kerja, terutama pada pekerja wanita yang memikul peran ganda. Tuntutan kualitas produksi, intensitas kerja, dan tanggung jawab domestik menjadikan lokasi ini relevan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja, peran ganda, dan stres kerja.

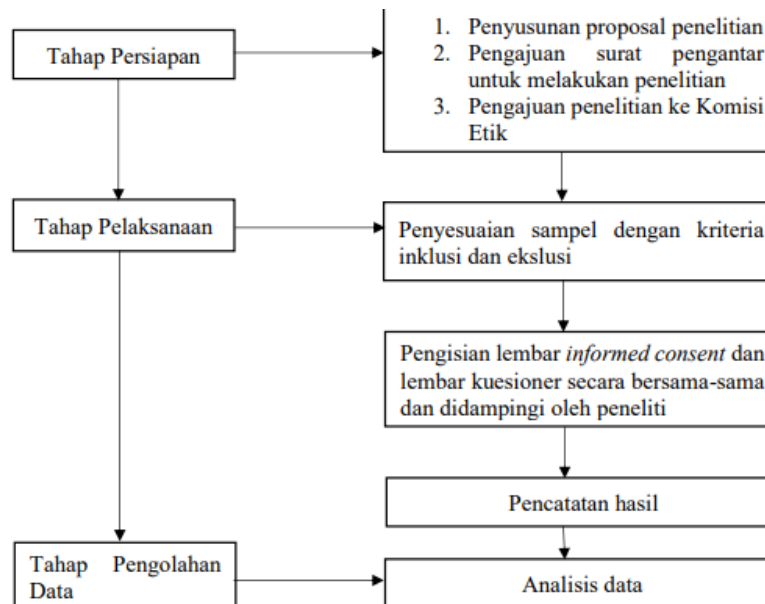
Rumusan masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan peran ganda dengan kejadian stres kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut dengan stres kerja serta mendeskripsikan distribusi frekuensi masing-masing variabel pada populasi pekerja wanita di perusahaan tersebut. Tujuan spesifik mencakup pengukuran distribusi tingkat stres kerja, beban kerja, dan peran ganda, serta analisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja serta peran ganda dan stres kerja.

Manfaat penelitian ini bersifat multidimensional. Bagi peneliti, penelitian diharapkan memperluas pemahaman terkait hubungan antara beban kerja, peran ganda, dan stres kerja, serta meningkatkan kemampuan metodologis dalam penulisan ilmiah. Bagi pekerja wanita, penelitian diharapkan meningkatkan kesadaran dan kemampuan dalam mengelola stres adaptif di lingkungan kerja. Sementara bagi institusi, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pemeliharaan kesehatan pekerja, khususnya wanita, sehingga produktivitas meningkat dan tingkat stres kerja dapat ditekan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi signifikan dalam konteks kesehatan kerja, pengelolaan tenaga kerja wanita, dan perumusan kebijakan institusional yang responsif terhadap dinamika peran ganda dan beban kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan analitik dengan rancangan cross-sectional yang bertujuan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Data dikumpulkan dalam satu periode pengamatan tanpa perlakuan khusus sehingga memungkinkan penilaian hubungan antarvariabel pada waktu yang bersamaan. Penelitian dilaksanakan di PT. X Kota Bandar Lampung pada rentang waktu September 2025 hingga Januari 2026. Populasi penelitian terdiri atas pekerja wanita yang tergabung dalam perusahaan hingga tahun 2025,

berjumlah 600 orang, dengan sampel yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Penentuan jumlah sampel minimum dilakukan melalui rumus *Lemeshow*, dengan populasi terbatas 403 orang, menghasilkan sampel akhir sebanyak 173 responden.



Gambar 1. Diagram Alur Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan peran ganda, sedangkan variabel terikat adalah kejadian stres kerja pada pekerja wanita. Kriteria inklusi mencakup kesediaan berpartisipasi melalui *informed consent*, pekerja yang telah bekerja minimal enam bulan, serta pekerja wanita yang sudah atau pernah menikah. Kriteria eksklusi mencakup pekerja yang tidak bertugas atau tidak hadir saat pengumpulan data, serta pekerja dengan riwayat gangguan kejiwaan yang telah didiagnosis secara medis. Definisi operasional dibuat untuk memastikan setiap variabel dapat diukur secara akurat dan konsisten (Minerva, 2020). Beban kerja diukur menggunakan *NASA-Task Load Index* (Hart & Staveland, 1988), peran ganda melalui *Work-family conflict Scale* (Haslam et al., 2014), dan stres kerja melalui *Workplace Stress Scale* (Soltan et al., 2020; The Marlin Company, 1978).

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya, dengan hasil *a Cronbach* di atas 0,6 untuk masing-masing alat ukur, sehingga dinyatakan layak digunakan (Hartika et al., 2019; Sulistiyo & Vitasari, 2024). Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh responden yang memenuhi kriteria, disertai prosedur *informed consent*. Data primer diperoleh dari responden langsung, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen internal perusahaan dan literatur ilmiah. Pengolahan data mencakup editing, coding, input, dan tabulasi menggunakan perangkat lunak statistik. Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel, sedangkan analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* atau *Fisher's Exact Test* pada $\alpha = 0,05$ untuk menilai hubungan antara beban kerja dan peran ganda dengan stres kerja. Penelitian telah mendapatkan persetujuan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung nomor 6025/UN26.18/PP.05.02.00/2025, sehingga prosedur penelitian dijalankan sesuai standar etika penelitian ilmiah.

HASIL**Analisis Univariat****Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden penelitian meliputi usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan pengelompokan usia, 93 responden (53,8%) berada pada rentang 20-44 tahun, sedangkan 80 responden (46,2%) berusia 45-59 tahun. Tingkat pendidikan tertinggi dimiliki oleh 82 responden (47,4%) lulusan SMA, diikuti SMP sebanyak 56 orang (32,4%) dan SD sebanyak 35 orang (20,2%). Pada kategori masa kerja, 45 responden (26%) memiliki masa kerja ≤ 5 tahun, sementara 128 orang (74%) bekerja > 5 tahun. Distribusi karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Usia 20-44	93	53,8
Usia 45-59	80	46,2
Total	173	100
Pendidikan SD	35	20,2
Pendidikan SMP	56	32,4
Pendidikan SMA	82	47,4
Total	173	100
Masa Kerja ≤ 5 tahun	45	26
Masa Kerja > 5 tahun	128	74
Total	173	100

*(Sumber : Hasil data diolah)***Distribusi Frekuensi Stres Kerja**

Stres kerja diukur menggunakan Workplace Stress Scale (WSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 145 responden (83,8%) mengalami stres tinggi, sedangkan 28 responden (16,2%) tergolong stres rendah, sebagaimana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Status Stres Kerja

Stres Kerja	n	%
Tinggi	145	83,8
Rendah	28	16,2
Total	173	100

*(Sumber : Hasil data diolah)***Distribusi Frekuensi Beban Kerja**

Beban kerja diukur melalui NASA-TLX. Hasil penelitian menunjukkan 123 responden (71,1%) mengalami beban kerja tinggi, 36 responden (20,8%) beban kerja sedang, dan 14 responden (8,1%) beban kerja rendah, yang dirangkum pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Beban Kerja	n	%
Tinggi	123	71,1
Sedang	36	20,8

Beban Kerja	n	%
Rendah	14	8,1
Total	173	100

(Sumber : Hasil data diolah)

Distribusi Frekuensi Peran Ganda

Peran ganda diukur dengan *Work-family conflict* Scale (WAFCS) dan dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan 114 responden (65,9%) mengalami peran ganda tinggi, 45 responden (26%) sedang, dan 14 responden (8,1%) rendah, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Peran Ganda

Peran Ganda	n	%
Tinggi	114	65,9
Sedang	45	26
Rendah	14	8,1
Total	173	100

(Sumber : Hasil data diolah)

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menilai hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yakni hubungan beban kerja dan peran ganda terhadap stres kerja pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung.

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kelompok stres tinggi, sebagian besar responden memiliki beban kerja tinggi sebanyak 104 orang (84,6%), diikuti beban kerja sedang 31 orang (86,1%), dan beban kerja rendah 10 orang (71,4%). Pada kelompok stres rendah, responden dengan beban kerja tinggi berjumlah 19 orang (15,4%), sedang 5 orang (13,9%), dan rendah 4 orang (28,6%). Uji Chi-square menghasilkan nilai $p = 0,412$ ($>0,05$), sehingga secara statistik tidak terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada responden. Distribusi rinci dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban Kerja	Stres Tinggi n (%)	Stres Rendah n (%)	Total n (%)	p
Tinggi	104 (84,6)	19 (15,4)	123 (100)	0,412
Sedang	31 (86,1)	5 (13,9)	36 (100)	
Rendah	10 (71,4)	4 (28,6)	14 (100)	
Total	145 (83,8)	28 (16,2)	173 (100)	

(Sumber : Hasil data diolah)

Hubungan Peran Ganda dengan Stres Kerja

Pada kelompok stres tinggi, responden dengan peran ganda tinggi berjumlah 92 orang (80,7%), sedang 41 orang (91,1%), dan rendah 12 orang (85,7%). Sedangkan pada kelompok stres rendah, responden dengan peran ganda tinggi berjumlah 22 orang (19,3%), sedang 4 orang (8,9%), dan rendah 2 orang (14,3%). Uji Chi-square menghasilkan nilai $p = 0,270$ ($>0,05$), sehingga secara statistik tidak terdapat hubungan signifikan antara peran ganda dan stres kerja. Distribusi rinci

disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hubungan Peran Ganda dengan Stres Kerja

Peran Ganda	Stres Tinggi n (%)	Stres Rendah n (%)	Total n (%)	p
Tinggi	92 (80,7)	22 (19,3)	114 (100)	0,270
Sedang	41 (91,1)	4 (8,9)	45 (100)	
Rendah	12 (85,7)	2 (14,3)	14 (100)	
Total	145 (83,8)	28 (16,2)	173 (100)	

(Sumber : Hasil data diolah)

Hasil analisis menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun peran ganda tidak berhubungan secara signifikan dengan stres kerja pada pekerja wanita di perusahaan yang diteliti.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dianalisis berdasarkan usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Analisis ini bertujuan untuk memahami latar belakang responden serta hubungannya dengan stres kerja, beban kerja, dan peran ganda pada pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung.

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia produktif dianggap memiliki kemampuan berpartisipasi secara aktif dalam proses produksi, baik dalam menghasilkan barang maupun jasa. Kelompok usia ini menjadi bagian utama tenaga kerja yang memberikan kontribusi langsung terhadap kegiatan perekonomian yang berlangsung. Selain itu, kelompok usia produktif memegang peran penting dalam menopang kehidupan kelompok non-produktif, seperti anak-anak, lansia, atau kelompok penduduk lainnya yang belum produktif. Usia produktif tidak hanya mencerminkan kemampuan bekerja, tetapi juga tanggung jawab sosial dalam menjaga keberlanjutan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (Purba et al., 2024).

Berdasarkan data pada Tabel 1, mayoritas responden berada dalam kategori usia produktif, yaitu 20-44 tahun sebanyak 93 orang (53,8%), sedangkan kelompok usia 45-59 tahun sebanyak 80 orang (46,2%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada fase kehidupan yang aktif secara sosial dan ekonomi (WHO, 2021). Hasil analisis statistik mendukung penelitian Jamaludin et al. (2024), yang menunjukkan usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0,036 ($p < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa kelompok usia produktif memiliki produktivitas lebih tinggi dibandingkan pekerja berusia lebih lanjut, yang biasanya mengalami penurunan kemampuan fisik, meningkatnya tingkat kelelahan, serta berkurangnya adaptasi terhadap perkembangan teknologi, sehingga efektivitas kerja menurun (Jamaludin et al., 2024).

Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan memiliki peran vital dalam kehidupan individu maupun masyarakat. Tanpa pendidikan, suatu daerah atau negara sulit untuk berkembang. Pendidikan memungkinkan setiap individu mengembangkan diri agar dapat bertahan hidup dan meningkatkan kualitas kehidupan (Fau et al., 2023). Pendidikan memegang peran penting dalam membangun masyarakat yang berdaya saing dan produktif (Fadhlurrahman & Alfiansyah, 2024).

Tingkat pendidikan formal terbagi menjadi beberapa jenjang, yaitu pendidikan rendah (SD-SMP) dan pendidikan tinggi (SMA-Perguruan Tinggi) (Mildawati & Tangngareng, 2023). Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden memiliki pendidikan rendah, yaitu SD sebanyak 35

orang (20,2%) dan SMP sebanyak 56 orang (32,4%), sedangkan pendidikan SMA sebanyak 82 orang (47,4%). Tidak terdapat responden yang menempuh pendidikan perguruan tinggi. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh faktor sosial-ekonomi, dorongan pribadi, dan dukungan keluarga (Rezeki & Indrawati, 2022).

Temuan ini konsisten dengan data Sakernas 2017 yang menunjukkan dominasi tenaga kerja berpendidikan rendah pada sektor padat karya, sebesar 59,9%, karena pekerjaan produksi menuntut keterampilan operasional yang sederhana. Lulusan pendidikan tinggi cenderung memilih pekerjaan teknis atau profesional sehingga kurang terserap di sektor (Silvida et al., 2022). Kondisi ini menunjukkan bahwa pendidikan rendah lebih sesuai dengan kebutuhan operasional di lini produksi, sedangkan pendidikan tinggi lebih diarahkan pada posisi yang membutuhkan keterampilan khusus.

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan durasi waktu karyawan bekerja di perusahaan atau posisi tertentu. Pengalaman yang diperoleh selama periode tersebut memengaruhi adaptasi terhadap perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja (Jiang et al., 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja >5 tahun sebanyak 128 orang (74%), sedangkan ≤5 tahun sebanyak 45 orang (26%).

Proses adaptasi kerja mencakup penyesuaian terhadap perubahan, kemampuan merespons situasi, dan pengambilan tanggung jawab penuh atas pekerjaan. Adaptasi ini memerlukan keterampilan konsep, interaksi sosial, dan keahlian teknis (Wakhidah et al., 2023). Penelitian Jiang (2018) menunjukkan karyawan dengan masa kerja >5 tahun memiliki kemampuan adaptasi lebih baik karena pengalaman dan keterampilan yang terkumpul, yang terbukti signifikan dengan nilai $p = 0,000$. Temuan ini menegaskan bahwa masa kerja panjang meningkatkan kesiapan karyawan menghadapi perubahan di lingkungan kerja, sehingga efektivitas dan produktivitas meningkat.

Distribusi Frekuensi Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik akibat perubahan lingkungan yang dirasa mengancam (Agustina & Safitri, 2022). Berdasarkan Tabel 2, 28 responden (16,2%) mengalami stres rendah, sedangkan 145 responden (83,8%) mengalami stres tinggi. Penilaian stres kerja menggunakan kuesioner WSS yang terdiri dari delapan butir pertanyaan. Analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres tinggi, meskipun sebagian besar merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai kemampuan.

Hal ini sejalan dengan teori *Job Demand-Control* Karasek (1979), yang menyatakan pekerjaan dengan tuntutan tinggi namun kontrol rendah dapat memicu stres psikologis. Kontrol pekerjaan yang lebih besar dapat mengurangi tekanan akibat tuntutan tinggi (Fila, 2016; Lea et al., 2025). Penelitian Kusuma et al. (2024) mendukung temuan ini, menunjukkan hubungan signifikan antara kontrol pekerjaan dan stres kerja ($p = 0,047$). Arif dan Malaka (2021) menambahkan bahwa keterbatasan kontrol meningkatkan tingkat stres ($p = 0,016$), menegaskan pentingnya kemampuan mengatur pekerjaan untuk mengurangi tekanan psikologis.

Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketegangan fisik dan menurunkan kualitas kinerja (Taher & Taharuddin, 2024). Berdasarkan Tabel 3, 123 responden (71,1%) memiliki beban kerja tinggi, 36 responden (20,8%) sedang, dan 14 responden (8,1%) rendah. Pengukuran beban kerja menggunakan enam aspek yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *own performance*, *effort*, dan *frustration*.

Mental demand menilai tuntutan kognitif dan aktivitas mental, di mana nilai tinggi menandakan tugas kompleks (Casya et al., 2024). *Physical demand* menunjukkan aktivitas fisik yang diperlukan dalam pekerjaan (Ishak et al., 2023). *Temporal demand* mengukur tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas (Iman et al., 2025). *Own performance* menilai kualitas hasil kerja (Ishak et al., 2023). *Effort* menunjukkan upaya fisik dan mental yang dikeluarkan (Iman et al., 2025), sedangkan *frustration* menilai tekanan emosional akibat beban kerja (Zainudin & Purbasari, 2025).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *effort* menjadi indikator dominan, mencerminkan kemampuan pekerja mengatasi tugas dengan usaha ekstra. Hal ini sejalan dengan penelitian Xanthopoulou et al. (2007) yang menegaskan pentingnya sumber daya pribadi seperti kepercayaan diri dan optimisme dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Penelitian Zainudin dan Purbasari (2025) menambahkan bahwa peningkatan usaha dapat mengurangi dampak stres kerja meskipun beban kerja tinggi, menunjukkan hubungan positif antara *effort* dan manajemen stres.

Distribusi Frekuensi Peran Ganda

Peran ganda perempuan muncul ketika tanggung jawab rumah tangga bersinggungan dengan tugas pekerjaan, menimbulkan tekanan akibat benturan kewajiban (Ratih et al., 2025). Berdasarkan Tabel 4, 114 responden (65,9%) memiliki peran ganda tinggi, 45 responden (26%) sedang, dan 14 responden (8,1%) rendah. Pengukuran menggunakan WAFCS mencakup sejauh mana pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya. Teori *Work-family conflict* Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan tuntutan kerja dan keluarga dapat menurunkan kinerja dan menimbulkan kelelahan. Penelitian Pratiwy dan Wijono (2022) menguatkan temuan ini, menunjukkan bahwa *work-family conflict* memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja pekerja wanita ($p = 0,000$).

Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 5, responden dengan stres tinggi sebagian besar memiliki beban kerja tinggi (104 orang, 84,6%), sedang (31 orang, 86,1%), dan rendah (10 orang, 71,4%). Responden dengan stres rendah berjumlah 19 orang (15,4%) untuk beban kerja tinggi, 5 orang (13,9%) sedang, dan 4 orang (28,6%) rendah. Nilai $p = 0,412$ menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Penelitian Rahmadani et al. (2024) menunjukkan hubungan lemah antara beban kerja dan stres (koefisien korelasi 0,312, $p = 0,093$). Lubis (2021) menemukan pengaruh moderat beban kerja terhadap stres (*effect size* 0,57). Dung et al. (2024) menambahkan bahwa *self-efficacy* memoderasi hubungan ini; pekerja dengan *self-efficacy* tinggi cenderung tidak terbebani meskipun tugas banyak. *Self-efficacy* berperan dalam mengelola stres melalui pengendalian emosi dan strategi koping efektif (Sharma, 2023). Rotasi pekerjaan di PT. X juga memengaruhi stres kerja. Rotasi setiap tiga bulan membantu mengurangi kejenuhan dan meningkatkan kepuasan kerja (Liana, 2020). Mekanisme habituasi dan allostasis membantu tubuh menyesuaikan diri terhadap beban kerja tinggi, mengurangi dampak negatif stres (Pramesti & Suhendar, 2021). Faktor tambahan seperti ketidakmampuan menyampaikan pendapat, kurangnya apresiasi, dan dukungan sosial yang minim turut meningkatkan stres kerja (Afrianda, 2025; Tyfani et al., 2024).

Hubungan Peran Ganda dan Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 6, sebagian besar responden dengan stres tinggi memiliki peran ganda tinggi (92 orang, 80,7%), sedang (41 orang, 91,1%), dan rendah (12 orang, 85,7%). Nilai $p = 0,270$ menunjukkan tidak ada hubungan signifikan. Pekerja terbagi dalam shift 07.00-15.00 dan 15.00-23.00, masing-masing 8 jam per hari. Durasi kerja memengaruhi stres kerja, di mana manajemen waktu efektif dapat mengurangi *work-family* (Pratiwi et al., 2025; Putri, 2025). Masa kerja berperan penting dalam membentuk komunikasi dan hubungan interpersonal (Apriani et al.,

2025). Pekerja dengan masa kerja >5 tahun memiliki adaptasi sosial dan kemampuan komunikasi lebih baik, sehingga dapat mengelola stres lebih efektif (Aprianti, 2017). Lingkungan kerja mendukung interaksi sosial melalui fasilitas makan siang yang memperkuat hubungan interpersonal, meningkatkan kerja sama, dan menurunkan stres.

Keterbatasan

Penelitian memiliki keterbatasan, antara lain waktu yang terbatas karena mengikuti jadwal produksi, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang bergantung pada persepsi responden, lokasi penelitian tunggal sehingga generalisasi terbatas, dan belum mempertimbangkan faktor lain seperti dukungan sosial, kondisi fisik lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan atasan.

KESIMPULAN

Kondisi kerja pekerja wanita di PT. X Kota Bandar Lampung didominasi oleh tingkat stres kerja yang tinggi, di mana 83,8% responden berada pada kategori stres tinggi, sementara 50,9% merasakan beban kerja tinggi, dan 65,9% menjalani peran ganda yang tergolong tinggi, menunjukkan bahwa mayoritas pekerja menghadapi tantangan ganda antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Analisis statistik menunjukkan bahwa meskipun terdapat indikasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, hubungan keduanya tidak signifikan, demikian pula peran ganda tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain, termasuk dukungan sosial, manajemen waktu, dan adaptasi individu, mungkin berperan dalam menentukan tingkat stres yang dialami pekerja wanita, sehingga pengelolaan stres tidak hanya bergantung pada beban kerja atau peran ganda secara langsung.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja wanita dengan menyediakan dukungan sosial yang memadai serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya bagi mereka yang menghadapi peran ganda, termasuk penyelenggaraan pelatihan manajemen waktu dan strategi adaptif untuk menghadapi stres agar pekerja lebih efektif mengatur waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Pekerja wanita dianjurkan mengembangkan kemampuan manajemen waktu, memanfaatkan dukungan dari kolega, atasan, maupun anggota keluarga untuk meringankan beban psikologis dan emosional akibat konflik antara pekerjaan dan peran keluarga, serta meningkatkan kapasitas diri dalam menghadapi tuntutan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang memengaruhi stres kerja, termasuk kondisi lingkungan kerja dan dukungan organisasi, serta menggunakan desain penelitian yang lebih komprehensif seperti studi longitudinal untuk memantau perubahan tingkat stres kerja dari waktu ke waktu pada pekerja wanita yang menghadapi beban kerja berlebih dan peran ganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianda, R. (2025). Workload, Recognition, and Environment: Key Drivers of Employee Stress - A Case Study at PT PLN Unit X. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 14(2), 99-108.
- Agustina, M. T., & Safitri, C. M. (2022). Stres Kerja: Penyebab, Dampak Dan Solusinya. *Jurnal Pendidikan Sultan Agung*, 2(2), 187-196.
- Apriani, A., Rufiatun, Y., & Gulo, Y. N. (2025). The Effect of Liquidity and Leverage on Profitability with Covid 19 as a Moderating Variable. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 116-121.

- Aprianti, R. (2017). *Hubungan Antara Masa Kerja Dan Interaksi Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Dosen Tetap Di Stikes X Bengkulu*.
- Arif, M., & Malaka, T. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak di PT. X. *Jurnal Kesmas Khatulistiwa*, 8(1), 44-54.
- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1).
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin, 2021-2023*. BPS.
- Casya, H. A., Suliawati, & Harahap, B. (2024). Analisis Beban Kerja Mental Mahasiswa Tingkat Akhir Pada Penyelesaian Tugas Akhir Menggunakan Metode NASA-TLX. *Buletin Utama Teknik*, 20(1), 55-60.
- Fadhlurrahman, M. N., & Alfiansyah, S. (2024). Tantangan Dalam Meningkatkan Kesadaran Akan Pentingnya Pendidikan Di Era Saat Ini. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 4(7), 11-15.
- Fau, J. F., Mendrofa, K. J., Wau, M., & Waruwu, Y. (2023). Pendidikan Jendela Dunia. *JIPMAS : Jurnal Visi Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4, 69-77.
- Fikri, M. (2022). *Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Dengan Menggunakan Metode CVL Dan NASA-TLX Di Bagian Quality Control Perusahaan Pangan Bekasi*.
- Fila, M. J. (2016). The Job Demands, Control, Support Model: Where Are We Now? *TKM International Journal for Research in Management*, 1(1), 15.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research BT - Human Mental Workload* (P. A. Hancock & N. Meshkati (eds.)). Elsevier Science Publishers B.V.
- Hartika, L. D., Agustiar, N. P. N., & Triani, K. R. (2019). Pengujian Validitas dan Analisa Skala Work Family Conflict. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 1-14.
- Haslam, D., Filus, A., & Alina, M. (2014). The Work-Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work-Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3).
- Iman, N., Firmansyah, N. A., & Himayati, A. I. (2025). The Evaluation of mental workload using the NASA task load index (NASA-TLX) method on production department employees. *Sainteks: Jurnal Sain Dan Teknik*, 7(01), 12-22.
- Ishak, R. F., Nurhawan, A., & Syarifudin, D. (2023). Pengukuran Beban Mental Dosen Fakultas Teknik Universitas Pasundan. *Infomatek*, 25(1), 69-76.
- Jamaludin, A., Widiarto, T., Sutina, S., & Jumaeroh, S. (2024). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produksi Tenaga Kerja di PT. Galva Kami Industry Cikarang. *Sosio E-Kons*, 16(2), 147.
- Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 59-71.
- Kusuma, A. M., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2024). Hubungan Job Demand, Job Control, Dukungan Sosial dan Faktor Individu Terhadap Stres Kerja pada Pendamping Sosial PKH Kota Bekasi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 53-58.
- Lea, A. I., Ati, A. N., & Ruliati, L. P. (2025). Literatur Review: Hubungan Antara Stres Kerja dan Kesehatan Mental Tenaga Kesehatan. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(3), 10490-10497.
- Liana, Y. (2020). *ROTASI KERJA, STRESS, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DI PERBANKAN KOTA MALANG*.
- Megawati, & Cikusin, Y. (2021). *Peran Ganda Wanita Di Tempat Kerja Di Kelurahan Dinoyo Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*.
- Minerva, T. (2020). Educational dinosaurs in the digital-pandemic era: The need for a digital framework and an emergency framework in education. *Journal of ELearning and Knowledge*

Society, 16(3).

- Ocktarini, R. (2023). *Kesehatan Pekerja Wanita* (114 (ed.)). Warta K3 Buletin Internal K3 RSUP DR SARDJITO.
- Pramesti, A., & Suhendar, E. (2021). Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode NASA-TLX Pada CV. Bahagia Jaya Alsindo. *Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi*, 5(3), 229-235.
- Pratiwi, N., Nirmala, F., Dewi, T., Jurusan, M., Masyarakat, K., Universitas, F., Oleo, H., & Jurusan, D. (2025). *Hubungan Beban Kerja, Durasi Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. PLN PLTD POASIA KENDARI BT - Journal of Health Science Leksia (JHSL)*. 3.
- Pratiwy, I. C., & Wijono, S. (2022). Work Family Conflict dengan Kinerja (Job Performance) Karyawan Wanita Swalayan Laris Ambarawa. *Jurnal Perempuan Dan Anak Indonesia*, 4(1), 9-15.
- Purba, A. A., Tampubolon, A. M., Lumban Gaol, R. Y., Siregar, I. A., & Hidayat, N. (2024). Mengoptimalkan Penduduk Usia Produktif Sebagai Aktor Utama Dalam Pembangunan Nasional. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 460.
- Putri, D. (2025). The Impact of Social Inequality on Educational Quality in Indonesia: Challenges and Policy Recommendations. *Solo Universal Journal of Islamic Education and Multiculturalism*, 3(01), 43-56.
- Rezeki, M. T., & Indrawati, R. L. (2022). Pengaruh pendidikan, Penduduk, Pencari Kerja Terhadap Kesempatan kerja di Jawa Barat 1985-2020. *Journal Perdagangan Industri Dan Moneter*, 10(2), 1204-2303.
- Sharma, P. (2023). Self-Efficacy and its Role in Coping with Stress: A Review of Recent Literature. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(8).
- Silvida, F. R., Anggriawan, R., Gunawan, M. I., & Fadlli, M. D. (2022). Analisis angkatan kerja Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1).
- Singh, A. K., Kumar, P., Mishra, S. K., Tiwari, K., Singh, A. K., Pandey, A. K., Shati, A. A., Alfaifi, M. Y., Elbehairi, S. I., & Sayyed, R. Z. (2024). A network pharmacology approach with experimental validation to discover protective mechanism of poly herbal extract on diabetes mellitus. *Journal of King Saud University - Science*, 36(4), 103138. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jksus.2024.103138>
- Sinulungga, T. H., & Wijono, S. (2023). Konflik Peran Ganda Terhadap Stress Kerja Karyawan Wanita Yang Sudah Menikah di PT X. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(2), 367-378.
- Soltan, M. R., Al-Hassanin, S. A., Soliman, S. S., & Gohar, S. F. (2020). Workplace-related stress among oncologists: Egyptian single-centered observational study. *Middle East Current Psychiatry*, 27(1).
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 51-56.
- Sulistiyo, W., & Vitasari, P. (2024). Analisa Beban Kerja Mental Operator Dengan Metode NASA TLX Di PT XYZ. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 13(2), 45-52.
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batucilin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63-75.
- The Marlin Company. (1978). *The Workplace Stress Scale TM*.
- Tiaraningtias, A., Ismayenti, L., & Hastuti, H. (2023). Hubungan Antara Shift Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Sewing PT X. *JIMKesmas Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 2502-2731.
- Tyfani, Z. S., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(2), 913-919.
- Wakhidah, S., Az, A., Psikologi, Z., Psikologi, F., & Humaniora, D. (2023). Pengaruh Sense of Belonging Terhadap Tingkat Adaptasi Kerja Pasca Pandemi Covid-19 Guru di Kabupaten

Magelang. *Borobudur Psychology Review*, 3(1), 38-49.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.

Zainudin, & Purbasari, A. (2025). Pengukuran Beban Kerja Mental Dengan Metode NASA-TLX Pada Pekerja Departemen Mekanik Di PT. XYZ. *Profisiensi*, 13(1), 1-11.