

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN FLEKSIBILITAS KERJA SEBAGAI MODERASI PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG JAMBI

Putri Ayu Ningsih¹⁾, Sry Rosita²⁾, Wahyu Juari Setiawan³⁾

¹²³Universitas Jambi

¹⁾putriayuningsih405@gmail.com, ²⁾sry_rosita@unja.ac.id

³⁾wahyujuari@gmail.com

Received: 20-09-2025

Revised: 03-10-2025

Approved: 22-10-2025

ABSTRAK

Beban kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, baik dari segi tekanan waktu, jumlah tugas, maupun kompleksitas pekerjaan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tuntutan, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana beban kerja mempengaruhi kesejahteraan karyawan, serta bagaimana fleksibilitas kerja dapat berperan dalam mengurangi dampak negatif dari beban tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan fleksibilitas kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan langsung dan moderasi antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Namun, fleksibilitas kerja terbukti mampu memoderasi hubungan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat fleksibilitas lebih tinggi dalam pengaturan waktu dan metode kerja menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang bekerja dalam sistem yang kaku.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Fleksibilitas Kerja, Moderasi, Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi publik dalam era modern menuntut efisiensi tinggi, pelayanan prima, dan adaptasi teknologi yang cepat, sehingga berimplikasi pada meningkatnya beban kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor signifikan yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan, terutama pada organisasi yang melayani publik secara langsung seperti PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi. Perusahaan ini berperan penting dalam pengelolaan dana pensiun dan jaminan sosial bagi aparatur sipil negara yang mengharuskan karyawan menjalankan tugas dengan akurasi, kecepatan, dan ketelitian tinggi, serta tetap menjaga kepuasan peserta layanan.

International Labour Organization (ILO, 2023) melaporkan bahwa lebih dari 60% pekerja di sektor jasa publik mengalami stres kerja akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan tingginya ekspektasi pelayanan. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, dan penurunan kepuasan kerja yang akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan organisasi kepada masyarakat (Schaufeli & Bakker, 2020).

Robbins & Judge (2017) menegaskan bahwa beban kerja berlebih sering kali menjadi sumber stres kerja yang signifikan, terutama bila tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu dan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Di sisi lain, fleksibilitas kerja mulai banyak diadopsi sebagai salah satu strategi untuk mengurangi stres akibat beban kerja tinggi. Fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan kepada

karyawan dalam mengatur waktu, tempat, serta metode kerja mereka, sehingga dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Firgayani, 2022). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mampu menjadi variabel moderasi yang menurunkan pengaruh negatif beban kerja terhadap stres kerja, sehingga karyawan tetap dapat bekerja dengan optimal meskipun beban kerja tinggi (Wirawan, 2022).

Namun, penerapan fleksibilitas kerja tidak selalu mudah dilakukan pada perusahaan publik seperti PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi yang masih menerapkan sistem Work from Office (WFO) dengan jam kerja tetap, prosedur administrasi ketat, dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang kompleks di tengah keterbatasan fleksibilitas kerja. Data internal menunjukkan fluktuasi jumlah tugas bulanan, rata-rata beban kerja harian antara 5–8 jam, dengan tingkat stres yang meningkat pada periode tertentu saat beban kerja meningkat, seperti pada periode akhir tahun saat penyusunan laporan tahunan dan audit (Data PT Taspen, 2024).

Transformasi digital yang sedang dijalankan oleh PT Taspen juga menuntut adaptasi cepat dari karyawan untuk mempelajari sistem dan prosedur baru, yang dapat menambah kompleksitas pekerjaan dan potensi stres. Kurangnya fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan metode kerja dapat memperburuk kondisi stres kerja, terutama pada saat volume pekerjaan meningkat secara signifikan. Dean (2018) menyebutkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan salah satu cara untuk membantu karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan, sehingga diharapkan dapat mengurangi stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan fleksibilitas kerja sebagai variabel moderasi pada karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 32 orang, sehingga digunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala Likert untuk mengukur variabel beban kerja, stres kerja, dan fleksibilitas kerja, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan aplikasi SmartPLS 4.0 untuk menguji model pengukuran (*outer model*) dan hubungan antar variabel (*inner model*) dengan melihat nilai t-statistik dan p-value pada tingkat signifikansi 5%. Metode ini dipilih karena sesuai untuk analisis hubungan moderasi pada sampel kecil dan untuk menguji pengaruh langsung dan moderasi dalam penelitian ini secara komprehensif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Beban Kerja Karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi

Pada tabel dibawah ini menggambarkan variabel beban kerja pada karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Jambi yang meliputi 4 indikator yaitu tujuan yang harus dipenuhi, kondisi kerja, penggunaan waktu, dan standar orang terhadap pekerjaan mereka.

Tabel 1. Gambaran Beban Kerja Karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi

Indikator	Kategori
Tujuan yang harus dipenuhi	Tinggi
Kondisi Kerja	Tinggi
Penggunaan waktu	Tinggi
Standar orang terhadap pekerjaan	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 2. Menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi, diketahui bahwa seluruh indikator beban kerja yang meliputi tujuan yang harus dipenuhi, kondisi kerja, penggunaan waktu, dan standar terhadap pekerjaan berada pada kategori tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Setiawan (2024) di PT Perkebunan Nusantara IV Jambi, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya, meskipun beban kerja tinggi, jika diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi, kinerja karyawan tetap dapat optimal. Namun, penting untuk dipahami bahwa beban kerja yang tinggi juga dapat berpotensi menimbulkan stres kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Hal ini didukung oleh penelitian Simangunsong (2018) di PT Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar, yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi perlu memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan, serta menyediakan dukungan yang memadai untuk menjaga motivasi dan mengurangi potensi stres kerja, guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi

Tabel 2. R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Stres Kerja (Y)	0.725	0.695

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan hasil nilai R-Square sebesar 0.725 berarti bahwa sebesar 72,5% variabilitas dari Stres Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X) dan Fleksibilitas Kerja (M) dalam model. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa memiliki nilai yang tinggi, artinya model memiliki daya prediksi yang kuat terhadap variabel stres kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kuat pada stres kerja karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi.

Tabel 3. Uji Hipotesis H1

	Path koefisien	T statistic	P values	F square
Beban Kerja (X) → Stres Kerja (Y)	0.779	3.819	0.000	0.394

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja (Y) dengan nilai T-statistik sebesar 3.819 (> 1.96) dan p-value sebesar 0.000 (< 0.05), yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y) karena nilai T-statistic lebih besar dari 1.96 dan p-value kurang dari 0.05, maka hipotesis H1 dapat diterima.

Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Maka hipotesis H1 pada penelitian ini terbukti.

Beban kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi stres kerja dibandingkan dengan variabel lain seperti fleksibilitas kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa tekanan yang timbul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, waktu kerja yang ketat, serta tanggung jawab yang berat dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan stres psikologis karyawan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Wirawan (2022) menemukan bahwa beban kerja berdampak positive dan signifikan pada stress kerja yang berarti semakin naik beban kerja, semakin tinggi stress kerja yang di terima. Penelitian Syahera (2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan dengan nilai positif yang berarti jika beban kerja tinggi, maka stres kerja juga tinggi. Begitu pula jika beban kerja rendah maka stress kerja pada karyawan juga an rendah.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermanto et al., (2022) mendapatkan hasil penelitian yaitu bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap stres karyawan di PT. Infrastruktur Terbarukan Buana PLTS Selong Lombok Timur. Penelitian oleh Tinambunan et al., (2022) di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan juga mendukung hasil penelitian ini dengan menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan teori stres kerja dari Robbins & Judge (2017) yang menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan, baik secara fisik maupun mental, merupakan salah satu penyebab utama stres kerja. Dalam penelitian ini, tingginya beban kerja di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi berpotensi menimbulkan kelelahan, kecemasan, hingga gangguan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Maka PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi perlu memperhatikan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional dan menyediakan dukungan psikososial guna mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul akibat stres kerja. Pendekatan ini penting untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Peran Fleksibilitas Kerja dalam Memoderasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi

Tabel 4. Uji Hipotesis H2

	Path koefisien	T statistic	P values	F square
Fleksibilitas Kerja (M) × Beban Kerja (X) → Stres Kerja (Y)	0.068	0.931	0.176	0.024

Berdasarkan Tabel 4. menunjukkan bahwa interaksi antara Fleksibilitas Kerja (M) dan Beban Kerja (X) sebagai variabel moderasi, yang juga tidak signifikan (T = 0.931; p = 0.176). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Kerja (M) tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y). Maka berdasarkan hasil analisis, Fleksibilitas Kerja (M) memiliki pengaruh positif terhadap Stres Kerja (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0.115. Namun, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik karena nilai T-statistic hanya sebesar

0.560 (< 1.96) dan p-value sebesar 0.288 (> 0.05). Dengan demikian, hipotesis H2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fleksibilitas kerja cenderung memiliki arah hubungan positif terhadap stres kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk disimpulkan signifikan. Maka hipotesis H2 pada penelitian ini tidak terbukti.

Artinya, beban kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi stres kerja dibandingkan dengan variabel lain seperti fleksibilitas kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa tekanan yang timbul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, waktu kerja yang ketat, serta tanggung jawab yang berat dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan stres pada karyawan. Ini berarti bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja secara langsung. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan yaitu fleksibilitas kerja yang diberikan belum sepenuhnya dirasakan atau dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan. Karyawan tetap mengalami tekanan yang tinggi meskipun terdapat kebijakan fleksibel, karena tuntutan target kerja dan beban administratif yang besar tetap ada. Hingga faktor budaya kerja atau sistem penilaian yang lebih menekankan hasil dibanding proses bisa membuat fleksibilitas tidak cukup efektif dalam mengurangi stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Abdillah & Suharnomo (2022) yang menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Pengairan Aceh selama masa pandemi COVID-19. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat mengurangi stres kerja jika diimplementasikan secara efektif. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan oleh N. Azizah & Nastiti (2024) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja persepsian tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara fleksibilitas kerja dan stres kerja pada karyawan Generasi Z di masa normal baru.

Meskipun fleksibilitas kerja dipercaya sebagai salah satu strategi organisasi modern dalam mendukung kesejahteraan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja belum mampu menjadi pendorong atau penyangga yang kuat terhadap stres akibat beban kerja. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi untuk mengevaluasi bentuk dan pelaksanaan fleksibilitas kerja yang lebih efektif dalam mendukung keseimbangan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

KESIMPULAN

Beban kerja karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Jambi berada pada kategori tinggi pada semua indikator, termasuk tujuan yang harus dipenuhi, kondisi kerja, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan, sehingga meskipun sebagian besar karyawan masih mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tingginya beban fisik dan tuntutan kompetensi tetap berpotensi menimbulkan tekanan psikologis. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, di mana semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Fleksibilitas kerja tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja, sehingga dalam konteks ini fleksibilitas kerja belum mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, R., & Suharnomo. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas dan Stres Kerja Terhadap*

- Kinerja Pegawai Negeri Sipil Saat Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Dinas Pengairan Aceh)*. Universitas Diponegoro.
- Azizah, S. F. N., & Nastiti, R. T. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Persepsian terhadap Kinerja pada Karyawan Generasi Z di Masa Normal Baru dengan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Variabel Mediasi*. Universitas Gadjah Mada.
- Firgayani. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pegatur Distribusi (UP2D) Makasar. *Jurnal Manajemen*, 1(5).
- Hermanto, K., Utami, S. F., & Indryani, T. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Terbarukan Buana PLTS Selong Lombok Timur. *Hexagon: Jurnal Teknik Dan Sains*, 3(2), 33–39.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2020). Work engagement: A critical assessment of the concept and its measurement. In *Handbook of positive psychology assessment* (pp. 273–295).
- Setiawan, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Jambi* [Universitas Jambi].
- Simangunsong, N. C. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Taspem (Persero) Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 2(2), 52–58. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.26>
- Syahera, S. (2021). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Galang*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui work life balance: studi pada pegawai dinas perhubungan Kota Pasuruan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180.