

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI BPBD KABUPATEN BULELENG DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

M.K. Raharja¹, K.K. Heryanda²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: made.kristiadiraharja@gmail.com¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tentang pengaruh (1) beban kerja terhadap stres kerja, (2) lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPBD Kabupaten Buleleng, dan objek penelitian ini adalah beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Populasi penelitian ini berjumlah 78 pegawai. Seluruh populasi dijadikan unit pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) wawancara, (2) pencatatan dokumen, (3) kuesioner, lalu dianalisis menggunakan analisis regresi moderasi (selisih nilai mutlak). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh (1) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. (2) lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja, variabel lingkungan kerja menjadi variabel prediktor moderasi. (3) strategi yang dilakukan untuk mengurangi stres kerja pada pegawai

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) workload on work stress, (2) the work environment is able to moderate the effect of workload on work stress. The research design in this research is descriptive quantitative. The subjects in this study were all employees at BPBD Buleleng Regency, and the objects of this study were workload, work environment, and work stress. The population of this research is 78 employees. The entire population was used as a data collection unit in this study, namely (1) interviews, (2) document recording, (3) questionnaires, then analyzed using moderation regression analysis (difference in absolute values). The results obtained in this study indicate that (1) workload has a significant positive effect on work stress. (2) the work environment cannot moderate the relationship between workload and work stress, the work environment variable becomes a moderating predictor variable. (3) strategies undertaken to reduce work stress on employees.

Keywords: workload, work environment, work stress.

1. Pendahuluan

Indonesia dilihat dari demografis, geografis, geologis, hidrologis yang merupakan suatu wilayah yang memiliki intensitas bencana yang rentan terkena bencana di dunia. Tragedi suatu kebencanaan yang ada di Indonesia disini, yang diakibatkan oleh faktor non alam, faktor alam, dan faktor manusia yang bisa mengakibatkan kerugian harta benda, yang akan menyebabkan terjadinya korban jiwa manusia, dampak psikologis, dan kerusakan pada lingkungan.

Indonesia dilihat dari geologisnya dari jalur yang dilewati dua pegunungan muda yaitu Pegunungan *Pacific* disebelah timur serta Pegunungan Mediterania disebelah barat yang menyebabkan Indonesia banyak rawan terkena bencana dan memiliki gunung berapi yang aktif. Bencana alam yang tak jarang terjadi di Indonesia yaitu: tanah longsor, banjir, gempa bumi, tsunami, kemarau panjang, dan gunung meletus. Pada tahun 2019 provinsi Bali tercatat mengalami 1.115 bencana alam, yaitu kebakaran 264 kejadian, gempa bumi 19 kejadian banjir 14 kejadian, tanah longsor 75 kejadian, puting beliung 20 kejadian, dan gunung meletus 25 kejadian. Selain itu juga pohon tumbang 620 kejadian, bangunan roboh 18 kejadian, orang hilang 6 kejadian, orang tenggelam 10 kejadian, penemuan mayat 12 kejadian, dan bencana lainnya sebanyak 32 kejadian (data BPBD Provinsi Bali, 2019). BPBD (Badan Penanggulangan bencana daerah) dalam pembentukan lembaga ini adalah suatu amanat yang telah di atur Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 tahun 2007 mengenai

penanggulangan bencana yang berisi masyarakat berhak mendapatkan haknya untuk di lindungi bagi yang terkena bencana.

Kabupaten Buleleng yang memiliki lokasi yang memungkinkan terjadinya bencana baik disebabkan oleh faktor manusia, faktor non alam, maupun faktor alam yang bisa mengakibatkan timbulnya kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, korban jiwa manusia, dan dampak psikologis dalam keadaan tertentu dapat menghambat pembangunan daerah di Kabupaten Buleleng. Saat ini jumlah pegawai BPBD Kabupaten Buleleng sebanyak 78 orang pegawai. Terdapat 3 bidang di kantor BPBD Kabupaten Buleleng yaitu bidang 1 bagian pencegahan, bidang 2 bagian darurat, bidang 3 bagian rekonsiliasi (setelah bencana) dan pengungsian. Setiap SKPD (Satuan Kerja Pelaksana Daerah) di BPBD Buleleng yang pastinya mengharapkan pegawainya untuk mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang mempunyai prestasi bisa memberikan sumbangan yang optimum di BPBD Kabupaten Buleleng. Oleh karena itu, setiap pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitasnya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. BPBD Kabupaten Buleleng ini melaksanakan tugasnya di bidang kemanusiaan, yang menyerahkan bantuan kepada masyarakat salah satu tugasnya adalah untuk memberikan bantuan kepada masyarakat yang terkena bencana seperti tanah longsor, kebakaran, kekeringan, angin puting beliung, gempa bumi, pohon tumbang, sungai mampet, dan banjir. Jadi dalam suatu pekerjaannya pasti memiliki stres kerja dan beban kerjanya, pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pekerja BPBD Kabupaten Buleleng yang sedang berjaga.

Dari tabel 1.1 diatas mengidentifikasi banyaknya bencana terjadi di wilayah kabupaten Buleleng dengan jenis bencana yang berbeda-beda yang pastinya harus memiliki penanganan yang khusus di bidangnya dan tidak semua memiliki keahlian tersebut untuk menangani pada saat terjadinya bencana yang ada, serta harus memiliki prosedur dalam penanganannya. Belum lagi di tahun 2020 ini mulai bulan Maret beban kerja BPBD Kabupaten Buleleng yang harus ikut andil dalam menangani *Covid-19* seperti mengantar jenazah, membantu menguburkan jenazah, menggunakan alat pelindung diri yang bisa membuat sesak nafas, menyemprot di seluruh kota Singaraja hingga ke desa-desa yang membuat pegawai BPBD Kabupaten Buleleng yang akan menimbulkan beban kerjanya bertambah yang bisa mempengaruhi orang-orang disekitarnya akibat stres, kepanikan, ketakutan, resiko terkena covid lebih besar, dan hal tersebut akan mengancam keluarga di rumah yang bisa menimbulkan kematian dan resiko terkena penyakit dari *Covid-19* yang menakutkan.

Dalam melakukan profesinya pegawai BPBD Kabupaten Buleleng rentan mengalami stress kerja, setiap hari dalam melaksanakan pengabdianya demi menangani masyarakat yang terkena bencana atau musibah, yang harus berjaga dan bersedia selama 24 jam. Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi kondisi seseorang, proses berfikir, dan emosi (Hasibuan, 2007). Hal yang dilakukan yang bisa membuat stres kerja di BPBD Kabupaten Buleleng biasanya pada saat melakukan evakuasi bencana di lokasi yang sangat jauh yang mengakibatkan korban jiwa, fasilitas penanganan yang kurang, bekerja setiap hari, ditolak oleh warga sekitar pada saat penguburan jenazah, dan harus siap siaga.

Tenaga pekerja BPBD Kabupaten Buleleng juga merupakan profesi peduli kepada masyarakat yang memiliki peran yang sangat penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kepada masyarakat di Buleleng. Beban kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang (Bowling dan Kirkendal, 2016). Menurut penelitian Rizky (2018), Stres kerja adalah suatu respon adaptif, yang dibatasi dengan perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu resiko dari setiap kegiatan (lingkungan), dan keadaan atau fisik yang berlebihan kepada seseorang ditempat orang itu berada.

Menurut Rizki (2016), lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat kerja, lingkungan yang dihadapi, metode kerja disekitar pekerjaan serta pengaturan dalam pekerjaannya baik sebagai kelompok maupun individu. Kondisi lingkungan kerja pegawai pada BPBD Kabupaten Buleleng masih kurang kondusif, hal ini diketahui dari jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah ruang kerja, serta penataan ruang kerja yang tidak mendukung, fasilitas penanganan bencana masih kurang, dan jumlah ruangan kerja yang tidak sebanding dengan kebutuhan kerjanya.

Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang terjadi pada pegawai BPBD Kabupaten Buleleng. Berikut adalah hasil wawancara dan pengamatan penulis dengan pegawai BPBD Kabupaten Buleleng masih terdapat banyak fasilitas fisik dan non fisik yang kurang seperti bangunan kantor di bawah aspal yang mengakibatkan banjir ketika bantuan pada saat bencana gunung berapi logistik beras dan yang lainnya terendam banjir, terjadi kebisingan karena di pinggir jalan, bangunannya tidak terlalu paten tidak tahan gempa, ruangnya masih di sekat oleh triplek, fasilitas gudang logistik kurang memadai, gudang penyimpanan alat-alat belum ada, luas area perkantoran tidak memadai karena tidak terlalu luas, suhu agak panas dikarenakan luas ruangan kecil-kecil, garasi mobil tidak memadai, ruangan pegawai kecil-kecil kalau dilihat dari jumlah pegawai yang sangat banyak, anggaran dalam pengupahan gaji agak rendah, mobil ambulans dan dokter tidak ada, keamanan khusus dengan satpam tidak ada justru yang jadi satpam pegawainya, dan uang jaga malam tidak ada.

Hal ini masih banyak lokasi-lokasi yang pada saat terkena bencana tidak langsung mendapatkan pertolongan, oleh karena itu Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng didorong untuk mampu bekerja keras dan selalu siap siaga apabila tiba-tiba terjadi insiden bencana agar lokasi-lokasi yang mengalami bencana agar dapat segera menangani secara cepat dan tepat. Peneliti melakukan survei pada wawancara awal beberapa pegawai di beberapa bidang, mempercayai bahwa kualitas lingkungan kerja akan mempengaruhi perilaku dari pegawai dan akan meningkatkan produktifitasnya. Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada seseorang dan harus di selesaikan tepat waktu dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian dan waktu yang tersedia. Beban kerja yaitu target yang harus dicapai, mengenai kondisi pekerjaan, penggunaan waktu standar pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugas, dan pelimpahan tugas serta wewenang yang dilaksanakan.

Lingkungan kerja yaitu lingkungan yang melibatkan semua aspek yang bergerak dan bereaksi dalam tubuh dan pikiran dari pegawai seperti psikologi, organisasi, mental, fisik, lingkungan sosial, hubungan atasan dengan bawahan yang dimana pegawai bekerja dan pekerjaan yang harus di perhatikan untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2012), lingkungan kerja yaitu dilihat dari penerangan, suhu udaranya, kebisingan di tempat kerja, ruang gerak yang diperlukan, fasilitas, dan hubungan pegawai dengan atasan dan pegawai lainnya. Jika lingkungan kerja fasilitas dan kenyamanan dalam bekerja telah tercipta, maka stres kerja dan beban kerja lebih bisa di tekan atau diminimalisir. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan oleh atasan.

Lahat dan Santoso (2018) menyebutkan akibat dari setiap aktifitas di dalam lingkungan kerja yang bisa memberikan beban seperti tuntutan fisik yang berlebihan atau tuntutan psikologis. Karena ketika menjalankan pekerjaan di lapangan, sehingga pegawai akan berhubungan secara langsung bersama lingkungan kerja yang berada dalam bagian organisasinya. Dimana lingkungan kerja tersebut bisa sangat mempengaruhi dengan mental pegawai. Jika hubungan dengan lingkungan kerja dapat berjalan dengan sangat baik maka bisa mengurangi tingkat stres yang dialami para pegawai, selain itu lingkungan kerja yang sangat baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bisa sangat berpengaruh terhadap pegawai ketika melaksanakan tugasnya dan secara bersama-sama bisa menurunkan tingkat stres para pegawai, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik dan tidak kondusif maka bisa sangat berakibat pada meningkatnya tingkat stres kerja pegawai nantinya.

Stres kerja suatu respon fisik dan emosional yang dapat menyebabkan kesehatan menurun dan bahkan bisa mengalami cedera (Niosh, 2014). Pendapat lain dikemukakan oleh Veitzhal (2016), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Indikator stres kerja yang dipakai oleh peneliti dibagi ke dalam lima aspek, yaitu adalah: Tuntutan tugas, tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Penyebab stres dalam pekerjaan yaitu memiliki beban kerja yang berlebihan, kualitas pengawasan yang kurang proporsional, merasa tertekan atau adanya desakan waktu, ambiguitas peran, wewenang yang tidak mencukupi, umpan balik yang tidak memadai, berbagai bentuk perubahan, dan konflik antar pribadi yang bisa menyebabkan stres kerja, Wood et.al (dalam Bagia, 2015). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryaningrum (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh sebagai berikut: (1) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Buleleng. (2) Pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi hubungan beban kerja dengan stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng. (3) Strategi mengurangi stres kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel bebas (Independen) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X), sedangkan variabel terikat (dependen) yang digunakan yaitu Stres kerja, dan penelitian ini yang memoderasi yaitu lingkungan kerja (Z). Desain penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, Desain kuantitatif deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2008). Desain kuantitatif deskriptif langkah langkahnya yaitu: Mengidentifikasi masalah, merumuskan permasalahan, studi pustaka, menentukan kerangka berpikir, mendesain metode penelitian, mengumpulkan data, dan membuat laporan penelitian.

Subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di BPBD Kabupaten Buleleng, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah beban kerja (X), stress kerja (Y), dan lingkungan kerja (Z). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai BPBD Kabupaten Buleleng yang berjumlah 78 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan prosedur pengumpulan data yaitu kuesioner, kuesioner adalah suatu instrumen untuk pengumpulan data dengan kemungkinan jawaban pernyataan yang telah disiapkan dalam bentuk lima pilihan dan responden tinggal memilih salah satu dari lima pilihan jawaban tersebut, yang nantinya dapat memudahkan penelitian dalam menganalisis data. Skala yang digunakan yaitu skala likert yaitu berisi lima tingkat jawaban yang di susun dalam satu pertanyaan. Kuesioner dalam suatu penelitian harus memenuhi syarat dalam validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini pengujian instrumen diperoleh dengan keakuratan data, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Sebelum digunakan sebagai alat mengumpulkan data harus diuji dahulu Untuk mendapatkan penelitian yang valid dan akurat, pengujian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22 for Windows. Uji coba tersebut dilakukan terhadap diluar sampel yang ada. Instrumen dikatakan valid apabila *p-value* lebih kecil daripada *alpha* (α) ($\alpha=0,05$). Menurut Sugiyono (2007), Suatu variabel atau konstruk disebut reliabel apabila nilai dari *Cronbach alphanya* lebih besar daripada 0,60.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi moderasi (*moderated regression analysis*). Analisis ini biasanya mengukur variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderasi untuk mengetahui apakah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan variabel beban kerja (X) dan stress kerja (Y) BPBD kabupaten buleleng.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Moderasi

Variabel	Koefisien	T	Sig
Konstanta	20,606	113,197	0,000
Beban Kerja	0,742	5,031	0,000
Lingkungan Kerja	0,730	4,978	0,000
Moderasi	- 0,371	-1,733	0,087

Sumber: Pengolah data pada SPSS

Berdasarkan dari persamaan analisis regresi moderasi (selisih nilai mutlak), yaitu

$$Y = 20,606 + 0,742X + 0,730Z - 0,371(X-Z) \quad (1)$$

Untuk menguji variabel lingkungan kerja (Z) apakah benar sebagai *pure moderator*, *quasi moderator*, *prediktor moderasi variable* atau bukan variabel *moderating* sama sekali, dapat diamati pengaruh dari X terhadap Y, pengaruh dari Z terhadap Y, dan pengaruh selisih mutlak X-Z. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 lingkungan kerja (Z) termasuk ke dalam *predictor moderasi variable*, karena pengaruh dari Z terhadap Y (β_2) dengan *p-value* uji $t = 0,000 < \alpha = 0,05$ berpengaruh signifikan dan pengaruh nilai selisih mutlak X-Z dengan *p-value* uji $t = 0,087 > \alpha = 0,05$ berpengaruh tidak signifikan.

Dari persamaan tersebut diperoleh nilai konstan sebesar 20,606 yang menunjukkan bahwa stres kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Buleleng akan bernilai konstan atau tetap sebesar 20,606 apabila variabel beban kerja (X) dan variabel lingkungan kerja (Z) sama dengan nol dengan catatan faktor-faktor lainnya dianggap tetap. Nilai variabel beban kerja (X) sebesar 0,742 (positif) terhadap variabel stres kerja (Y) memiliki arti besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng berkorelasi positif sehingga setiap kenaikan pada beban kerja menyebabkan naiknya stres kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Buleleng sebesar 0,742 satuan. Selanjutnya nilai variabel lingkungan kerja (Z) sebagai variabel moderasi hubungan variabel beban kerja (X) dan variabel stres kerja (Y) sebesar -0,371 (negatif) terhadap variabel stres kerja (Y) memiliki arti besar pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng berkorelasi negatif sehingga setiap kenaikan pada lingkungan kerja menyebabkan turunnya stres kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Buleleng sebesar -0,371 satuan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini, maka dapat ditemukan temuan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Buleleng. Hal ini sejalan dengan teori Suryaningrum (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, penyebab stres dalam pekerjaan yaitu memiliki beban kerja yang berlebihan, kualitas pengawasan yang kurang proporsional, merasa tertekan atau adanya desakan waktu, ambiguitas peran, wewenang yang tidak mencukupi, berbagai bentuk perubahan, dan konflik antar pribadi yang dirasakan.

Dilihat dari beban kerja yang dirasa oleh pegawai BPBD Kabupaten Buleleng yaitu memiliki pekerjaan yang harus siap siaga kapan pun 24 jam dalam tugas yang diberikan, selain itu juga pegawai harus memiliki *skill* dalam melakukan penanganan ketika terjadinya bencana, dan mampu mengatasinya dengan cepat dan tepat. Dilihat dari data bencana dalam 8 bulan tersebut dari bulan Juli hingga bulan februari 2020 sebanyak 236 kejadian bencana, pada bulan Oktober 2019 terjadinya bencana yang diatasi dan ditangani oleh BPBD Kabupaten Buleleng paling banyak yaitu 54 kasus kejadian bencana dalam 1 bulan tersebut. Pada tahun 2020 mulai bulan maret BPBD Kabupaten Buleleng fokus mengatasi virus *Covid-19* yang ada di Kabupaten Buleleng seperti mengantar jenazah, membantu rumah sakit menguburkan jenazah yang terindikasi terkena *Covid-19* atau yang tidak terindikasi, menggunakan alat pelindung diri berjam-jam yang bisa membuat sesak nafas dan dehidrasi, menyemprot di seluruh kota Singaraja hingga ke desa-desa yang membuat pegawai BPBD Kabupaten Buleleng yang akan menimbulkan beban kerjanya bertambah yang bisa mempengaruhi orang-orang disekitarnya akibat stres, kepanikan, ketakutan, Resiko terkena *Covid 19* lebih besar, dan hal tersebut akan mengancam keluarga di rumah yang bisa menimbulkan kematian dan Resiko terkena penyakit dari *Covid-19* yang menakutkan.

Dalam menjalankan tugas dan profesinya pegawai BPBD Kabupaten Buleleng juga rentan mengalami stres, setiap hari dalam melaksanakan pengabdianya demi menangani masyarakat yang terkena bencana atau musibah, yang harus berjaga dan bersedia selama 24 jam. Menurut Hasibuan (2007), mengatakan stres kerja adalah suatu keadaan yang menimbulkan ketegangan serta bisa mempengaruhi proses berfikir, kondisi seseorang, dan emosi. Hal yang dilakukan yang membuat stres kerja di BPBD Kabupaten Buleleng biasanya

pada saat membawa jenazah, pegawai yang bertugas dihalau atau dihalangi dan dimarahi oleh masyarakat ketika membawa jenazah untuk dikuburkan di daerah setempat, melakukan evakuasi bencana di lokasi yang sangat jauh yang mengakibatkan korban jiwa, fasilitas penanganan yang masih kurang, bekerja setiap hari, dan harus siap siaga.

Hasil penelitian selanjutnya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap variabel stres kerja, hal ini tidak sesuai dengan teori Lahat dan Santosa (2018) menyebutkan apabila hubungan dengan lingkungan kerja bisa berjalan dengan sangat baik maka bisa mengurangi tingkat stres yang dirasakan pegawai, disamping lingkungan kerja yang sangat baik juga bisa mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja di lapangan. Penelitian ini didukung oleh Ambarwati (2016), bahwa semakin tinggi beban tuntutan tugas yang diberikan atau kerjaan maka bisa menyebabkan perasaan yang tertekan bagi para pegawainya, selain itu juga dengan lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi tersebut, sehingga hal itu bisa dengan sangat mudah menyebabkan rasa stres kepada para pegawai.

Setelah melakukan wawancara mendalam di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Buleleng lingkungan kerjanya masih memiliki sarana dan prasarana yang kurang seperti dari segi fasilitas dalam penanganan masih ada yang kurang untuk mengatasi kejadian bencana dengan cepat, isi dan kantor masih kurang memadai seperti parkir pegawai dan mobil operasional, ruangan disekat oleh triplek dan kaca, luas area kurang luas, suhu ruangan juga kurang dikarenakan disekat oleh triplek dan kaca, terjadi ketidaknyamanan ruangan harus menggunakan protokol kesehatan di kantor, menggunakan sarana alat pelindung diri sewaktu waktu setiap menangani *Covid-19* atau menangani bencana yang lainnya yang justru menyebabkan makin stres itu timbul ketika di kantor atau dalam melaksanakan tugasnya.

Beban kerja pegawai yang berlebih bisa diatasi dengan strategi yang dilakukan, menurut hasil wawancara dengan bapak Gede Mahendra kepala sub bidang kepegawaian pada tanggal 16 Desember 2020 yang mengatakan:

“Untuk menurunkan stres kerja yang dialami pegawai BPBD Kabupaten Buleleng yaitu dengan cara menghibur dirinya dengan bermain smartponenya seperti membuka facebook atau youtube, dan ketika merasakan stres atau lingkungan kerja yang membosankan pegawai BPBD menghibur diri dengan bermain atau menonton ping-pong *battle* bersama rekan kerjanya, terkadang juga karaoke bersama untuk menghilangkan rasa stres setelah melaksanakan tugas dilapangan ketika memiliki waktu luang, berbicara kepada rekan kerja untuk mengurangi rasa kepanikan, dan saling mengingatkan untuk memberikan *support* atau dukungan emosional agar tidak membawa masalah kerumah nantinya”

Agar emosi yang dirasakan pegawai saat bertugas dilapangan tidak terbawa ke dalam keluarga atau rumah tangga disinilah perlunya memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan ke orang lain, yang harus memiliki kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan bijaksana kepada diri sendiri dan dengan orang lain (Goleman, 2014). Pelatihan kecerdasan emosional yang dapat di terapkan kepada pegawai menurut Goleman (2014) adalah kemampuan pribadi seperti memotivasi memiliki kesadaran diri, pengaturan diri yang baik, dan memiliki kecakapan sosial seperti tenggang rasa atau empati dan memiliki keterampilan dalam bersosialisasi.

4. Simpulan dan Saran

Bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng. Variabel lingkungan kerja sebagai variabel prediktor moderasi. Strategi dalam mengurangi stres kerja pegawai ketika mengatasi masalah sudah dilakukan dengan berbagai cara mulai menghibur dirinya sendiri dengan menggunakan *gadget*nya, menghibur dirinya dengan berkumpul dan bermain sambil berolahraga bersama rekan kerjanya.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka bisa diajukan beberapa saran yaitu untuk pihak atasan BPBD Kabupaten Buleleng, agar lebih diperhatikan beban kerja dan tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai yang ada. Beban kerja yang tinggi akan berdampak

pada kondisi emosi seseorang, kondisi fisik dari pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal. Dalam lingkungan kerja juga seperti ruangan yang terlalu sempit dengan kapasitas pegawai yang banyak bisa diperlebar lagi, dan mengganggu tempat mobil operasional agar pada tempatnya tidak terkena sinar matahari sehingga kerusakan cat, keropos, dan karat bisa diminimalisir, dan penambahan mobil operasional seperti mobil ambulans khusus untuk BPBD, mobil penanganan untuk pemotongan pohon agar segera direalisasikan sehingga penanganan bencana dalam pohon tumbang dan yang lainnya bisa segera diatasi dengan cepat pada saat musim hujan dengan bersinergi bersama dinas PU. Bagi yang meneliti selanjutnya, khususnya yang berminat dan tertarik mengkaji dapat mendalami tentang variabel beban kerja, dan lingkungan kerja diharapkan untuk bisa mengembangkan penelitian ini dengan variabel yang lain seperti variabel kompetensi, kepemimpinan, dan kompensasinya yang ada di BPBD Kabupaten Buleleng.

Daftar Pustaka

- Ambarwati. 2016. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Perawat Igd Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating.
- Bagia, I Wayan. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. 2012. Beban Kerja: Tinjauan tentang penyebab, konsekuensi, dan kemungkinan intervensi. Psikologi kesehatan kerja kontemporer: *Perspektif global tentang penelitian dan praktik*, 2, 221-238.
- Goleman, Daniel, 2014. Kepemimpinan Mendatangkan Hasil. Cetakan Pertama, Amara Books, Jogjakarta.
- Niosh. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*
- Rizki, M. 2016. Studi Pada Karyawan PT (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Vol 2. No.2 Desember 2018*
- Rizky dan Wulida. 2018. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). Diakses pada 22 Desember 2019. *Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya*.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statiska Untuk Penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suryaningrum, T. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi, *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Veithzal. 2016. Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal of Business Education*. Volume 4, Number 3