

**JIMT:**
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan

E-ISSN: 2686-4924
P-ISSN: 2686-5246

<https://dinastirev.org/JIMT> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Stress Kerja terhadap *Workplace Well Being* Karyawan dengan Jam Kerja *Overtime* pada Perusahaan *Third Party Administrator* PT. X

Almira Novia¹, Syarifaniaty Miranda Agustina²

¹Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, almira.novia@students.paramadina.ac.id

²Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, syarifaniaty.agustina@paramadina.ac.id

Corresponding Author: almira.novia@students.paramadina.ac.id¹

Abstract: *This study aims to examine the effect of work stress on workplace well-being among employees working under an overtime system at a third-party administrator company (PT X). Prolonged working hours and high job demands may increase psychological strain, which in turn can negatively affect employees' well-being in the workplace. This research employed a quantitative approach using a correlational design with simple linear regression analysis. The study involved 125 employees selected through total sampling. The instruments used were a validated and reliable work stress scale and workplace well-being scale.*

Descriptive analysis revealed that the majority of employees were categorized as experiencing moderate levels of work stress (86.4%) and moderate levels of workplace well-being (86.4%), while 13.6% were classified in the low category for each respective variable. The results of the regression analysis indicated a significant negative effect of work stress on workplace well-being ($\beta = -0.984$, $p < 0.05$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.968$) demonstrated that 96.8% of the variance in workplace well-being could be explained by work stress.

These findings suggest that higher levels of work stress are associated with lower levels of workplace well-being among employees working overtime. The study highlights the critical importance of effective stress management strategies within organizations to maintain and enhance employee well-being, particularly in work environments characterized by prolonged working hours.

Keyword: *work stress, workplace well-being, overtime work, employee well-being*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *workplace well-being* pada karyawan dengan sistem jam kerja *overtime* di perusahaan *third party administrator* PT X. Tingginya tuntutan pekerjaan dan intensitas lembur yang berkelanjutan berpotensi meningkatkan tekanan psikologis karyawan dan berdampak pada kesejahteraan kerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan analisis regresi linear sederhana. Subjek penelitian berjumlah 125 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan adalah skala stress kerja dan skala *workplace well-being* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori stress kerja sedang (86,4%) dan *workplace well-being* sedang (86,4%). Hasil uji regresi menunjukkan

bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *workplace well-being* ($\beta = -0,984$; $p < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 96,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan stress kerja secara signifikan menurunkan tingkat kesejahteraan kerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan stress kerja dalam organisasi, khususnya pada perusahaan dengan karakteristik jam kerja *overtime*, guna menjaga dan meningkatkan *workplace well-being* karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: stress kerja, *workplace well-being*, *overtime*, kesejahteraan kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif di era globalisasi menuntut organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan secara berkelanjutan. Fenomena penurunan kesejahteraan kerja menjadi isu yang semakin relevan. Data BPJS Ketenagakerjaan (2022) menunjukkan adanya peningkatan kasus penyakit akibat kerja setiap tahunnya, yang mengindikasikan adanya tekanan kerja yang signifikan di berbagai sektor. Pada tahun 2021 tercatat terdapat 234.370 kasus dan hal tersebut meningkat sebesar 5,7% dibandingkan dengan tahun 2021.

Kondisi ini berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace well-being*. Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace well-being* merupakan pengembangan dari konsep subjective *well-being* yang difokuskan pada konteks kerja, sedangkan Parker dan Hyett (2011) mendefinisikannya sebagai perasaan sejahtera yang diperoleh individu dari pekerjaannya, yang berkaitan dengan core affect serta nilai intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan. Dengan demikian, *workplace well-being* mencerminkan evaluasi individu terhadap pengalaman kerjanya secara emosional maupun psikologis. Sonnentag dan Fritz (2015) menyatakan bahwa jam kerja yang panjang dan kurangnya waktu pemulihan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik maupun psikologis karyawan. Kondisi ini menjadi semakin krusial dalam organisasi yang menerapkan sistem kerja lembur (*overtime*) secara intensif.

Overtime didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan melebihi jam kerja normal, baik atas dasar kewajiban maupun tuntutan organisasi (Thomas, 2002). Pada perusahaan third party administrator (TPA), yang berperan dalam pengelolaan administrasi manfaat asuransi dan klaim (Bhat, 2003), tuntutan akurasi, kepatuhan regulasi, serta target *turn-around time* (TAT) sering kali mengharuskan karyawan bekerja melebihi jam kerja standar. Haryono (2018) mengemukakan bahwa tingginya jumlah klien pada perusahaan TPA dapat meningkatkan beban kerja karyawan dan memicu praktik kerja lembur.

Fenomena serupa ditemukan pada PT X sebagai perusahaan TPA yang menjadi lokasi penelitian ini. Berdasarkan Studi Preliminary yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di divisi *Customer Experience* didapatkan data bahwa karyawan mengungkapkan adanya kelelahan fisik, kesulitan dalam konsentrasi, serta perasaan tertekan akibat pekerjaan yang menumpuk sehingga diharuskan melakukan kerja lembur. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi stress kerja yang berpotensi memengaruhi *workplace well-being* karyawan.

Stress kerja secara umum dipahami sebagai respons fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan atau sumber daya individu (Shukla & Srivastava, 2016). Dalam konteks penelitian ini, stress kerja difokuskan pada distress, yaitu tekanan kerja yang berdampak negatif terhadap kondisi psikologis karyawan. Sementara itu, *workplace well-being* dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan dalam konteks pekerjaan, mencakup aspek afektif dan evaluasi terhadap nilai kerja (Page, 2005; Parker & Hyett, 2011). Secara operasional, stress kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, dan beban

tanggung jawab, sedangkan *workplace well-being* diukur berdasarkan persepsi kesejahteraan afektif dan evaluasi positif terhadap pekerjaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan dengan *workplace well-being*. Kumar dan Nair (2021) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Kelly et al. (2020) melaporkan bahwa 94,4% responden mengalami stress kerja yang berdampak pada penurunan *well-being*. Penelitian Tiari et al. (2023) juga menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap *workplace well-being*, di mana peningkatan stress diikuti oleh penurunan kesejahteraan kerja. Namun demikian, Fadhillah et al. (2023) menemukan bahwa stress kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap mental *workplace well-being* apabila didukung oleh manajemen stress yang baik dan hubungan interpersonal yang positif.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *workplace well-being* pada karyawan dengan jam kerja lembur di perusahaan third party administrator PT X. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian mengenai kesejahteraan kerja serta menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan stress dan jam kerja yang lebih adaptif guna menjaga keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian yang berupa angka-angka dan akan diukur menggunakan uji statistik untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian non eksperimental. Untuk jenis penelitian non eksperimental yang digunakan adalah jenis korelasional prediktif.

Dalam penelitian ini populasi responden adalah karyawan yang bekerja di perusahaan *third party administrator* PT. X dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal 1 (satu) tahun, karyawan yang bekerja di divisi *Customer Experience*, Karyawan yang bekerja lembur atau *Overtime*, dan karyawan dengan status karyawan tetap ataupun kontrak. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non probability sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan suatu peluang ataupun kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2018). Sedangkan cara pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 individu yang sesuai dengan karakteristik yang disampaikan.

Pengukuran *workplace well-being* yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang dibuat oleh Parker & Hyett (2011) yaitu *Workplace Well-being Questionnaire* (WWQ). Pada alat ukur ini terdapat 33 butir item yang terdiri dari 12 butir item untuk dimensi *work satisfaction*, 7 butir item untuk dimensi *organizational respect for the employee*, 7 butir item untuk dimensi *employer care*, dan 7 butir item untuk dimensi *intrusion of work into private life*. Alat ukur ini menggunakan skala *likert* dengan pengukurannya yang terdiri dari lima respon yaitu 0 untuk “tidak pernah”, 1 untuk respon “jarang”, 2 untuk respon “netral”, 3 untuk respon “sering” dan 4 untuk respon “sangat sering”. Dapat diketahui bahwa reliabilitas alat ukur ini adalah $\alpha = 0.91$. Sedangkan Pengukuran stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang dibuat oleh Shukla dan Srivastava (2016) yaitu *the new job stress scale*. Pada alat ukur ini terdapat 22 butir item yang terdiri dari 9 butir item untuk dimensi *time stress*, 5 butir item untuk dimensi *role expectation conflict*, 4 butir item untuk dimensi *coworker support*, dan 4 butir item untuk dimensi *work-life balance*. Alat ukur ini menggunakan skala *likert* dengan pengukurannya yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu 1 untuk respon sangat tidak setuju, 2 untuk respon tidak setuju, 3 untuk respon bimbang / netral, 4 untuk respon setuju, dan

5 untuk respon sangat tidak setuju. Dapat diketahui bahwa Reliabilitas alat ukur ini adalah $\alpha = 0.871$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Table 1. Demografi Responden

Karakteristik	Frekuensi (n)	Presentasi (%)
Perempuan	89	71.2%
Laki-laki	36	28.8%

Penelitian ini melibatkan 125 karyawan yang sesuai dengan karakteristik responden. Dari data demografi tersebut didapatkan mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan dengan $n = 89$ (71,2%), sedangkan laki-laki dengan $n = 36$ (28,8%). Komposisi ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian relatif lebih dominan, yang dapat mencerminkan struktur tenaga kerja pada Perusahaan tersebut.

Table 2. Demografi Responden

Karakteristik	Frekuensi (n)	Presentasi (%)
Usia 20-30	89	71.2%
Usia 31-40	20	16.0%
Usia 41-50	16	12.8%

Ditinjau dari usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–30 tahun (71,2%), diikuti kelompok usia 31–40 tahun (16,0%), dan 41–50 tahun (12,8%). Rentang usia tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada fase dewasa awal, yaitu periode perkembangan yang ditandai dengan intensitas adaptasi karier, pencapaian profesional, serta tuntutan produktivitas yang tinggi. Dalam konteks jam kerja overtime, kelompok usia ini berpotensi menghadapi tekanan performa yang signifikan, sehingga relevan untuk dianalisis dalam kaitannya dengan stress kerja dan kesejahteraan kerja.

Table 3. Stress Kerja Pada Karyawan

Kategori	Frekuensi	Presentasi (%)
Rendah	17	13.6%
Sedang	108	86.4%

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori stress kerja sedang (86,4%), dan 13,6% berada pada kategori rendah. Tidak terdapat responden dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan mengalami tekanan kerja dalam intensitas moderat. Stress kerja pada taraf sedang dapat mencerminkan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, seperti beban kerja yang besar, tekanan waktu akibat lembur, serta tanggung jawab yang kompleks. Meskipun demikian, tingkat stress tersebut masih berada dalam batas yang relatif dapat dikelola oleh individu.

Table 4. Workplace Well-Being Karyawan

Kategori	Frekuensi	Presentasi (%)
Sedang	108	86.4
Tinggi	17	13.6

Berdasarkan hasil kategorisasi, sebanyak 86,4% responden berada pada kategori *workplace well-being* sedang, sementara 13,6% berada pada kategori rendah. Tidak ditemukan responden dalam kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kesejahteraan kerja karyawan berada pada taraf moderat, bukan tinggi. *Workplace well-being*

kategori sedang menggambarkan bahwa karyawan masih merasakan aspek-aspek positif dalam pekerjaan, seperti rasa keterlibatan dan hubungan sosial yang cukup baik, namun belum mencapai tingkat optimal kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Adanya 13,6% responden dalam kategori rendah mengindikasikan bahwa sebagian karyawan mengalami kondisi kesejahteraan kerja yang kurang memadai. Hal ini dapat mencerminkan adanya ketidakpuasan kerja, kelelahan emosional, atau berkurangnya perasaan bermakna dalam pekerjaan. Jika dikaitkan dengan distribusi stress kerja yang mayoritas berada pada kategori sedang, maka kondisi *Workplace well-being* yang juga berada pada taraf sedang memperlihatkan adanya dinamika yang relatif konsisten antara tuntutan kerja dan kondisi psikologis karyawan.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas merupakan suatu derajat ketepatan antara data yang terjadi pada suatu objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dalam melakukan uji validitas, setiap butir item dilakukan analisis item yang dapat diartikan sebagai mengkorelasikan skor setiap butir item dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Uji validitas tersebut dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Dalam mengukur validitas isi dapat menggunakan Indeks validitas Aiken. Indeks validitas Aiken (Indeks V) merupakan indeks kesepakatan penilai mengenai suatu kesesuaian item dengan indikator yang perlu dilakukan pengukuran menggunakan item tersebut (Retnawati, 2016).

Table 5. Validitas Alat Ukur Stress Kerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
S1	0.875	Valid
S2	0.875	Valid
S3	0.875	Valid
S4	0.875	Valid
S5	0.875	Valid
S6	0.875	Valid
S7	0.875	Valid
S8	0.875	Valid
S9	0.875	Valid
S10	0.875	Valid
S11	0.875	Valid
S12	0.875	Valid
S13	0.875	Valid
S14	0.875	Valid
S15	0.875	Valid
S16	0.875	Valid
S17	0.875	Valid
S18	0.875	Valid
S19	0.875	Valid
S20	0.875	Valid
S21	0.875	Valid
S22	0.875	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas item terhadap alat ukur stress kerja yang terdiri dari 22 butir pernyataan (S1–S22), diperoleh nilai Corrected Item-Total Correlation sebesar 0,875 pada seluruh item. Nilai corrected item-total correlation menunjukkan sejauh mana setiap butir memiliki konsistensi dengan skor total skala, sehingga mencerminkan kemampuan item dalam mengukur konstruk yang sama secara keseluruhan. Tingginya nilai corrected item-total correlation pada seluruh item juga menunjukkan adanya konsistensi internal yang kuat antarbutir dalam merepresentasikan konstruk stress kerja. Artinya, seluruh item dalam skala ini

secara empiris mampu menggambarkan dimensi stress kerja sebagaimana didefinisikan dalam penelitian, yaitu respons fisik dan emosional akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu (Shukla & Srivastava, 2016).

Table 6. Validitas Alat Ukur Workplace Well-Being

Item	Corrected Item – Total Correlation	Keterangan
W1	0.75	Valid
W2	0.75	Valid
W3	0.75	Valid
W4	0.75	Valid
W5	0.75	Valid
W6	0.75	Valid
W7	0.75	Valid
W8	0.75	Valid
W9	0.75	Valid
W10	0.75	Valid
W11	0.75	Valid
W12	0.75	Valid
W13	0.75	Valid
W14	0.75	Valid
W15	0.75	Valid
W16	0.75	Valid
W17	0.75	Valid
W18	0.75	Valid
W19	0.75	Valid
W20	0.75	Valid
W21	0.75	Valid
W22	0.75	Valid
W23	0.75	Valid
W24	0.75	Valid
W25	0.75	Valid
W26	0.75	Valid
W27	0.75	Valid
W28	0.75	Valid
W29	0.75	Valid
W30	0.75	Valid
W31	0.75	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap alat ukur *workplace well-being* yang terdiri dari 31 item (W1–W31), diperoleh nilai Corrected Item–Total Correlation sebesar 0,75 pada seluruh butir pernyataan. Nilai corrected item–total correlation menunjukkan tingkat korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total skala setelah skor item tersebut dikeluarkan dari perhitungan total. Indeks ini digunakan untuk menilai sejauh mana setiap butir mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara konsisten bersama item-item lainnya. Nilai sebesar 0,75 menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi, yang berarti setiap item memiliki daya diskriminasi yang baik dalam membedakan responden dengan tingkat *workplace well-being* yang tinggi dan rendah.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2019) merupakan suatu instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Uji reliabilitas dapat dilakukan terhadap item dalam kuesioner yang sudah dinyatakan valid, dan dalam melakukan uji reliabilitas ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (2018) mengatakan bahwa *Cronbach Alpha* dapat diterima jika > 0.6 sedangkan menurut Azwar

(2012) mengatakan bahwa nilai koefisien dianggap baik apabila memiliki nilai 0.9. Dengan kata lain semakin dekat *Cronbach Alpha* ke angka 1 maka semakin tinggi reliabilitas tersebut.

Table 7. Reliabilitas Stress Kerja

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Item
.981	22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap alat ukur stress kerja yang terdiri dari 22 item, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,981. Berdasarkan kriteria penilaian reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,981 menunjukkan bahwa alat ukur stress kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori reliabilitas yang sangat baik atau sangat tinggi.

Table 8. Reliabilitas Workplace Well-Being

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Item
.987	31

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap alat ukur yang terdiri dari 31 item, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,987. Berdasarkan kriteria penilaian reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,987 menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dan berada dalam kategori sangat baik.

Uji Regresi Sederhana

Table 9. Model Summary

Model Summary				
R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	
.984	.968	.968	4.33896	

Table 10. Anova

Anova					
Model	Sum Of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	70656.623	1	70656.623	3753.032	.000 ^b
Residual	2315.665	123	18.827		
Total	72972.288	124			

Table 11. Coefficients

Coefficients					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	186.234	2.077		89.686	.000
SK	-1.414	.023	-.984	-61.262	.000

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,984. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara stress kerja dan *workplace well-being*. Secara statistik, koefisien korelasi yang mendekati angka 1 menunjukkan tingkat keeratan hubungan yang tinggi antarvariabel, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa perubahan pada variabel stress kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan perubahan pada tingkat *workplace well-being* karyawan.

Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,968 menunjukkan bahwa 96,8% variasi dalam *workplace well-being* dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja. Angka ini merefleksikan kontribusi yang sangat besar dari stress kerja dalam memprediksi tingkat

kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Sementara itu, sebesar 3,2% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti dukungan sosial, karakteristik individu, budaya organisasi, maupun faktor lingkungan kerja lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan secara simultan. Dengan demikian, model regresi yang dibangun mampu menjelaskan hubungan antara stress kerja dan *workplace well-being* secara statistik dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Koefisien regresi yang diperoleh sebesar -1,414 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *workplace well-being*. Tanda negatif pada koefisien regresi mengindikasikan arah hubungan yang berlawanan, yaitu semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat *workplace well-being* yang dirasakan. Secara kuantitatif, setiap peningkatan satu satuan pada skor stress kerja akan menurunkan skor *workplace well-being* sebesar 1,414 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Selain itu, nilai koefisien beta terstandarisasi (β) sebesar -0,984 menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap *workplace well-being* berada dalam kategori sangat kuat. Nilai beta yang mendekati -1 mengindikasikan bahwa stress kerja merupakan prediktor yang dominan dalam model ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *workplace well-being* pada karyawan yang bekerja lembur (overtime) di perusahaan *third party administrator* PT. X. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *workplace well-being*. Nilai koefisien regresi sebesar -1,414 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stress kerja akan diikuti dengan penurunan *workplace well-being* sebesar 1,414 satuan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,968 mengindikasikan bahwa 96,8% variasi *workplace well-being* dapat dijelaskan oleh stress kerja, sementara 3,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Besarnya nilai ini menunjukkan bahwa stress kerja merupakan prediktor yang sangat kuat terhadap kesejahteraan kerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Secara deskriptif, mayoritas responden berada pada kategori stress kerja sedang (86,4%) dan *workplace well-being* sedang (86,4%). Temuan ini menunjukkan adanya dinamika psikologis yang relatif seimbang, di mana tingkat tekanan kerja yang moderat berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan kerja yang belum optimal. Kondisi ini relevan dengan karakteristik responden yang mayoritas berada pada usia dewasa awal (20–30 tahun), yaitu fase perkembangan yang identik dengan tuntutan adaptasi karier dan pencapaian kinerja tinggi, khususnya dalam sistem kerja dengan intensitas lembur. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Tiar dkk. (2023) serta Kahn dan Byosiore (2022) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap *workplace well-being*, di mana semakin tinggi tingkat stress maka semakin rendah kesejahteraan kerja. Dalam konteks perusahaan *third party administrator* tekanan berupa beban kerja tinggi, tuntutan ketepatan waktu (*turn-around time*), serta kepatuhan terhadap regulasi yang ketat berpotensi meningkatkan stress kerja. Kondisi tersebut, apabila berlangsung secara terus-menerus, dapat berdampak pada kelelahan fisik dan emosional, penurunan konsentrasi, serta berkurangnya kepuasan kerja.

Temuan reliabilitas instrumen yang sangat tinggi ($\alpha = 0,981$ untuk stress kerja dan $\alpha = 0,987$ untuk *workplace well-being*) menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Selain itu, hasil uji normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa asumsi analisis regresi telah terpenuhi, sehingga hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan valid secara statistik.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep bahwa stress kerja merupakan respons terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu. Dalam konteks kerja lembur, keterbatasan waktu pemulihan (recovery time) dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan dan menurunkan persepsi kesejahteraan mereka di tempat kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *workplace well-being* pada karyawan dengan sistem jam kerja overtime di perusahaan third party administrator PT X. Semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan kerja karyawan. Stress kerja terbukti memberikan kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi *workplace well-being*.

Mayoritas karyawan berada pada kategori sedang baik dalam hal stress kerja maupun *workplace well-being*, yang menunjukkan bahwa kondisi kesejahteraan kerja belum berada pada tingkat optimal dan berpotensi menurun apabila tuntutan kerja tidak dikelola dengan baik. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang berorientasi pada pengelolaan stress kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan *workplace well-being*. Organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, adaptif, dan suportif guna menjaga kesehatan psikologis karyawan serta keberlanjutan produktivitas perusahaan.

REFERENSI

- Agustinus, K., & Jaya, B. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 10(1).
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bhat, R., & Babu, S. K. (2003). Health insurance and third party administrators: Issues and challenges. *Journal of Health Management*, 5(2), 103–117.
- Chia-Lin, K., & Chang, W. W. (2022). The relationship between job stress risk factors and workplace well-being with the moderating effects of job burnout: A study of substitute educators for early childhood education in Taiwan. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 7(1), 114–127.
- Davis, M. (2021). Performance metrics and employee overtime: A study in the insurance sector. *Human Resource Management Journal*, 29(2).
- Fadhilah, Alwi, M. K., & Mahmud, N. U. (2023). Pengaruh stres kerja dan anxiety terhadap mental well-being karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(3).
- Hardani. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87.
- Hendrawan, H. (2018). *Pengukuran beban kerja operator call center PT. X (third party administrator) untuk menentukan jumlah operator call center optimal* [Tesis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember].
- Ikonne, C. N. (2015). Job stress and psychological well-being among library employees: A survey of library staff in selected university libraries in South-West Nigeria.
- Irwandi, R., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh tingkat kesejahteraan, upah lembur, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *JMAS (Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1)).
- Jennifer, A., & Winida, M. (2023). Work-life balance ditinjau dari stres kerja pada karyawan/karyawati. *Psyche 165 Journal*, 13(2).

- Jones, L. (2019). Regulatory compliance in third party administrators: Challenges and solutions. *International Journal of Law and Management*, 61(1).
- Kardinah, N. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200.
- Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job stress, burnout, work–life balance, well-being, and job satisfaction among pathology residents and fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, 153(4), 449–469.
- Kumar, S., & Nair, P. (2021). Impact of workplace stress on employee well-being: A study in bank sector. *Journal of Business Research*, 126.
- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. Deakin University.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The what, why and how of employee wellbeing: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458.
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394–397.
- Pratiwi Octasyilva, A. R., & Musyaffa, A. B. (2023). Analisis tingkat stres kerja, dampak terhadap kesehatan dan kinerja kerja karyawan di PT. X. *Jurnal IPTEK*, 7(2), 8–12.
- Retnawati, H. (2016). *Validitas, reliabilitas, dan karakteristik butir*. Parama Publishing.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support, and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1–19.
- Singh, A., Ravi, P., & Lepcha, K. (2019). Patient satisfaction factors with in-house third party administrator (TPA) department of a tertiary care hospital: A cross-sectional analysis. *International Journal of Healthcare Management*.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The role of sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 292–306.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh kerja lembur pada produktivitas tenaga kerja konstruksi. *Media Komunikasi Teknik Sipil*, 20(1), 63–69.
- Thomas, R. (2002). Effects of scheduled overtime on labor productivity. *Journal of Construction Engineering and Management*, 118(1), 60–76.
- Tiar, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan dengan workplace well-being sebagai variabel mediasi., 4(3).