

PENGARUH *PERCEIVED STRESS* TERHADAP BEBAN KERJA MELALUI EFIKASI DIRI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG KEHUTANAN

Mulyono¹; Adi Rahmat²; Richa Afriana Munthe³

Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581

E-mail : mulyono@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to analyze the effect of perceived stress on workload, mediated by employee self-efficacy, within a forestry company. A quantitative approach with a causal research design was employed. The sample consisted of 148 Forest Management Technical Personnel (GANISPH) from PT Arara Abadi. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed via the Partial Least Squares (PLS) method using WarpPLS 8.0. The results indicate that perceived stress has a positive and significant effect on workload ($\beta=0.26$; $p<0.01$), whereas it has a negative and significant effect on self-efficacy ($\beta=-0.18$; $p<0.01$). Self-efficacy was found to have a negative and significant effect on workload ($\beta=-0.27$; $p<0.01$). Furthermore, self-efficacy was shown to partially mediate the effect of perceived stress on workload. These findings suggest that increased perceived stress can heighten the perception of workload, while self-efficacy acts as a personal resource that helps employees manage job demands. This study reinforces the perspectives of the Job Demands-Resources Model and Social Cognitive Theory in explaining the relationships between stress, self-efficacy, and workload within the forestry sector.

Keywords: *Perceived Stress, Beban Kerja, Efikasi Diri, Karyawan Kehutanan, Job Demands-Resources Model*

Tekanan kerja (*work stress*) menjadi salah satu isu kesehatan kerja yang semakin penting pada abad ke-21. *World Health Organization* (2022) menegaskan bahwa stres akibat pekerjaan berdampak terhadap produktivitas, kesehatan fisik dan mental, serta kesejahteraan pekerja. *International Labour Organization* (2022) juga melaporkan tingginya tekanan kerja global dengan konsekuensi ekonomi berupa kehilangan produktivitas dan peningkatan biaya kesehatan. Fenomena tersebut semakin kompleks pascapandemi COVID-19 karena perubahan pola dan tuntutan kerja di berbagai sektor, termasuk sektor kehutanan.

Sektor kehutanan memiliki karakteristik pekerjaan yang kompleks karena berkaitan dengan kondisi geografis, keselamatan kerja, tuntutan produksi, dan keberlanjutan lingkungan. Indonesia sebagai salah satu negara dengan kawasan hutan tropis terbesar memiliki sektor kehutanan yang berperan penting secara ekonomi. Namun, pekerjaan di sektor ini menghadapi

karyawan pada lokasi kerja terpencil, keterbatasan infrastruktur, risiko keselamatan, tekanan target produksi, tuntutan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan, serta konflik antara produktivitas dan prinsip keberlanjutan (Lingenfelter et al., 2021; Pouliot et al., 2022).

Pouliot et al. (2022) menunjukkan bahwa tingkat stres pada karyawan operasional sektor kehutanan di Asia Tenggara relatif tinggi dibandingkan sektor manufaktur dan jasa. Kondisi tersebut dapat semakin berat akibat tuntutan sertifikasi keberlanjutan seperti *Forest Stewardship Council* (FSC) dan *Programme for the Endorsement of Forest Certification*, yang menuntut administrasi, pemantauan, dan pelaporan secara intensif. Pada tingkat operasional, karyawan juga menghadapi ketidakpastian kondisi alam, tekanan waktu, target produksi, dan potensi gangguan keamanan hutan.

Salah satu konsekuensi utama kondisi tersebut adalah meningkatnya beban kerja (*workload*). Hart dan Staveland (1988) menjelaskan beban kerja sebagai interaksi antara tuntutan tugas dan kapasitas individu untuk memenuhinya. Dalam sektor kehutanan, beban kerja tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga kognitif dan emosional, termasuk pengambilan keputusan, penyelesaian konflik dengan masyarakat, serta pemenuhan tuntutan administratif. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kelelahan, absensi, *turnover*, dan menurunkan kualitas kinerja (Storch et al., 2020). Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R) Model, Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya dapat memicu kelelahan serta menurunkan kesejahteraan karyawan.

Fenomena tersebut relevan dengan kondisi karyawan PT Arara Abadi yang bergerak dalam pengelolaan Hutan Tanaman Industri (HTI). Berdasarkan pra-survei terhadap karyawan yang bertugas sebagai Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan (GANISPH), 4 dari 10 responden mengindikasikan mengalami stres akibat beban kerja. Faktor pemicunya meliputi lokasi kerja yang jauh, risiko kesehatan dan keselamatan kerja (K3), pengelolaan waktu, target produktivitas, serta tuntutan keberlanjutan. Wilayah operasional perusahaan yang tersebar di sejumlah kabupaten/kota di Provinsi Riau juga menuntut karyawan bekerja pada kondisi geografis yang relatif terpencil dengan keterbatasan akses terhadap fasilitas kesehatan, komunikasi, dan dukungan sosial. Selain itu, sistem kerja berbasis target, khususnya pada kegiatan penanaman, pemeliharaan, dan pemanenan, menimbulkan tekanan waktu bagi pekerja lapangan maupun pengawas.

Penerapan standar keberlanjutan dan sertifikasi internasional turut meningkatkan kompleksitas pekerjaan karena karyawan harus menjalankan tugas operasional sekaligus administrasi dan pelaporan. Kondisi ini dapat menimbulkan *role overload*, yaitu

keadaan ketika individu harus menjalankan berbagai peran dalam keterbatasan waktu dan sumber daya. Keluhan mengenai kelelahan dan stres psikologis serta kecenderungan absensi pada periode produksi menunjukkan adanya potensi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.

Dalam kondisi tersebut, *perceived stress* menjadi penting karena stres tidak hanya ditentukan oleh tuntutan objektif, tetapi juga bagaimana individu menilai dan mempersepsikan tuntutan tersebut. Cohen et al. (1983) mendefinisikan *perceived stress* sebagai sejauh mana seseorang menilai situasi yang dihadapi sebagai tidak terprediksi, tidak terkendali, dan membebani. *Transactional Model of Stress and Coping* dari Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa *cognitive appraisal* menentukan bagaimana individu merespons stres. Ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kapasitas, tingkat stres meningkat dan pekerjaan dipandang semakin berat. Temuan Nixon et al. (2011) menunjukkan adanya hubungan konsisten antara tuntutan pekerjaan dan distress psikologis, sementara Schaufeli et al. (2020) menegaskan bahwa tuntutan tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat mengikis sumber daya psikologis pekerja.

Dalam mekanisme tersebut, efikasi diri (*self-efficacy*) menjadi konstruk penting. Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan. Efikasi diri dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan, menetapkan tujuan, dan mempertahankan ketahanan ketika menghadapi tekanan. Dalam kerangka *Psychological Capital*, Luthans et al. (2015) menempatkan efikasi diri sebagai sumber daya psikologis yang dapat mendukung kemampuan individu menghadapi tekanan dan meningkatkan kesejahteraan. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih adaptif dalam mengelola tuntutan pekerjaan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dapat berperan sebagai *buffer* atau mediator dalam hubungan antara stres, tuntutan pekerjaan, dan berbagai *outcome* kerja. Jex dan Bliese (1999) menemukan bahwa efikasi diri berperan dalam hubungan antara *job stressor* dan kesejahteraan, sedangkan Cheung et al. (2011) menunjukkan bahwa efikasi diri dapat mengurangi dampak kelelahan emosional. Namun, Flores et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap efikasi diri, sementara *perceived stress* tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mekanisme hubungan antarvariabel masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat *phenomenon gap* antara kondisi ideal dan realitas. Secara ideal, efikasi diri yang tinggi seharusnya membantu karyawan mengelola tekanan dan beban kerja. Namun, tingginya tuntutan operasional dan administratif pada sektor kehutanan menunjukkan bahwa tekanan kerja masih menjadi persoalan yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan. Selain itu, terdapat *research gap* karena penelitian mengenai *perceived stress*, beban kerja, dan efikasi diri lebih banyak dilakukan pada sektor pendidikan, kesehatan, dan jasa, sementara sektor kehutanan relatif terbatas. Sebagian penelitian juga lebih berfokus pada hubungan langsung dan belum banyak menguji efikasi diri sebagai mekanisme mediasi, khususnya dalam konteks perusahaan kehutanan di Indonesia.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperluas pemahaman mengenai mekanisme hubungan antara *perceived stress* dan beban kerja melalui efikasi diri pada karyawan sektor kehutanan. Secara teoritis, penelitian mengintegrasikan *Transactional Model of Stress and Coping*, *Job Demands-Resources Model*, dan *Social Cognitive Theory* untuk menjelaskan mekanisme psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi

pengelolaan stres, mengoptimalkan beban kerja, dan meningkatkan efikasi diri karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan dengan judul “Pengaruh *Perceived Stress* terhadap Beban Kerja melalui Efikasi Diri Karyawan pada Perusahaan yang Bergerak di Bidang Kehutanan.”

Job Demands-Resources (JD-R)

Job Demands-Resources (JD-R) Model merupakan kerangka teoritis yang menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Model ini membagi karakteristik pekerjaan menjadi *job demands* dan *job resources*. *Job demands* merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun mental secara berkelanjutan dan berpotensi menimbulkan stres serta kelelahan, sedangkan *job resources* merupakan aspek pekerjaan yang membantu pencapaian tujuan, mengurangi tuntutan, dan mendukung perkembangan individu (Bakker & Demerouti, 2017; Lesener et al., 2019).

Perkembangan JD-R juga memasukkan *personal resources*, yaitu karakteristik psikologis yang membantu individu mengendalikan dan menghadapi lingkungan kerja, seperti efikasi diri, optimisme, dan resiliensi (Bakker & Demerouti, 2017; Xanthopoulou et al., 2017). Model ini menjelaskan dua proses utama, yaitu *health impairment process* dan *motivational process*. Proses pertama terjadi ketika tuntutan kerja yang tinggi menguras energi fisik dan psikologis sehingga memicu stres dan *burnout*. Sebaliknya, proses motivasional menjelaskan bahwa ketersediaan sumber daya kerja dan personal meningkatkan motivasi, *work engagement*, dan kinerja (Lesener et al., 2019).

Dalam penelitian ini, *perceived stress* dipahami sebagai respons subjektif terhadap ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources*. Ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan dan sumber daya individu, stres

meningkat. Beban kerja merupakan salah satu bentuk utama *job demands*, baik dalam aspek kuantitatif, kualitatif, maupun emosional, yang dapat meningkatkan stres dan kelelahan (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017). Karena beban kerja juga dipengaruhi persepsi individu, stres yang tinggi dapat membuat pekerjaan dipandang semakin berat.

Efikasi diri berperan sebagai *personal resource* yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan dan menggunakan sumber daya secara efektif sehingga dampak negatif *job demands* dapat dikurangi (Xanthopoulou et al., 2017). Dengan demikian, JD-R memberikan dasar untuk menjelaskan hubungan antara *perceived stress*, beban kerja, dan efikasi diri, dengan efikasi diri sebagai mekanisme psikologis yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan.

Perceived Stress

Stres merupakan kondisi yang muncul ketika individu menilai bahwa tuntutan lingkungan melebihi sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasi tuntutan tersebut. Lazarus dan Folkman menekankan bahwa stres ditentukan oleh proses *cognitive appraisal*, sehingga respons terhadap suatu tuntutan dapat berbeda antarindividu. Dari perspektif fisiologis, Selye menjelaskan stres sebagai respons tubuh terhadap tuntutan melalui tiga tahap, yaitu *alarm*, *resistance*, dan *exhaustion*.

Dalam organisasi, stres kerja muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, kapasitas, dan sumber daya individu. Robbins dan Judge (2017) serta Waluyo (2021) menjelaskan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kondisi emosional, kognitif, fisik, dan perilaku. Berdasarkan dampaknya, stres dapat berupa *eustress* yang bersifat konstruktif dan *distress* yang bersifat merugikan ketika tuntutan melampaui kapasitas individu.

Stres kerja dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti beban kerja, tekanan waktu,

dan kondisi lingkungan, maupun faktor ekstrinsik, seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, hubungan interpersonal, dan kurangnya dukungan sosial. Manifestasi stres dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku, seperti kelelahan, kecemasan, gangguan tidur, kesulitan berkonsentrasi, penurunan produktivitas, dan absensi (Greenberg, 2019). Stres yang berlangsung lama juga menjadi salah satu prediktor *burnout* (Maslach & Leiter, 2017).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebih merupakan salah satu faktor utama stres kerja dan berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja, peningkatan kesalahan, absensi, serta *turnover intention*. Dalam perspektif Lazarus dan Folkman, individu dapat menggunakan *problem-focused coping* untuk mengatasi sumber stres atau *emotion-focused coping* untuk mengelola respons emosional. Efektivitas strategi tersebut dipengaruhi karakteristik individu, termasuk efikasi diri.

Dalam penelitian ini, *perceived stress* diukur menggunakan 12 item yang merefleksikan persepsi ketidakmampuan mengendalikan pekerjaan, kesulitan menghadapi masalah, tuntutan kerja yang berat, perasaan tertekan, ketidakmampuan mengelola tugas, ketidakpastian kemampuan menghadapi tuntutan, perasaan kewalahan, keterbatasan waktu, tekanan jumlah pekerjaan, kesulitan menjaga ketenangan, dan persepsi meningkatnya masalah pekerjaan.

Beban Kerja

Beban kerja (*workload*) merupakan jumlah, kompleksitas, dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas tugas, tekanan waktu, serta kemampuan individu dalam menyelesaikannya. Munandar (2018), Koesomowidjojo (2017), dan Tarwaka (2015) menegaskan bahwa beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan

pekerjaan, waktu penyelesaian, serta kapasitas fisik dan psikologis individu.

Beban kerja dapat dibedakan menjadi beban kerja fisik dan mental. Beban fisik berkaitan dengan penggunaan tenaga tubuh, sedangkan beban mental meliputi konsentrasi, pengambilan keputusan, tanggung jawab, kompleksitas tugas, dan tekanan waktu. Dalam JD-R Model, beban kerja merupakan bagian dari *job demands* yang apabila terlalu tinggi dan tidak diimbangi sumber daya memadai dapat meningkatkan stres, *burnout*, dan menurunkan kesejahteraan karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).

Koesomowidjojo (2017) mengidentifikasi tiga indikator beban kerja, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja. Beban kerja mental juga dapat diukur melalui NASA-TLX yang mencakup tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan temporal, performa, usaha, dan frustrasi.

Beban kerja yang berlebihan berpotensi meningkatkan stres, kelelahan, absensi, dan *turnover intention*. Namun, beban kerja pada tingkat optimal dapat menjadi tantangan yang mendorong motivasi dan *work engagement*. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja perlu mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.

Dalam penelitian ini, beban kerja diukur menggunakan 12 item yang mencerminkan tuntutan mental dan fisik, tekanan waktu, jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, kebutuhan konsentrasi, kecepatan kerja, persepsi beban berlebih, kesulitan menyelesaikan tugas, kelelahan mental dan fisik, serta frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Efikasi Diri

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). Efikasi diri berbeda dari keterampilan aktual karena menekankan penilaian subjektif individu terhadap kemampuannya menggunakan keterampilan

tersebut dalam situasi tertentu. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memandang tantangan sebagai peluang, memiliki usaha dan ketekunan lebih tinggi, serta lebih mampu bertahan menghadapi hambatan.

Dalam organisasi, efikasi diri merupakan salah satu *personal resources* yang berperan dalam motivasi, kinerja, adaptasi, dan pengelolaan tekanan kerja. Luthans (2016) menempatkan efikasi diri sebagai salah satu komponen *Psychological Capital* bersama optimisme, harapan, dan resiliensi. Efikasi diri memungkinkan individu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih adaptif dan mempertahankan kesejahteraan psikologis.

Bandura mengemukakan tiga dimensi efikasi diri, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*. *Magnitude* berkaitan dengan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat kesulitannya. *Strength* menunjukkan kuat atau lemahnya keyakinan terhadap kemampuan diri, terutama dalam mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan. Sementara itu, *generality* menunjukkan sejauh mana keyakinan terhadap kemampuan dapat diterapkan pada berbagai tugas dan situasi.

Efikasi diri terbentuk melalui empat sumber utama, yaitu *mastery experiences* atau pengalaman keberhasilan, *vicarious experiences* atau pengalaman melalui pengamatan terhadap orang lain, *verbal persuasion* atau dukungan dan umpan balik sosial, serta *physiological and emotional states* yang berkaitan dengan kondisi fisik dan emosional individu. Kondisi stres, kecemasan, dan kelelahan dapat menurunkan keyakinan terhadap kemampuan diri.

Secara empiris, efikasi diri berkaitan dengan kemampuan individu mengelola tuntutan pekerjaan, mempertahankan produktivitas, dan mengurangi dampak negatif stres maupun beban kerja. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih resilien, menggunakan strategi koping yang

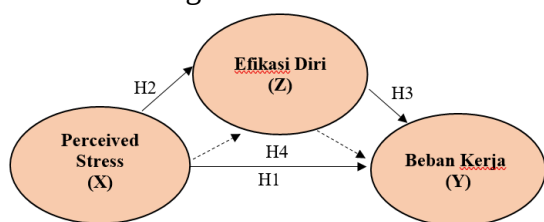
adaptif, dan lebih mampu menghadapi pekerjaan yang kompleks.

Dalam penelitian ini, efikasi diri diukur melalui tiga dimensi utama. Pertama, *magnitude*, yaitu keyakinan mampu menyelesaikan tugas yang sulit dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan kompleks. Kedua, *strength*, yaitu ketekunan dan keyakinan untuk tetap berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan. Ketiga, *generality*, yaitu keyakinan bahwa kemampuan diri dapat diterapkan pada berbagai jenis tugas dan situasi kerja.

Secara keseluruhan, integrasi JD-R Model menunjukkan bahwa *perceived stress* berkaitan dengan bagaimana individu menilai tuntutan pekerjaan, sedangkan beban kerja merepresentasikan salah satu bentuk *job demands*. Efikasi diri sebagai *personal resource* berpotensi membantu individu mengelola tuntutan tersebut. Dengan demikian, ketiga konstruk tersebut membentuk kerangka teoritis yang relevan untuk menjelaskan bagaimana tekanan kerja berhubungan dengan persepsi beban kerja serta bagaimana efikasi diri dapat berperan dalam mekanisme hubungan tersebut.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka dapat digambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar : Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2016), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang dirancang untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel. Desain penelitian kausalitas dianggap sesuai dengan penelitian ini karena penelitian kausalitas digunakan untuk

memahami variabel mana yang merupakan sebab dan variabel mana yang merupakan akibat, serta untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

HASIL

Berdasarkan data dari 148 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 132 orang (89,19%), sedangkan perempuan 16 orang (10,81%). Dominasi laki-laki mencerminkan karakteristik tenaga kerja organisasi yang didominasi pekerjaan operasional. Komposisi ini relevan dengan *Perceived Stress*, efikasi diri, dan beban kerja karena tuntutan fisik maupun psikologis perlu disesuaikan dengan kapasitas individu.

Berdasarkan usia, responden terbanyak berusia 41–50 tahun sebanyak 56 orang (37,84%), diikuti usia 31–35 tahun sebanyak 30 orang (20,27%), 26–30 tahun sebanyak 29 orang (19,59%), 20–25 tahun sebanyak 23 orang (15,54%), dan 36–40 tahun sebanyak 10 orang (6,76%). Dominasi usia 41–50 tahun menunjukkan tenaga kerja berada pada fase kematangan karier dengan pengalaman dan tanggung jawab yang relatif tinggi. Kondisi tersebut dapat memperkuat efikasi diri, tetapi juga berpotensi meningkatkan tekanan dan beban kerja akibat tuntutan peran yang lebih kompleks. Dari pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMP/SMA/ sederajat sebanyak 73 orang (49,32%), disusul S1 sebanyak 58 orang (39,19%), D3 sebanyak 14 orang (9,46%), dan S2 sebanyak 3 orang (2,03%). Keragaman pendidikan menunjukkan perlunya penyesuaian pekerjaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi agar beban kerja sesuai kemampuan.

Berdasarkan masa kerja, mayoritas telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 79 orang (53,38%). Pengalaman panjang dapat meningkatkan efikasi diri dan kemampuan mengelola stres, tetapi juga berpotensi menimbulkan kejenuhan. Oleh karena itu, distribusi beban kerja yang proporsional diperlukan untuk menjaga kesejahteraan dan

kinerja karyawan.

Perceived Stress
Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden
Terhadap *Perceived Stress*

N o	PERNYATAAN	Jawaban	Bobot	Jumlah	(%)	Skor	Rata	
1.	Saya merasa tidak mampu mengendalikan aspek-aspek penting dalam pekerjaan saya	STS	1	85	57,43	85	1,84	
		TS	2	38	25,68	76		
		KS	3	6	4,05	18		
		RR	4	7	4,73	28		
		CS	5	7	4,73	35		
		S	6	4	2,70	28		
		SS	7	1	0,68	7		
		Jumlah		148	100	277		
2.	Saya merasa tidak mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan saya	STS	1	72	48,65	72	1,92	
		TS	2	51	34,46	102		
		KS	3	7	4,73	21		
		RR	4	8	5,41	32		
		CS	5	4	2,70	20		
		S	6	5	3,38	35		
		SS	7	1	0,68	7		
		Jumlah		148	100	289		
3.	Saya merasa bahwa tuntutan pekerjaan saya terlalu berat untuk ditangani	STS	1	48	32,43	90	2,53	
		TS	2	45	30,41	42		
		KS	3	14	9,46	96		
		RR	4	24	16,22	35		
		CS	5	7	4,73	42		
		S	6	6	4,05	28		
		SS	7	4	2,70	90		
		Jumlah		148	100	381		
4.	Saya merasa gugup atau tertekan ketika memikirkan pekerjaan saya	STS	1	46	31,08	46	2,41	
		TS	2	60	40,54	120		
		KS	3	7	4,73	21		
		RR	4	18	12,16	72		
		CS	5	7	4,73	35		
		S	6	7	4,73	49		
		SS	7	3	2,03	21		
		Jumlah		148	100	364		
5	Saya merasa bahwa berbagai hal dalam pekerjaan saya berada di luar kendali saya	STS	1	54	36,49	54	2,34	
		TS	2	45	30,41	90		
		KS	3	18	12,16	54		
		RR	4	16	10,81	64		
		CS	5	8	5,41	40		
		S	6	5	3,38	35		
		SS	7	2	1,35	14		
		Jumlah		148	100	351		
6	Saya merasa kesulitan dalam mengelola seluruh tugas yang diberikan kepada saya	STS	1	54	36,49	54	2,14	
		TS	2	19	36,49	108		
		KS	3	12	12,84	57		
		RR	4	5	8,11	48		
		CS	5	4	3,38	25		
		S	6	0	2,70	28		
		SS	7	54	0,00	0		
		Jumlah		148	100	320		
7	Saya merasa tidak yakin terhadap kemampuan saya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan	STS	1	70	47,30	70	1,84	
		TS	2	55	37,16	110		
		KS	3	11	7,43	33		
		RR	4	5	3,38	20		
		CS	5	4	2,70	20		

		S	6	2	1,35	14		
		SS	7	1	0,68	7		
		Jumlah		148	100	274		
8	Saya merasa kewalahan dengan tanggung jawab pekerjaan saya	STS	1	57	38,51	57	2,16	
		TS	2	50	33,78	100		
		KS	3	20	13,51	60		
		RR	4	10	6,76	40		
		CS	5	6	4,05	30		
		S	6	3	2,03	21		
		SS	7	2	1,35	14		
		Jumlah		148	100	322		
9	Saya merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas saya	STS	1	49	33,11	49	2,30	
		TS	2	56	37,84	112		
		KS	3	17	11,49	51		
		RR	4	13	8,78	52		
		CS	5	6	4,05	30		
		S	6	3	2,03	21		
		SS	7	4	2,70	28		
		Jumlah		148	100	343		
10	Saya merasa tertekan akibat banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan	STS	1	49	33,11	49	2,34	
		TS	2	54	36,49	108		
		KS	3	15	10,14	45		
		RR	4	15	10,14	60		
		CS	5	8	5,41	40		
		S	6	5	3,38	35		
		SS	7	2	1,35	14		
		Jumlah		148	100	351		
11	Saya merasa kesulitan untuk tetap tenang ketika menghadapi masalah terkait pekerjaan	STS	1	45	30,41	45	2,51	
		TS	2	52	35,14	104		
		KS	3	18	12,16	54		
		RR	4	15	10,14	60		
		CS	5	6	4,05	30		
		S	6	6	4,05	42		
		SS	7	6	4,05	42		
		Jumlah		148	100	377		
12	Saya merasa bahwa masalah pekerjaan terus bertambah dan sulit untuk dikendalikan	STS	1	42	28,38	42	2,52	
		TS	2	55	37,16	110		
		KS	3	15	10,14	45		
		RR	4	18	12,16	72		
		CS	5	8	5,41	40		
		S	6	6	4,05	42		
		SS	7	4	2,70	28		
		Jumlah		148	100	379		
Jumlah		STS	1	671	37,78	671		
		TS	2	615	34,63	1230		
		KS	3	167	9,40	501		
		RR	4	161	9,07	644		
		CS	5	76	4,28	380		
		S	6	56	3,15	392		
		SS	7	30	1,69	210		
		Jumlah		1776	100	4028		
RATA-RATA INDIKATOR							2,24	

Sumber : Data Olahan Peneliti 2026
Secara keseluruhan, berdasarkan Tabel 4.2, variabel *Perceived Stress* yang

diukur melalui 12 pernyataan pada 148 responden dengan skala Likert 7 poin memperoleh rata-rata 2,24, termasuk kategori Tidak Setuju (TS). Total skor mencapai 4.028 dari 1.776 respons. Jawaban didominasi Sangat Tidak Setuju (37,78%) dan Tidak Setuju (34,63%), sedangkan Setuju (3,15%) dan Sangat Setuju (1,69%) relatif rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dirasakan responden secara umum tergolong rendah.

Pernyataan pertama dan ketujuh memiliki rata-rata terendah, masing-masing 1,84, menunjukkan bahwa responden merasa mampu mengendalikan aspek penting pekerjaan dan yakin menghadapi tuntutan kerja. Pernyataan kedua memperoleh rata-rata 1,92, mengindikasikan kemampuan responden dalam mengatasi masalah pekerjaan tergolong baik. Pernyataan keenam (2,14) dan kedelapan (2,16) menunjukkan bahwa responden umumnya mampu mengelola tugas dan tanggung jawab tanpa merasa kewalahan.

Selanjutnya, keterbatasan waktu memperoleh rata-rata 2,30, sedangkan perasaan pekerjaan berada di luar kendali dan tekanan akibat jumlah pekerjaan masing-masing 2,34. Pernyataan mengenai perasaan gugup atau tertekan memperoleh rata-rata 2,41, sedangkan kesulitan mempertahankan ketenangan mencapai 2,51. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa masalah pekerjaan terus bertambah dan sulit dikendalikan, yaitu 2,52. Meskipun masih tergolong rendah, indikator tersebut perlu diperhatikan sebagai potensi sumber tekanan kerja. Secara keseluruhan, responden menunjukkan kemampuan pengendalian pekerjaan dan keyakinan diri yang relatif baik, sehingga *Perceived Stress* berada pada tingkat rendah.

Beban Kerja

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Praktik sumber daya manusia

N o	PERNYATAAN	Jawaban	Bobot	Jumlah	(%)	Skor	Rata
1.	Pekerjaan saya menuntut tingkat usaha mental yang tinggi	STS	1	12	8,11	12	4,53
		TS	2	17	11,49	34	
		KS	3	19	12,84	57	
		RR	4	23	15,54	92	
		Jumlah					

2.	Pekerjaan saya membutuhkan usaha fisik yang signifikan	CS	5	15	10,14	75	4,36
		S	6	34	22,97	238	
		SS	7	28	18,92	196	
		Jumlah		148	100	704	
		STS	1	6	4,05	6	
		TS	2	21	14,19	42	
		KS	3	17	11,49	51	
		RR	4	35	23,65	140	
3.	Saya harus bekerja di bawah tekanan waktu yang ketat	CS	5	24	16,22	120	3,49
		S	6	28	18,92	196	
		SS	7	17	11,49	119	
		Jumlah		148	100	674	
		STS	1	18	12,16	18	
		TS	2	39	26,35	78	
		KS	3	25	16,89	75	
		RR	4	26	17,57	104	
4.	Saya dituntut untuk menyelesaikan sejumlah besar pekerjaan dalam waktu yang terbatas	CS	5	12	8,11	60	3,82
		S	6	14	9,46	98	
		SS	7	14	9,46	98	
		Jumlah		148	100	531	
		STS	1	20	13,51	20	
		TS	2	25	16,89	50	
		KS	3	18	12,16	54	
		RR	4	34	22,97	136	
5.	Tugas pekerjaan saya bersifat kompleks dan memerlukan konsentrasi tinggi	CS	5	16	10,81	80	5,02
		S	6	19	12,84	133	
		SS	7	16	10,81	112	
		Jumlah		148	100	585	
		STS	1	4	2,70	4	
		TS	2	12	8,11	24	
		KS	3	15	10,14	45	
		RR	4	22	14,86	88	
6.	Saya sering harus bekerja lebih cepat dari yang saya inginkan	CS	5	25	16,89	125	4,87
		S	6	33	22,30	231	
		SS	7	37	25,00	259	
		Jumlah		148	100	776	
		STS	1	2	1,35	2	
		TS	2	17	11,49	34	
		KS	3	15	10,14	45	
		RR	4	28	18,92	112	
7.	Saya merasa bahwa beban kerja saya berlebihan	CS	5	21	14,19	105	3,17
		S	6	32	21,62	224	
		SS	7	33	22,30	231	
		Jumlah		148	100	753	
		STS	1	26	17,57	26	
		TS	2	39	26,35	78	
		KS	3	23	15,54	69	
		RR	4	29	19,59	116	
8.	Saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan	CS	5	16	10,81	80	2,74
		S	6	5	3,38	35	
		SS	7	10	6,76	70	
		Jumlah		148	100	474	
		STS	1	27	18,24	27	
		TS	2	58	39,19	116	
		KS	3	20	13,51	60	
		RR	4	24	16,22	96	

9	Pekerjaan saya menuntut perhatian dan fokus secara terus-menerus	STS	1	4	2,70	4	4,72
		TS	2	16	10,8	32	
		KS	3	17	11,4	51	
		RR	4	31	20,9	124	
		CS	5	16	10,8	80	
		S	6	40	27,0	280	
		SS	7	24	16,2	168	
		Jumlah			148	100	739
10	Saya merasa kelelahan secara mental setelah menyelesaikan pekerjaan	STS	1	19	12,8	19	3,31
		TS	2	39	26,3	78	
		KS	3	30	20,2	90	
		RR	4	27	18,2	108	
		CS	5	14	9,46	70	
		S	6	8	5,41	56	
		SS	7	11	7,43	77	
		Jumlah			148	100	498
11	Saya merasa lelah secara fisik akibat beban kerja saya	STS	1	20	13,5	20	3,36
		TS	2	43	29,0	86	
		KS	3	18	12,1	54	
		RR	4	31	20,9	124	
		CS	5	13	8,78	65	
		S	6	13	8,78	91	
		SS	7	10	6,76	70	
		Jumlah			148	100	510
12	Saya merasa organisasi ini telah memberikan Saya mengalami frustrasi ketika menangani tugas-tugas pekerjaan saya	STS	1	40	27,0	40	2,62
		TS	2	57	38,5	114	
		KS	3	12	8,11	36	
		RR	4	20	13,5	80	
		CS	5	5	3,38	25	
		S	6	5	3,38	35	
		SS	7	9	6,08	63	
		Jumlah			148	100	393
Jumlah		STS	1	198	11,1	198	3,84
		TS	2	383	21,5	766	
		KS	3	229	12,8	687	
		RR	4	330	18,5	1320	
		CS	5	189	10,6	945	
		S	6	233	13,1	1631	
		SS	7	214	12,0	1498	
		Jumlah		1776	100	7045	
RATA-RATA INDIKATOR							

Sumber : Data Olahan Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel tanggapan 148 responden terhadap variabel Beban Kerja diukur melalui 12 pernyataan dengan skala Likert 7 poin. Secara keseluruhan, rata-rata indikator sebesar 3,84, menunjukkan persepsi beban kerja pada tingkat moderat. Total skor mencapai 7.045 dari 1.776 respons, dengan jawaban terbanyak Tidak Setuju (21,57%), diikuti Ragu-Ragu (18,58%) dan Setuju (13,12%). Distribusi tersebut menunjukkan adanya variasi persepsi responden terhadap beban kerja.

Indikator dengan rata-rata tertinggi

adalah kompleksitas tugas dan kebutuhan konsentrasi tinggi sebesar 5,02, menunjukkan bahwa beban kerja lebih dominan bersifat kognitif. Selanjutnya, tuntutan bekerja lebih cepat dari keinginan memperoleh rata-rata 4,87, sedangkan tuntutan perhatian dan fokus terus-menerus sebesar 4,72 serta usaha mental tinggi sebesar 4,53. Temuan ini menunjukkan adanya tuntutan mental dan konsentrasi yang cukup kuat dalam pekerjaan.

Sebaliknya, indikator kesulitan menyelesaikan tugas sesuai waktu memperoleh rata-rata terendah sebesar 2,74, diikuti frustrasi dalam menangani tugas sebesar 2,62 dan persepsi beban kerja berlebihan sebesar 3,17. Hal ini mengindikasikan bahwa responden secara umum tidak mengalami kesulitan waktu, frustrasi, maupun beban kerja berlebihan secara signifikan. Dengan demikian, beban kerja secara keseluruhan tergolong moderat, dengan perhatian utama pada tuntutan kognitif, konsentrasi, dan kecepatan kerja.

Efikasi Diri

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Ketangkasan tenaga kerja

N o	PERNYATAAN	Jawaban	Bobot	Jumlah	(%)	Skor	Rata
1.	Saya percaya pada kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih sulit.	STS	1	3	2,03	3	5,80
		TS	2	1	0,68	2	
		KS	3	1	0,68	3	
		RR	4	14	9,46	56	
		CS	5	26	17,5	130	
		S	6	57	38,5	399	
		SS	7	46	31,0	322	
		Jumlah		148	100	915	
		STS	1	3	2,03	4	5,70
		TS	2	2	1,35	6	
2.	Saya percaya pada kemampuan saya untuk mengatasi berbagai kendala dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks.	KS	3	2	1,35	60	
		RR	4	15	10,1	110	
		CS	5	22	14,8	469	
		S	6	67	45,2	259	
		SS	7	37	25,0	4	
		Jumlah		148	100	911	
		STS	1	2	1,35	2	5,78
		TS	2	2	1,35	4	
		KS	3	1	0,68	3	
3.	Saya tekun dalam berusaha menyelesaikan tugas-tugas sulit.	RR	4	13	8,78	52	
		CS	5	33	22,3	165	
		S	6	49	33,1	343	
		SS	7	48	32,4	336	
		Jumlah		148	100	905	
		STS	1	2	1,35	2	5,32
		TS	2	2	1,35	2	
4.		STS	1	2	1,35	2	5,32

Saya percaya bahwa kemampuan saya tidak terbatas pada jenis tugas atau situasi tertentu.	TS	2	9	6,08	18	5,65
	KS	3	5	3,38	15	
	RR	4	27	18,24	108	
	CS	5	23	15,54	115	
	S	6	45	30,41	315	
	SS	7	37	25,00	259	
	Jumlah		148	100	832	
Jumlah	STS	1	10	1,69	10	5,65
	TS	2	14	2,36	28	
	KS	3	9	1,52	27	
	RR	4	69	11,66	276	
	CS	5	104	17,57	520	
	S	6	218	36,82	1526	
	SS	7	168	28,38	1176	
	Jumlah		592	100	3563	

Berdasarkan Tabel 4.4, tanggapan 148 responden terhadap variabel Efikasi Diri diukur melalui empat pernyataan dengan skala Likert 7 poin. Secara keseluruhan, rata-rata indikator sebesar 5,65, berada pada kategori Setuju hingga mendekati Sangat Setuju, menunjukkan bahwa responden memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Total skor mencapai 3.563 dari 592 respons, dengan jawaban terbanyak Setuju (36,82%), Sangat Setuju (28,38%), dan Cukup Setuju (17,57%), sedangkan respons negatif relatif rendah.

Indikator kemampuan menyelesaikan tugas sulit memperoleh rata-rata tertinggi kedua sebesar 5,80, menunjukkan keyakinan kuat terhadap kapasitas diri. Kemampuan mengatasi kendala tugas kompleks memperoleh rata-rata 5,70, sedangkan ketekunan menyelesaikan tugas sulit sebesar 5,78. Ketiga indikator tersebut mencerminkan keyakinan, ketahanan, dan kegigihan responden dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Sementara itu, indikator generalitas, yaitu keyakinan bahwa kemampuan dapat diterapkan pada berbagai tugas dan situasi, memperoleh rata-rata terendah sebesar 5,32, namun tetap berada pada kategori Setuju. Dengan demikian, efikasi diri responden tergolong tinggi, terutama dalam menghadapi tugas sulit, mengatasi kendala, dan mempertahankan ketekunan, meskipun pengembangan kemampuan lintas tugas masih perlu diperhatikan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian

ini menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) dengan program WarpPLS 8.0. Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Hasil *loading factor* menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai di atas 0,60. Pada variabel *Perceived Stress*, 11 dari 12 indikator valid, sedangkan PS02 (0,563) dikeluarkan. Variabel Efikasi Diri memiliki 8 indikator valid, sementara BK05, BK08, BK09, dan BK12 dikeluarkan karena nilai *loading factor* di bawah 0,60. Seluruh indikator Beban Kerja memiliki *loading factor* tinggi, yaitu 0,783–0,895.

Hasil *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi pada konstruk yang diukurnya sehingga memenuhi *discriminant validity*. Nilai AVE juga memenuhi kriteria $>0,50$, yaitu *Perceived Stress* 0,599, Efikasi Diri 0,575, dan Beban Kerja 0,737. Selanjutnya, *composite reliability* masing-masing sebesar 0,942; 0,863; dan 0,918, sedangkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,932; 0,815; dan 0,880. Seluruh nilai tersebut melebihi 0,70 sehingga konstruk dinyatakan reliabel.

Evaluasi *inner model* menunjukkan bahwa *Perceived Stress* berpengaruh positif terhadap Efikasi Diri ($\beta=0,18$; $p<0,01$), sedangkan *Perceived Stress* berpengaruh negatif terhadap Beban Kerja ($\beta=-0,26$; $p<0,01$). Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Beban Kerja ($\beta=0,27$; $p<0,01$). Nilai R^2 Beban Kerja sebesar 0,227 menunjukkan kemampuan penjelasan model sebesar 22,7%, sedangkan R^2 Efikasi Diri sebesar 0,108 menunjukkan kontribusi penjelasan sebesar 10,8%.

PEMBAHASAN

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial penelitian diarahkan kepada PT Arara Abadi, khususnya Departemen *Human Resources Development* (HRD), sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berbasis bukti.

Karena seluruh hipotesis penelitian diterima, intervensi sebaiknya tidak dilakukan secara parsial, tetapi mengintegrasikan pengelolaan stres, penguatan efikasi diri, dan optimalisasi beban kerja.

Implikasi Manajerial H1: Pengelolaan *Perceived Stress* untuk Mengurangi Beban Kerja

Pengaruh positif *perceived stress* terhadap beban kerja menunjukkan bahwa manajemen perlu mengidentifikasi sumber stres sebelum melakukan redistribusi tugas. HRD dapat melakukan *workload audit* secara berkala, misalnya setiap semester, menggunakan instrumen terstandar seperti NASA-TLX untuk mengidentifikasi beban fisik, mental, dan temporal pada berbagai kategori GANISPH. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk menyesuaikan pembagian tugas berdasarkan kapasitas aktual karyawan. Manajemen juga perlu mengevaluasi target produksi agar tetap realistis dan mempertimbangkan periode ketika tuntutan lapangan bertepatan dengan pekerjaan administratif dan pelaporan sertifikasi lingkungan. Pemisahan atau penjadwalan ulang tugas lapangan dan administratif dapat mengurangi *role overload*. Selain itu, HRD perlu melakukan pemetaan sumber stres berdasarkan unit kerja sehingga intervensi dapat diberikan sesuai karakteristik masalah masing-masing kelompok.

Program manajemen stres juga perlu disesuaikan dengan kondisi kerja kehutanan yang sebagian berlangsung di lokasi terpencil. Penyediaan konseling berbasis digital, *employee assistance program* (EAP), serta *peer support network* dapat menjadi alternatif untuk memperluas akses dukungan psikologis. Karyawan senior yang memiliki pengalaman menghadapi tekanan pekerjaan dapat dilibatkan sebagai *peer support* untuk memberikan dukungan sosial dan membantu karyawan menghadapi masalah pekerjaan secara adaptif.

Implikasi Manajerial H2: Pencegahan Penurunan Efikasi Diri

Pengaruh negatif *perceived stress*

terhadap efikasi diri menunjukkan pentingnya sistem deteksi dini terhadap perubahan kondisi psikologis karyawan. Pengukuran efikasi diri dapat diintegrasikan dalam evaluasi kinerja secara berkala. Penurunan efikasi diri yang konsisten dapat menjadi indikator perlunya intervensi, seperti konsultasi dengan supervisor, penyesuaian sementara pekerjaan, pendampingan, atau pelatihan tambahan.

Manajemen juga dapat memperkuat empat sumber efikasi diri menurut Bandura. Pertama, *mastery experience* dilakukan melalui pemberian tugas secara bertahap dari tingkat sederhana menuju kompleks sehingga karyawan memperoleh pengalaman keberhasilan. Kedua, *vicarious experience* dilakukan melalui program mentoring antara karyawan senior dan junior. Ketiga, *verbal persuasion* diperkuat melalui pemberian umpan balik, penghargaan, dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan. Keempat, kondisi fisiologis dan emosional dapat diperhatikan melalui penyediaan waktu istirahat yang memadai, pemeriksaan kesehatan berkala, serta fasilitas pendukung di lokasi kerja.

Implikasi Manajerial H3: Penguatan Efikasi Diri untuk Mengurangi Persepsi Beban Kerja

Pengaruh negatif efikasi diri terhadap beban kerja menunjukkan bahwa peningkatan keyakinan diri dapat menjadi strategi untuk mengurangi persepsi beban kerja. Oleh karena itu, program pengembangan kompetensi GANISPH perlu dirancang tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun efikasi diri. Pelatihan dapat menggunakan pendekatan *mastery learning*, yaitu dimulai dari tugas yang relatif mudah dan secara bertahap meningkatkan kompleksitas.

Manajemen juga dapat menerapkan *job crafting* dalam batas standar operasional perusahaan, sehingga karyawan memiliki ruang untuk menyesuaikan metode kerja dengan kompetensi dan kekuatan dirinya. Penetapan target individual juga sebaiknya mempertimbangkan kemampuan,

pengalaman, dan tingkat efikasi diri karyawan sehingga target tidak sepenuhnya diseragamkan.

Karyawan dengan efikasi diri rendah perlu mendapatkan perhatian khusus melalui asesmen berdasarkan dimensi *magnitude*, *strength*, dan *generality*. Program *success story forum* dapat dikembangkan sebagai media berbagi pengalaman keberhasilan. Selain memberikan penghargaan, kegiatan tersebut dapat menjadi sarana *vicarious learning* bagi karyawan lain.

Implikasi Manajerial H4: Strategi Terintegrasi Stres-Efikasi Diri-Beban Kerja

Temuan mediasi menunjukkan bahwa intervensi paling efektif perlu dilakukan secara terintegrasi. Manajemen PT Arara Abadi dapat mengembangkan program *Employee Well-being* GANISPH yang mencakup tiga komponen utama, yaitu pengelolaan *perceived stress*, pengembangan *Psychological Capital* khususnya efikasi diri, serta optimalisasi desain pekerjaan dan beban kerja.

Program tersebut dapat dilengkapi dengan *Key Performance Indicators* (KPI) yang terukur, seperti penurunan skor stres, peningkatan efikasi diri, dan penurunan persepsi beban kerja. KPI tersebut perlu dipantau secara berkala untuk mengetahui efektivitas program sekaligus menjadi dasar penyusunan anggaran dan kebijakan SDM.

Pada tingkat kebijakan, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis melalui kebijakan istirahat yang terlindungi, mekanisme pelaporan stres yang aman, dan prosedur rujukan bagi karyawan yang membutuhkan bantuan profesional. Pembentukan *Well-being Committee* yang melibatkan HRD, *Safety Officer*, manajemen lapangan, dan perwakilan karyawan dapat memastikan program berjalan lintas fungsi.

Dalam jangka menengah, perusahaan juga perlu menyusun *roadmap* pengembangan SDM berbasis *well-being* selama 3–5 tahun. *Roadmap* tersebut dapat memuat target penurunan stres, peningkatan efikasi diri,

optimalisasi beban kerja, program pelatihan, serta evaluasi berkala. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian dapat diterjemahkan menjadi kebijakan SDM yang sistematis, berkelanjutan, dan berbasis bukti, sehingga mendukung kesejahteraan karyawan sekaligus keberlanjutan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *perceived stress* terhadap beban kerja melalui mediasi efikasi diri pada 148 karyawan GANISPH PT Arara Abadi menggunakan pendekatan SEM-PLS. Seluruh hipotesis yang diajukan diterima secara statistik. Kesimpulan dirumuskan secara ringkas sebagai berikut:

1. *Perceived stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja (H1 diterima). Semakin tinggi tingkat *perceived stress* yang dialami karyawan GANISPH yang bersumber dari tekanan waktu, tuntutan sertifikasi lingkungan internasional, lokasi kerja terpencil, dan target produksi ketat maka semakin tinggi pula persepsi terhadap beban kerja yang dirasakan. Temuan ini mengkonfirmasi *Transactional Model of Stress and Coping* (Lazarus & Folkman) dan JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2017) dalam konteks sektor kehutanan Indonesia yang selama ini belum banyak diteliti.
2. *Perceived stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efikasi diri (H2 diterima). Semakin tinggi *perceived stress* yang dialami karyawan GANISPH, maka semakin rendah tingkat efikasi diri mereka. Temuan ini memvalidasi mekanisme psikofisiologis dalam *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1997) bahwa kondisi emosional negatif akibat stres mengikis keyakinan individu terhadap kemampuannya, serta mengkonfirmasi temuan Flores et al. (2023) dalam konteks yang berbeda.
3. Efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap beban kerja (H3

diterima). Semakin tinggi efikasi diri karyawan GANISPH yang dicirikan oleh keyakinan untuk menyelesaikan tugas sulit, ketangguhan menghadapi hambatan, dan kemampuan yang dapat digeneralisasikan maka semakin rendah persepsi terhadap beban kerja. Temuan ini mengkonfirmasi peran efikasi diri sebagai *personal resource* dalam JD-R Model (Bakker & Demerouti, 2017) dan validitas mekanisme regulasi diri Bandura dalam konteks kehutanan.

4. Efikasi diri memediasi pengaruh *perceived stress* terhadap beban kerja (H4 diterima). Terdapat jalur tidak langsung yang signifikan: *Perceived stress* yang tinggi menurunkan efikasi diri, yang pada gilirannya meningkatkan persepsi beban kerja. Mediasi ini bersifat parsial karena jalur langsung H1 juga tetap signifikan, mengindikasikan bahwa *perceived stress* mempengaruhi beban kerja melalui dua mekanisme: langsung (melalui gangguan kapasitas kognitif) dan tidak langsung (melalui deplesi efikasi diri). Temuan ini merupakan kontribusi teoritis paling orisinal penelitian ini dan mengisi *research gap* yang diidentifikasi oleh Flores et al. (2023).

DAFTAR RUJUKAN

- Alwisol. (2019). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- APHI. (2022). *Laporan Tahunan Asosiasi Pengusaha Hutan Indonesia*. Jakarta: APHI.
- Anwar Sanusi. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif: Desain Kausalitas*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Arifin, R. (2019). Efikasi diri dan kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 45–53.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*.
- Borgogni, L., et al. (2021). Workload, self-efficacy, and employee outcomes: A review of psychological mechanisms. *Frontiers in Psychology*, 12, 623.
- Cheung, F., et al. (2011). Self-efficacy as a buffer against emotional exhaustion. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 1058–1069.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Feist, J., & Feist, G. (2017). *Theories of Personality* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Flores, M., et al. (2023). Workload and self-efficacy among teachers. *Journal of Educational Psychology*, 115(3), 345–360.
- Ghofur, A. (2019). *Teknik Sampling dan Populasi dalam Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hancock, P. A., & Meshkati, N. (Eds.). (2016). *Human Mental Workload*. Amsterdam: Elsevier.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index). In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human Mental Workload* (pp. 139–183). Amsterdam: North-Holland.
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Work-related stress and productivity report*. Geneva: ILO.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multi-

- level study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349–361.
- KLHK. (2023). *Statistik Kehutanan Indonesia 2023*. Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 33(1), 76–103.
- Luthans, F. (2016). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maddux, J. E., & Kleiman, E. M. (2016). Self-efficacy. In R. F. Baumeister & K. D. Vohs (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (3rd ed., pp. 47–69). New York: Guilford Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maharani, S., & Budiarto, A. (2019). Beban kerja dan turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 4(2), 112–120.
- Munandar, U. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Noviansyah, D., & Zunaidah, R. (2021). Pengaruh verbal persuasion terhadap efikasi diri. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 23–34.
- Papalia, D. E., & Feldman, R. D. (2015). *Human development* (13th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pratama, F., & Suharnan, S. (2022). Peran efikasi diri dalam menghadapi tuntutan kerja. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 7(1), 55–64.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson.
- Salamova, M., et al. (2016). The dark and bright sides of self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 123–136.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the JD-R model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Springer.
- Saxena, S., & Jangra, D. (2023). Perceived stress and burnout. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(2), 345–355.
- Susanto, H. (2018). Efikasi diri dan motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 45–57.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka, T. (2015). *Manajemen kerja dan produktivitas*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2017). *The role of personal resources in JD-R*. *International Journal of Stress Management*, 24(3), 216–231.
- Widyastuti, S., & Hidayat, R. (2023). Efikasi diri sebagai buffer terhadap beban kerja berlebih. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 8(2), 98–110.
- Widyastuti, S., & Puspitadewi, D. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 11(3), 210–222.
- Yulianti, R., & Dewi, F. (2022). Beban kerja dan stres kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(1), 77–89.
- World Health Organization (WHO). (2022). *Occupational health: Stress at the workplace*. Geneva: WHO.