

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Spiritualitas terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu (Badan Ad-Hoc) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) DKI Jakarta

Suhaimi Alwi¹, Rachmat Mulyono²

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
suhaimialwi1007@gmail.com¹, rachmat.mulyono.ok@gmail.com²

Submitted: 14th February 2025 | **Edited:** 26th April 2025 | **Issued:** 01st May 2025

Cited on: Alwi, S., & Mulyono, R. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Spiritualitas terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu (Badan Ad-Hoc) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) DKI Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 621-629.

ABSTRACT

This study examines the impact of work stress, workload, and spirituality on the performance of election officers in the Ad-Hoc bodies of the General Election Commission (KPU) in DKI Jakarta. The research explores how work stress and excessive workloads negatively affect performance and well-being, while workplace spirituality plays a significant role in improving performance. A quantitative approach was used, with a survey conducted among the District Election Committee (PPK) and the Voting Committee (PPS). The findings reveal that high work stress and heavy workloads lead to reduced productivity, increased errors, and mental fatigue. In contrast, a strong sense of spirituality enhances ethical awareness, resilience, and intrinsic motivation, thereby improving overall performance. This study recommends policies to manage work stress, better distribute workloads, and integrate spirituality into the workplace to support election officers' well-being and effectiveness.

Keywords: Work stress, Workload, Spirituality, Performance, Election

PENDAHULUAN

Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga independen yang memiliki peran krusial dalam memastikan proses pemilihan umum (pemilu) di Indonesia berjalan secara adil, transparan, dan demokratis. KPU bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pemilu yang melibatkan seluruh elemen masyarakat, termasuk partai politik, calon peserta pemilu, pemilih, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya (Khan et al., 2021; Laily Purnawati & Erik Nasrul Fajar, 2021). Dalam menjalankan tugasnya, KPU tidak bekerja sendiri, melainkan didukung oleh badan Ad-Hoc yang terdiri dari Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dan Panitia Pemungutan Suara (PPS). Kedua badan ini berperan sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan teknis pemilu di tingkat kecamatan dan desa/kelurahan.

Badan Ad-Hoc KPU memiliki tugas yang sangat kompleks dan menuntut dedikasi tinggi dari para anggotanya. PPK bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tahapan pemilu di tingkat kecamatan, mulai dari pemutakhiran data pemilih, distribusi logistik pemilu, hingga rekapitulasi suara di tingkat kecamatan. Sementara itu, PPS bertugas untuk melaksanakan pemungutan dan penghitungan suara di tingkat desa/kelurahan (Hendra & Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo, 2022; Trisnawati et al., 2019). Beban kerja yang tinggi dan tuntutan terhadap akurasi serta transparansi dalam setiap tahapan pemilu membuat peran badan Ad-Hoc ini menjadi semakin menantang

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh badan Ad-Hoc KPU adalah tekanan kerja yang tinggi. Pemilu merupakan sebuah proses yang memiliki tenggat waktu ketat dan melibatkan jutaan pemilih, sehingga setiap anggota badan Ad-Hoc harus bekerja dengan cepat, cermat, dan dalam kondisi yang sering kali penuh tekanan (Tumini et al., 2022). Tenggat waktu yang ketat serta tanggung jawab besar dalam memastikan tidak adanya kesalahan dalam proses pemilu dapat menyebabkan stres dan kelelahan fisik maupun mental bagi para petugas.

Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga menjadi permasalahan serius bagi anggota PPK dan PPS. Jumlah personel yang terbatas sering kali tidak sebanding dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Hal ini menyebabkan anggota badan Ad-Hoc KPU harus bekerja dalam durasi yang panjang, bahkan hingga larut malam, untuk memastikan seluruh tahapan pemilu berjalan dengan lancar. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka, baik dari segi akurasi dalam menjalankan tugas maupun kesehatan fisik dan psikologis.

Aspek spiritualitas juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap integritas dan motivasi kerja anggota badan Ad-Hoc KPU. Spiritualitas dalam konteks ini mencakup nilai-nilai moral, etika, dan keyakinan individu yang dapat memengaruhi bagaimana seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Bagi sebagian besar anggota PPK dan PPS, memiliki landasan spiritual yang kuat dapat menjadi sumber motivasi dalam menghadapi tantangan kerja yang berat. Namun, di sisi lain, jika aspek spiritualitas tidak dikelola dengan baik, dapat timbul permasalahan terkait dengan tekanan moral dan dilema etika dalam menjalankan tugas mereka.

Dengan berbagai tantangan yang dihadapi oleh badan Ad-Hoc KPU, penting bagi pemerintah dan KPU untuk memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan serta

kondisi kerja mereka. Penyediaan pelatihan, dukungan psikologis, serta sistem kerja yang lebih efektif dan efisien perlu diperkuat agar anggota PPK dan PPS dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Selain itu, nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan etika kerja harus terus ditanamkan agar pemilu yang diselenggarakan dapat berjalan sesuai dengan prinsip demokrasi yang sesungguhnya. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam mengenai tantangan dan dinamika yang dihadapi oleh badan Ad-Hoc KPU menjadi suatu hal yang sangat penting dalam upaya memperkuat sistem demokrasi di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat tekanan pekerjaan, yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Stres kerja dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi serta kurangnya kontrol individu dalam menyelesaikan tugasnya (Parker & Decotiis, 1983). Faktor-faktor seperti tenggat waktu yang ketat, tanggung jawab yang besar, serta ekspektasi tinggi dari atasan dan masyarakat dapat memperburuk stres kerja.

Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga menjadi faktor signifikan yang memicu stres. Individu memiliki kapasitas terbatas dalam memproses informasi dan menangani tugas (Miller, 2001). Ketika beban kerja melebihi batas tersebut, individu cenderung mengalami kelelahan mental dan fisik, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas kerja.

Di sisi lain, spiritualitas di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Spiritualitas kerja melibatkan rasa makna, komunitas, dan kesadaran etis, yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik serta kepuasan kerja (Ashmos & Duchon, 2000).

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor tersebut. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kesejahteraan mental dan motivasi individu (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Dengan pengelolaan stres yang baik, beban kerja yang seimbang, serta nilai spiritualitas yang kuat, karyawan dapat mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan anggota Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dan Panitia Pemungutan Suara (PPS) sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur beberapa variabel utama, yaitu stres kerja, beban kerja, spiritualitas, dan kinerja penyelenggara pemilu. Kuesioner tersebut terdiri dari serangkaian pertanyaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linear berganda. Metode ini dipilih karena mampu mengidentifikasi sejauh mana hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan spiritualitas terhadap kinerja penyelenggara pemilu. Regresi linear berganda memungkinkan penelitian ini mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui faktor mana yang memiliki pengaruh lebih dominan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemangku kebijakan dalam meningkatkan efektivitas kerja penyelenggara pemilu. Dengan memahami hubungan antara stres kerja, beban kerja, spiritualitas, dan kinerja, diharapkan dapat dirancang strategi yang lebih baik dalam mendukung kesejahteraan dan profesionalisme anggota PPK dan PPS.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. Stres kerja yang berkepanjangan tidak hanya mempengaruhi aspek psikologis, tetapi juga berdampak pada kondisi fisik dan emosional pekerja, yang pada akhirnya menurunkan kualitas serta efektivitas kerja mereka.

Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja. Karyawan yang menghadapi tugas yang terlalu banyak atau tenggat waktu yang terlalu ketat cenderung mengalami kelelahan mental dan fisik. Kelelahan ini mengakibatkan penurunan konsentrasi, daya ingat, dan kemampuan pengambilan keputusan, yang berpotensi meningkatkan jumlah kesalahan dalam pekerjaan. Kesalahan

yang terjadi bisa berupa kesalahan kecil yang dapat dikoreksi dengan mudah, tetapi juga bisa mencakup kesalahan besar yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Selain itu, stres kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Tekanan yang terus-menerus dapat menyebabkan kecemasan, depresi, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan (Meier et al., 2021; Smith et al., 2019). Ketidakpuasan kerja ini berkontribusi terhadap meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan, turnover yang lebih tinggi, dan berkurangnya loyalitas terhadap perusahaan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengurangi stabilitas organisasi dan meningkatkan biaya yang terkait dengan rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa faktor-faktor organisasi, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, turut memperparah dampak stres kerja terhadap produktivitas. Karyawan yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan atau rekan kerja lebih rentan mengalami tekanan kerja yang berlebihan (Kurnia & Sitorus, 2022; Steven & Prasetyo, 2016). Hal ini dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja mereka, sehingga efektivitas kerja pun menurun.

Selain beban kerja dan faktor organisasi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga menjadi aspek yang mempengaruhi tingkat stres kerja. Karyawan yang kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sering kali mengalami stres yang lebih tinggi (Hasyim, 2020; Zainal et al., 2016). Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan gangguan tidur, penurunan energi, serta menurunkan kemampuan individu untuk mengelola tekanan kerja secara efektif.

Sebagai solusi untuk mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap produktivitas, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi, seperti manajemen beban kerja yang lebih efektif, peningkatan komunikasi antara karyawan dan atasan, serta penyediaan program kesejahteraan karyawan. Pengurangan jam kerja yang berlebihan, fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, serta peningkatan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil cuti atau waktu istirahat yang cukup juga terbukti dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja (Van Den Hombergh et al., 2009).

Selain itu, pelatihan tentang manajemen stres dan peningkatan kesadaran akan pentingnya kesehatan mental dapat membantu karyawan dalam mengembangkan strategi coping yang lebih baik. Perusahaan juga disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja

yang lebih suportif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas mereka.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan dampak negatif stres kerja terhadap produktivitas dapat diminimalkan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, baik karyawan maupun perusahaan dapat memperoleh manfaat jangka panjang dalam hal kesejahteraan dan keberlanjutan organisasi.

Sebaliknya, spiritualitas di tempat kerja meningkatkan ketahanan emosional, kesadaran etis, serta motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas.

Gambaran Subyek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 200 responden yang merupakan penyelenggara pemilu di Badan Adhoc KPU DKI Jakarta. Berdasarkan karakteristik demografi, mayoritas responden adalah laki-laki (63%), sedangkan perempuan berjumlah 37%. Dari segi usia, kelompok usia 26-30 tahun mendominasi dengan persentase 38%, diikuti oleh kelompok usia 36 tahun ke atas sebanyak 35%. Pendidikan terakhir responden didominasi oleh Sarjana (39%), disusul oleh lulusan SLTA/Sederajat (36%), dan Akademi/D3 (20%). Selain itu, sebagian besar responden (86%) berstatus menikah.

Analisis Deskriptif Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk memahami distribusi data dari setiap variabel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai rata-rata (mean) 109,65 dengan standar deviasi 12,163. Variabel stres kerja memiliki nilai mean 13,845 dengan standar deviasi 4,453. Sementara itu, beban kerja memiliki nilai mean 37,36 dengan standar deviasi 9,939, dan spiritualitas memiliki nilai mean 43,99 dengan standar deviasi 5,279. Data ini menggambarkan variasi yang cukup signifikan dalam persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian.

Hasil Analisis Kategori Deskriptif

Uji validitas menggunakan metode Confirmatory Factor Analysis (CFA) menunjukkan bahwa terdapat beberapa item yang tidak memenuhi standar validitas (loading factor < 0,6). Oleh karena itu, beberapa item dari variabel stres kerja dan spiritualitas dihapus, kemudian dilakukan pengujian ulang. Hasilnya, seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai loading factor di atas 0,6 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,5.

Hasil Uji Model Struktural (Uji Hipotesis)

Hasil analisis model struktural dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja penyelenggara pemilu. Koefisien jalur sebesar -0,265 dengan nilai t-statistik 2,987 > 1,96 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja yang dihasilkan.



Gambar 1. Nilai Koefisien Jalur dan T-S

Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,312 dan t-statistik 3,245. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas. Sementara itu, spiritualitas juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,217 dan t-statistik 1,975 > 1,96. Artinya, tingkat spiritualitas yang lebih tinggi dapat membantu meningkatkan motivasi dan ketahanan mental penyelenggara pemilu dalam

menghadapi tekanan kerja. Selain itu, analisis pengaruh spesifik dari dimensi spiritualitas menunjukkan bahwa inner life memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien 0,225 dan t-statistik 2,013. Makna dalam pekerjaan (meaning in the workplace) juga berkontribusi positif dengan koefisien 0,135 dan t-statistik 2,047. Koneksi spiritual (connectedness spirituality) memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja dengan koefisien 0,217 dan t-statistik 1,975.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja, sementara beban kerja yang terkendali dan spiritualitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja penyelenggara pemilu. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan stres dan peningkatan spiritualitas untuk mendukung efektivitas kerja badan adhoc KPU.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak negatif signifikan terhadap produktivitas dan kinerja penyelenggara pemilu di Badan Adhoc KPU DKI Jakarta, meningkatkan risiko kesalahan dan menurunkan kualitas kerja. Beban kerja yang berlebihan memperparah stres, tetapi jika dikelola dengan baik, justru dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja terbukti memperkuat ketahanan emosional, kesadaran etis, dan motivasi intrinsik, yang berkontribusi positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen stres, pengaturan beban kerja yang seimbang, serta penguatan dimensi spiritualitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 134–145.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Hendra, J., & Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo, F. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kantor KPU Kabupaten Probolinggo. In *Jurnal Ekonomi: Vol. XVIII (Issue 2)*.
- Khan, S., Muradi, M., & Akbar, I. (2021). Evaluasi Kebijakan KPU Tentang Rekrutmen Badan Ad-Hoc (Studi Di Kabupaten Banggai). *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal*

- Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramaniora*, 6(1), 1.
<https://doi.org/10.31604/jim.v6i1.2022.1-10>
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Laily Purnawati, & Erik Nasrul Fajar. (2021). PERAN KPU DALAM MENGATASI BLACK CAMPAIGN (Studi Pada Kantor KPU Kabupaten Tulungagung). *Jurnal PUBLICIANA*, 13(1). <https://doi.org/10.36563/p.v13i1.204>
- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K., & Dolbier, C. (2021). Work hard, play hard...or maybe not: A look at the relationships between workaholism, work-leisure conflict, and work stress. *Journal of Leisure Research*, 52(3), 330–346. <https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1778589>
- Miller, S. (2001). *Literature Review: Workload Measures*.
- Parker, D. E., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. In *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE* (Vol. 32). Moss.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., Dyal, M. A. (Aimee), & Huang, G. (2019). Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout. *Archives of Environmental and Occupational Health*, 74(4), 215–222. <https://doi.org/10.1080/19338244.2017.1395789>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Trisnawati, E., Hertanto, & Mukhlis, M. (2019). Implikasi Disfungsi Manajemen KPU Kota Palembang Terhadap Kinerja Badan Ad Hoc pada Pilkada 2018. *Jurnal Analisis Sosial Politik*, 5, 72–85.
- Tumini, Hendra, J., & Yusrioniah. (2022). Pengaruh Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor KPU Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi*, XVIII(2), 83–95.
- Van Den Hombergh, P., Künzi, B., Elwyn, G., Van Doremalen, J., Akkermans, R., Grol, R., & Wensing, M. (2009). High workload and job stress are associated with lower practice performance in general practice: an observational study in 239 general practices in the Netherlands. *BMC Health Services Research*, 9. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-118>
- Zainal, A., Taher, A., & Hamidah, U. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3, 64–76. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/411/177>