

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN FISIK DAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PT PANGGUNG ELECTRIC CITRABUANA

Dea Gitta Angwen
Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

dea.gita16@gmail.com

Abstrak - Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja sangatlah banyak, dari sekian banyak faktor, ada dua faktor yang memengaruhi stres kerja pada karyawan PT. Panggung Electric Citrabuana yang bidang kerjanya merupakan bidang kerja lapangan seperti produksi dan gudang, yaitu faktor beban kerja dan faktor lingkungan fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Panggung Electric Citrabuana. Metode pengambilan data menggunakan penyebaran angket yang dilengkapi dengan wawancara dan observasi pada 120 orang karyawan yang merupakan pekerja lapangan dilengkapi dengan metode *accidental sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji statistik regresi ganda dan regresi parsial dengan menggunakan SPSS 16. Sebanyak 28.6% karyawan mengalami stres kerja yang tinggi dengan beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang cukup. 51.2% responden mengalami stres kerja yang tinggi dengan lingkungan kerja yang cukup. Serta 39.6% responden mengalami stres kerja yang cukup dengan beban kerja yang cukup pula. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja dengan nilai $R = 0.629$ dan $p = 0.000$ serta adanya hubungan positif antara lingkungan fisik dengan stres kerja dan beban kerja dengan stres kerja dengan masing-masing nilai $r = 0.504$ dan $p = 0.000$ untuk lingkungan fisik dengan stres kerja dan $r = 0.369$ dan $p = 0.000$ untuk beban kerja dengan stres kerja. Untuk mengendalikan stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Panggung Electric Citrabuana, maka dapat dilakukan pemetaan beban kerja yang disesuaikan dengan karakteristik tugas dari masing-masing divisi atau departemen serta memperbaiki lingkungan fisik agar karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan fisik, stres kerja, karyawan

I. PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan suatu permasalahan yang umum terjadi pada perusahaan. Stres kerja menjadi penting untuk diteliti karena stres kerja memiliki dampak baik pada individu maupun organisasi, yaitu dampak subjektif, dampak perilaku, dampak fisiologis, dampak kognitif, dan dampak organisasi (Cox dalam Gibson, 2006). Dalam survei awal, ada responden yang mengatakan bahwa karyawan mengalami stres akibat lingkungan fisik yang kurang nyaman, ada yang mengatakan bahwa karyawan mengalami stres akibat beban kerja yang berlebih, ada yang mengatakan bahwa stres yang dialami karyawan karena keduanya, dan ada juga yang mengatakan bahwa karyawan tidak stres karena kedua hal tersebut. Tujuan penelitian ini sendiri adalah untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja yang dialami oleh PT. Pangung Electric Citrabuana.

Stres kerja sendiri menurut beberapa ahli adalah suatu keadaan tertekan, baik fisik maupun psikis (Chaplin dalam Bachroni dan Asnawi, 1999). Beer dan Newman (dalam Luthans, 1998) stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka. Hubungan timbal balik antara hal yang ada pada diri individu dan luar diri individu merupakan stres kerja (Atwater, 1983).

Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja sendiri bersumber dari stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Sumber stres pada pekerjaan antara lain adalah kondisi kerja yang terlalu sedikit atau beban kerja yang berlebih, peran dalam organisasi diantaranya ada *role*

conflict dan *role ambiguity*, perkembangan karir seperti promosi, relasi di tempat kerja seperti relasi dengan atasan, rekan sekerja, atau bawahan, serta struktur organisasi seperti tidak ada partisipasi dalam pembuatan keputusan (Greenberg, 2002). Selain itu, Northcraft dan Neale (2008) merumuskan faktor stres terkait dengan individu antara lain adalah pekerjaan itu sendiri yang terlalu berat atau terlalu ringan, kondisi lingkungan fisik yang buruk, serta tekanan waktu, peran dalam organisasi, meliputi *role conflict* dan *role ambiguity*, perkembangan karir, antara lain adalah *overpromotion*, *underpromotion*, atau karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaan tersebut, hubungan dalam organisasi termasuk di dalamnya hubungan antara karyawan-pimpinan, karyawan-karyawan, dan antar pimpinan itu sendiri, keberadaan organisasi meliputi konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, dan politik dalam organisasi, dan hubungan organisasi dan pihak luar mencakup kesesuaian antara tuntutan pihak keluarga dan tuntutan pihak organisasi serta minat pribadi dan kebijakan organisasi.

Stres kerja memiliki tiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku (Beehr, 2014). Aspek fisiologis merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur. Aspek berikutnya adalah aspek psikologis atau emosi. Aspek ini merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerja merasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri, dan sampai menarik diri dari pergaulan. Aspek terakhir adalah aspek perilaku. Aspek ini merupakan respon fisik yang

dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku, seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Lingkungan fisik kerja menurut Ravianto (1986) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Nawawi (2001) mengungkapkan lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Gie (2000) lingkungan fisik kerja adalah segenap faktor fisik yang bersama sama merupakan suatu suasana fisik yang bersama sama merupakan suatu suasana fisik yang meliputi suatu tempat kerja.

Lingkungan fisik memiliki beberapa aspek, yaitu suhu udara, pencahayaan, polusi udara, bau bauan, kebersihan, dan musik menurut Wignjosoebroto (1995). Suhu udara yang dimaksud terkait dengan suhu ruangan yang seharusnya dimiliki ruang kerja. Suhu yang dianggap nyaman bagi sebuah ruangan sekitar 20°C hingga 25°C, suhu ini bukanlah suhu yang pasti untuk disebut nyaman, namun rentang suhu dan kelembapan dapat diterima. Pencahayaan yang baik bersumber pada cahaya alami yaitu matahari, dengan dibantu tatanan ventilasi yang bagus maka cahaya dengan mudah masuk ke ruang kerja sehingga meminimalisir penggunaan listrik di kantor. Polusi udara menurut Newstorm (1996) bau bauan yang tidak sedap karena disebabkan pemakaian bahan kimia dalam di tempat kerja yang berlebihan. Akan menjadi berbahaya jika tidak memiliki ventilasi udara yang cukup untuk pertukaran udara. Bau bauan

yang dimaksud adalah pemberian aromatherapi pada ruang kantor bisa mengurangi tekanan pada pekerjaan dan juga meningkatkan relaksasi saat bekerja. Kebersihan bisa memberikan kesegaran sebab dengan ruangan yang bersih mengurangi kuman dan bau bau tidak sedap dalam ruang kerja. Kebisingan merupakan bunyi yang kurang disukai, suara yang mengganggu atau bunyi yang menjengkelkan. Kebisingan disebabkan oleh sumber suara yang bergetar.

Beban kerja diasumsikan sebagai hipotesis yang menggambarkan upaya yang dilakukan pekerja untuk mencapai batas tertentu dari kinerja (Hart dan Staveland, 1988). Menurut Gopher dan Doncin (1986) beban kerja sebagai sebuah kapasitas menerima informasi dari sebuah tugas dengan waktu yang ada. Beban kerja memiliki enam aspek, yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *effort*, *performance*, dan *frustration level* (Hart dan Staveland, 1988).

Beban kerja memiliki beberapa aspek, yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort*, dan *frustration level* (Hart dan Staveland, 1988). Aspek-aspek tersebut apabila tidak disertai oleh lingkungan fisik kerja seperti suhu udara, pencahayaan, polusi udara, bau bauan, kebersihan, dan musik (Wignjosoebroto, 1995) maka akan menimbulkan stres kerja (Greenberg, 2002; Northcraft dan Neale, 2008) yang berdampak pada frustrasi, kekhawatiran, depresi, emosi yang tak terkontrol, konsentrasi menurun, tingginya tingkat *turnover*, rendahnya produktivitas, dan lain sebagainya (Cox dalam Gibson, 2006).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja. Kesimpulan ini kemudian dirumuskan sebagai hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Mayor:

1. Ada hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja

Hipotesis Minor:

1. Ada hubungan antara lingkungan fisik dengan stres kerja.
2. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan angket pada 120 orang responden secara *accidental sampling* dengan menggunakan angket terbuka dan tertutup. Angket tertutup ada tiga macam angket, yaitu angket lingkungan fisik yang dikembangkan dari Wignjosoebroto (1995), angket beban kerja yang dikembangkan dari NASA-TLX (*Task Load Index*) (Hartman, 2015), dan angket stres kerja yang dikembangkan dari Sakti (2015). Kemudian dilakukan analisis regresi berganda dan regresi parsial untuk menguji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi berganda, ditemukan adanya hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja dengan nilai $R = 0.629$, $p < 0.05$. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa apabila lingkungan fisiknya kurang nyaman dan beban kerjanya tinggi maka akan menimbulkan stres kerja yang tinggi juga, sebaliknya bila lingkungan fisiknya nyaman dan beban kerjanya rendah, maka akan menimbulkan stres kerja yang rendah. Hal ini juga didukung korelasi per aspek dapat dilihat bahwa nilai $R = 0.574$ dan $p < 0.05$ untuk aspek stres fisiologis. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan positif antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada aspek fisiologis. Kemudian, nilai $R = 0.562$ dan $p < 0.05$ untuk aspek stres emosional atau psikologis dan nilai $R = 0.488$ dan $p < 0.05$ untuk aspek stres perilaku. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa memang lingkungan fisik dan beban kerja berkorelasi signifikan pada aspek-aspek stres kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa salah satu sumber stres kerja merupakan beban kerja yang berlebih (Greenberg, 2002) dan kondisi lingkungan fisik yang buruk (Northcraft dan Neale, 2008).

Dari hasil analisis regresi parsial, ditemukan adanya hubungan antara lingkungan fisik dan stres kerja dengan nilai r parsial = 0.548 dan $p < 0.05$. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan fisik dan stres kerja pada karyawan PT. Panggung Electric Citrabuana. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian dapat dikatakan apabila lingkungan fisik kerjanya nyaman maka stres kerja juga akan rendah sementara apabila lingkungan fisik kerjanya tidak nyaman, maka stres kerjanya juga akan tinggi. Hal ini juga sejalan dengan teori Aamodt (2010) bahwa salah satu stressor pada karyawan merupakan lingkungan kerja. Northcraft dan Neale (2008) juga menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh salah

satunya lingkungan fisik yang tidak kondusif dan tidak nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan fisik yang tidak nyaman itu dipicu oleh aspek-aspek yang telah disebutkan oleh Wignjosoebroto (1995), yaitu suhu udara, bau bauan, polusi udara, kebersihan, dan lain-lain.

Dari uji regresi parsial juga ditemukan adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan nilai r parsial = 0.435 dan $p < 0.05$. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan PT. Panggung Electric Citrabuana. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian dapat dikatakan apabila beban kerjanya tinggi maka stres kerja juga akan tinggi sebaliknya apabila beban kerjanya rendah, maka stres kerjanya juga akan rendah. Setelah diuji per aspek, dapat dilihat bahwa yang paling berpengaruh adalah aspek *temporal demand* dan *frustration level*. Hal ini disebabkan karena karakteristik responden yang merupakan pekerja lapangan. Sebagian besar responden merupakan operator yang kerjanya mengoperasikan alat atau mesin produksi sesuai dengan prosedur yang mana alat atau mesin tersebut memiliki tekanan, sehingga menjadi wajar apabila hubungan antara beban kerja dengan stres kerja yang tinggi merupakan aspek *temporal demand* dan *frustration level*.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada PT. Panggung Electric Citrabuana terutama pada aspek-aspek kebersihan dan pencahayaan untuk lingkungan fisik dan *temporal demand* dan *frustration level*

untuk beban kerja. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan untuk bisa melakukan pemetaan atau penataan beban kerja disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dari kakaryawan serta menjaga lingkungan fisik kerja agar tetap nyaman. Selain itu juga perusahaan dapat melakukan pengidentifikasian yang lebih objektif mengenai lingkungan fisik dan beban kerja karyawan, sehingga dapat dilakukan perubahan yang sesuai dengan harapan karyawan.

PUSTAKA ACUAN

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. New York City: Wadsworth Cengage Learning.
- Atwater, E. (1991). *Psychology of adjustment: Personal growth in a changing world, 2nd ed.* New York City: Prentice-Hall, Inc.
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (1999). *Stres kerja*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Beehr, T. A. (2014). *Psychological stress in the workplace (psychology revivals)*. New York: Routledge.
- Gibson, J. L., et al. (2006). *Organizations (behavior, structure, processes) 12th ed.* New York City: McGraw-Hill.
- Gie, T. (2000). *Administrasi perkantoran*. Yogyakarta: Modern Liberty.
- Gopher, D., & Doncin, E. (1986). Workload - an examination of the concept: Chapter 41. *Handbook of Perception and Human Performance*, 1-49.
- Greenberg, J. (2002). *Comprehensice stress management, 7th ed.* New York City: McGraw-Hill.
- Hart, S., & Staveland, L. (1988). Development of NASA-TLX(Task Load Index): Result of empirical and theoritical research. *Human Mental Workload (52)*, 139-183.
- Hartman, A. (2015). *Hubungan antara keyakinan diri (self efficacy) dengan keterikatan kerja (work engagement) yang dimoderatori oleh beban kerja (workload) pada wiraniaga PT. Agung Automall Bali*. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior 7th ed.* New York City: McGraw-Hill.

- Northcraft, G., & Neale, M. (2008). *Organizational behavior: A management challenge*. Chicago: The Dryen Press.
- Ravianto, J. (1986). *Produktivitas dan manusia Indonesia*. Jakarta: Siup.
- Sakti, E. W. (2016). Hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan administrasi Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 1-15.
- Wignjosoebroto, S. (1995). *Ergonomi studi gerak dan waktu*. Jakarta: Guna Widya.