

Original Artikel

Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stress Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Jakarta Kelapa Gading Barat Tahun 2021*(The Effect of Workload, Work Fatigue, and Work Environment on Stress Level on Employees of Bank Mandiri Jakarta Branch in West in 2021)***Ledy Eliana Nainggolan¹**¹Universitas Indonesia Maju Jakarta, Indonesia

Email corresponden: ledyeliana051@gmail.com

Abstract

Introduction: The level of stress among workers is very high, many workers experience work with various factors causing it, some of the contributing factors are workload, work fatigue, and the work environment, therefore paying attention to these factors is an important reason, although this has always been a fundamental problem, many companies that pay less attention to work stress so that sometimes the mental welfare of a worker is not in a healthy condition. This study will look at the effect of workload, work fatigue, and work environment on work stress.

Methods: This study will look at the effect of workload, work fatigue, and work environment on work stress with a descriptive quantitative method with a cross-sectional time approach, with the independent variables being workload, work fatigue, and work environment, and the dependent variable being work stress. The population in this study was 150 people using the Slovin technique as a sample so that a sample of 110 people was obtained.

Results: The results of this study indicated that there was a unidirectional relationship between work fatigue and work stress with about 14.7% of workers feeling it. 12.4% of workers also feel a unidirectional relationship between workload and work stress, and so does the work environment, where 62.3% of respondents feel there is a relationship between work environment and work stress, so the F test found a significance value of $0.025 < 0.05$ which means that there is a significant effect of the independent variable on the dependent variable.

Discussion: In line with previous research, there is a relationship between stress levels and workload, work fatigue, and work environment so it has the same results as the previous studies.

Keywords: workload, work stress, work environment, stress level, the bank employee.

Artikel

Disubmit (Received) : 22 Februari 2022

Diterima (Accepted) : 23 Maret 2022

Diterbitkan (Published) : 24 Maret 2022

Copyright: © 2021 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Stressor atau pembangkit stress dikategorikan menjadi lima kelas yaitu faktor tuntutan fisik, tuntutan tugas (beban kerja dan lama kerja), peran individu dalam organisasi, relasi dalam bekerja, dan yang terakhir adalah tuntutan eksternal organisasi/institusi yang mana semuanya merupakan faktor esensial dalam pekerjaan². Pendapat lain diutarakan juga oleh Kahn dan Quin yang menyatakan bahwa stress kerja adalah elemen dari domain kerja yang negatif salah satunya adalah beban kerja yang terlalu banyak saat bekerja, yang mana pernyataan ini disetujui oleh Keenan dan Newton yang mengatakan bahwa stress kerja adalah manifestasi dari ketidakcocokan posisi dan beban kerja yang terlalu banyak.^{1,3}

Selain beban kerja, hak prerogatif ideologis perusahaan adalah mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif di mana tujuan kerja dapat dicapai secara optimal. Selain itu, pekerja yang dalam hal ini bergerak sebagai alat dalam mencapai target tersebut, tentunya tidak lepas dari problem individu yang dialami, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk meredakan atau bahkan menghilangkan penyebab stress dan kebosanan yang dapat mengurangi produktivitas pekerja melalui berbagai cara dan aktivitas.

Kelelahan kerja memiliki akibat yang berdampak pada stress yang mana kelelahan kerja membuat lemah fungsi dan performa organ yang biasanya akan berdampak pada karakter pekerjaan, dan biasanya juga memiliki pengaruh terhadap kewaspadaan dan ketegangan⁴. Sehingga dapat diartikan kelelahan kerja merupakan suatu peralihan dari keadaan tubuh yang energik menjadi lemah, yang mana biasanya dapat dilihat dari kelelahan dan degradasi kewaspadaan sehingga berdampak pada kapasitas produksi pada saat bekerja (Grangjean, 1985 dalam Putri, 2008). Hal ini juga setimbang dengan riset yang dilakukan oleh Adila Windyananti yang menyatakan bahwa kelelahan kerja memiliki dampak positif serta signifikan terhadap stress kerja.^{5,6}

Stress kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena kaitannya dengan ekosistem kerja, yang mana apabila stress kerja dirasa sudah terlalu tinggi maka akan berdampak juga kepada output dari pekerjaan dan secara tidak langsung akan berhubungan pula dengan ekosistem kerja. Dengan begitu, faktor-faktor stress kerja yang dapat mengganggu stabilitas dan produktivitas karyawan harus menjadi perhatian yang diindahkan oleh perusahaan seperti contohnya keadaan dan kesehatan fisik, emosional dan mental yang mana bisa berubah-ubah dengan cepat.

Peneliti beranggapan bahwa penelitian ini begitu penting menilai banyaknya fenomena gunung es yang tidak terdeteksi oleh perusahaan terkait stress kerja dan juga pada temuan-temuan penelitian terdahulu yang telah di jelaskan di latar belakang pun sangat memprihatinkan. Kejadian-kejadian yang dibahas di atas maupun yang muncul di masyarakat merupakan satu dari sekian banyak kejadian yang sebenarnya tumbuh. Banyaknya kasus yang tidak dilaporkan berisiko makin meluasnya masalah stres kerja dengan segala dampaknya.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kelelahan kerja terhadap stres kerja pada karyawan yang ada di bank Mandiri cabang Jakarta Kelapa Gading Barat.

Metode

Pada penelitian ini akan memakai jenis metode kuantitatif deskriptif dengan desain penelitian cross-sectional. Populasi dari penelitian ini adalah 150 pekerja Bank Mandiri Kelapa Gading, Jakarta dengan pengambilan sampel dengan teknik slovin sehingga mendapatkan sampel sejumlah 110.

Pengolahan data akan menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman untuk melihat besarnya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen dan Uji F untuk mengukur pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila p value < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil

Hasil Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Responden.

Variabel	Mean	Std. Deviation
Stress kerja	0,6915	,26386
Kelelahan kerja	1,1193	0,49516
Beban kerja	0,9279	0,32436
Lingkungan kerja	0,7761	0,45052

Sumber: Data Primer, 2021

Dapat dilihat bahwa Variable Stress Kerja memiliki rata-rata 0,6915 dengan standard deviasi sebesar 0,26386. Variable Kelelahan kerja memiliki rata-rata 1,1193 dengan standard deviasi sebesar 0,49516. Variable Beban Kerja memiliki rata-rata 0,9279 dengan standard deviasi sebesar 0,32436, dan Variable Lingkungan Kerja memiliki rata-rata 0,7761 dengan standard deviasi sebesar 0,45052.

Hasil Analisis Bivariat

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat.

	Variabel	Sig (2-tailed)
Spearman's Rho	Kelelahan Kerja	0,147
	Beban Kerja	0,124
	Lingkungan Kerja	0,623

Sumber: Data Primer, 2021

Signifikansi dari Variabel Kelelahan kerja terhadap Stress kerja adalah 0,147, yang mana dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kelelahan kerja dengan stress kerja. Hal ini juga menyatakan bahwa variabel kelelahan kerja menjelaskan sekitar 14,7% terhadap stress kerja yang dialami oleh karyawan. Sedangkan signifikansi dari Variabel Beban Kerja terhadap Stress kerja adalah 0,124, yang mana dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang searah antara beban kerja dengan stress kerja. Hal ini juga menyatakan bahwa variabel beban kerja menjelaskan sekitar 12,4% terhadap stress kerja yang dialami oleh karyawan. Signifikansi dari variabel terakhir yakni lingkungan kerja terhadap Stress kerja adalah 0,623, yang mana dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan stress kerja. Hal ini juga menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja menjelaskan sekitar 62,3% terhadap stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Hasil Analisis Multivariat**Tabel 1.** Hasil Analisis Multivariat

Uji F	Sig (2-tailed)
	0,025

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan output pada tabel di atas diperoleh hasil signifikansi $0,025 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pembahasan**Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Stress Kerja**

Kelelahan kerja menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh.⁷

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christra Mega Putri Mattola menemukan bahwa Adapun didapatkan bahwa ada pengaruh tidak langsung pada shift kerja terhadap stres kerja dengan melalui kelelahan kerja sebagai intervening (perantara) produktivitas kerja dengan nilai estimate 3,330 dan 0,12.⁸

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Variabel Kelelahan Kerja (X1) memperoleh sig sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$) maka artinya H_0 ditolak H_a diterima yang berarti Kelelahan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja secara parsial.

Kelelahan kerja yang dirasakan oleh para karyawan Bank Mandiri Cabang Kelapa Gading Jakarta Barat ditinjau tidak memiliki pengaruh yang terlalu besar tidak seperti pengaruh beban kerja bagi para karyawan. Maka dapat di tinjau melalui jenis pekerjaan pada bank, yakni petugas front desk, manajerial, satpam dan OB mengingat jam kerja bank yang crowded terletak pada jam 8 hingga jam 14.00 sore tampak lelah yang diterima oleh pekerja bank tidak terlalu berat, sehingga tidak tampak pengaruh secara signifikan, melihat pada pernyataan Tarwaka bahwa dimana kelelahan dapat memiliki pengaruh pada kapasitas kerja, artinya kemampuan karyawan jika menerima beban kerja tambahan akan mungkin sekali tidak dapat di tangani oleh karyawan, menurut Ahmad Muizzudin menyatakan bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Maka dapat di mengerti bahwa tidak adanya pengaruh signifikan bukan berarti kelelahan tidak berpengaruh pada stress kerja, namun tentu memiliki pengaruh tetapi tidak sebagai factor utama.⁹

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Berdasarkan pernyataan Meshkati dalam Tarwaka mengatakan bahwa beban kerja merupakan perbedaan dari masing-masing kemampuan karyawan dalam menghadapi kewajiban dalam pekerjaan, dan pekerjaan yang dilakukan umumnya bersifat psikis dan fisik. Hart dan Staveland dalam Kasmarani juga menyempurnakan bahwa beban kerja dapat timbul dari hubungan dari kewajiban dan lingkungan kerja dengan lokasi kerja, kemampuan, sikap dan perilaku saat bekerja.^{7,10}

Pada penelitian terdahulu dapat di lihat bahwa hasil penelitian dan analisis variabel yang diteliti tentang pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan shift kerja sebagai variabel moderating pada pengumpul tol PT Margautama Nusantara tahun 2018 terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap stress kerja.¹¹

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh melalui Uji t ditemukan bahwa Variabel Beban Kerja (X_2) memperoleh sig sebesar 0,129 ($0,129 > 0,05$) maka artinya H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja secara parsial, yang mana hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu.

Dalam penelitian yang dilakukan Hatmawan menemukan bahwa dalam hasil uji diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 6,854 lebih besar dari t tabel (1,671), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Sementara itu Kasmarani menemukan bahwa tidak terdapat hubungan beban kerja fisik ($p=0,322$) terhadap stres kerja, namun terdapat pengaruh beban kerja mental ($p=0,048$) terhadap stres kerja pada perawat di IGD RSUD Cianjur.^{10,12}

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel stres kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap stres kerja secara nyata. Jika kita melihat pada sifat pekerjaan, dimana pegawai bank diuntut untuk dapat memfasilitasi pekerja dengan cara memberikan pelayanan yang maksimal kepada setiap nasabah, yang dimana kita ketahui bahwa karakter setiap individu nasabah berbeda-beda, yang dimana hal tersebut juga merupakan beban yang perlu di akomodir oleh pekerja bank, selain itu jam crowded pada jam 08.00-14.00 ini menjadi beban sebab, satu pekerja dapat melayani sampai puluhan nasabah hampir setiap harinya. Oleh sebab itu pada pekerjaan ini beban kerja menjadi factor utama pada stress kerja yang di alami oleh pekerja bank.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu maupun alat, sarana prasarana, lingkungan kerja, cara bekerja yang dihadapi oleh pekerja baik sebagai perorangan maupun sebagai organisasi. Mardiyana mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ditempati oleh karyawan pada saat bekerja, sedangkan Handaru dkk menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang berkaitan dengan lingkungan fisik dan non fisik yang berada di sekitar pekerja yang dapat memberikan dampak bagi pekerja pada saat bekerja.^{13,14}

Penelitian terdahulu yang dilakukan Mohammad Amas Lahat dan Jaka Santosa menyatakan bahwa Dari hasil koefisien ditentukan sebesar 0,607 atau 60,7% kontribusi variabel lingkungan terhadap stres kerja, sedangkan sisanya 39,3% faktor lain tidak disetujui oleh penulis. Nilai uji regresi linier sebesar 11,235 (konstanta) dan 0,868 (koefisien) dapat memberikan lingkungan kerja yang positif sehingga akan berpengaruh kuat terhadap stres kerja.¹⁶

Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang telah dilakukan yang mana Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memperoleh sig sebesar 0,980 ($0,980 > 0,05$) maka artinya H_0 diterima H_a ditolak yang berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja secara parsial.

Hal ini membuktikan bahwa adanya beberapa perbedaan yang terdapat di lingkungan kerja PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta dengan Bank Mandiri Cabang Kelapa Gading Jakarta Barat yang membuat nilai stress kerja yang berbeda, yang mana terdapat pengaruh signifikan terhadap penelitian Mohammad Amas Lahat dan Jaka Santosa dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada penelitian ini.

Meneruskan pendapat diatas di jelaskan bahwa lingkungan kerja menurut Danang dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi

jalannya pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan, maka dari itu bentuk lingkungan kerja yang tidak hanya berupa social namun juga dapat berbentuk kondisi kerja seperti penerangan, kebisingan, dan suhu juga dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan, dalam kenyataannya pada bank Mandiri cabang Kelapa Gading memiliki penerangan yang cukup, serta suhu dalam ruangan di control baik dengan adanya Air Conditioner yang dimana suhu dalam ruangan tetap terjaga sehingga para pekerja merasa nyaman, oleh sebab itu hanya sedikit factor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti kebisingan dalam hal ini dimana dalam tempat tersebut ramai di kunjungi nasabah dan berada di pinggir jalan.¹⁷

Sangat diharapkan perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor penyebab stress kerja para karyawan terutama lingkungan kerja yang diampu oleh karyawan seperti temuan pada penelitian ini. Dapat di katakan bahwa perlu adanya tindak lanjut seperti memberikan edukasi kepada karyawan untuk dapat melakukan *stretching* setiap satu jam sekali, hal ini di tujukan agar otot pada pekerja dapat diringankan, serta memberikan kesempatan jam istirahat agar lebih sedikit panjang lagi. Selain itu, perusahaan dapat memperhatikan dengan lebih hubungan antar masing-masing karyawan agar terciptanya lingkungan yang nyaman.

Makna Singkatan (Abbreviations)

IGD	: Instalasi Gawat Darurat
PLN	: Perusahaan Listrik Negara
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah

Persetujuan Etik

Komisi Etik Riset dan Publikasi Ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
Nomor: 1922/Sket/Ka-Dept/RE/STIKIM/IX/2021.

Konflik Kepentingan

Penelitian ini terbatas dari konflik kepentingan pribadi dan organisasi.

Pendanaan

Penelitian ini menggunakan sumber pendanaan pribadi.

Kontribusi Penulis

Penelitian ini dilakukan oleh Ledy Eliana Nainggolan sebagai Author.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih untuk semua pihak yang mendukung dan membantu selesainya penelitian dan tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

References

1. Kahn, R. L. & Quinn, R. P. Role stress. In McLean (ed.), *Mental Health and Work Organization*, Chicago: Rank McNally, pp.50–115. 1970
2. Cooper, CL; Hart, PM; Anderson, DS; Ones, HK; Sinangil dan Viswesvran, C. *Occupational stress: toward a more integrated framework*. New York: Oxford. *Handbook of industrial work and organization psychology*. 2001
3. Keenan, A., & Newton, T. J. Frustration in organizations: Relationships to role stress, climate, and psychological strain. *Journal of Occupational Psychology*, 57(1), 57-65. 1984
4. Cut R. Hubungan Antara Faktor Individu Dengan Kelelahan Tenaga Kerja Shift Pagu Di Ruang Kontrol PT Pupuk Iskandar Muda Lhoksumawe Aceh Utara Tahun 2004. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia: Depok. 2004

5. Putri, Duhita Pangesti. Hubungan Faktor Internal dan Eksternal Pekerja Terhadap Kelelahan Pada Operator Alat Besar PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Suralaya Periode Tahun 2008. [Skripsi]. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. 2008
6. Windyananti, Adila. Hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di pengolahan kayu lapis wreksa rahayu, Boyolali. Surakarta : Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret. 2010
7. Tarwaka. Ergonomi Industri (Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja). Surakarta: Harapan Press. 2015
8. Mattola, Mega Putri. Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero) Area Pare-pare. Skripsi-S1 thesis, Universitas Hasanuddin. 2020
9. Muizuddin, Ahmad. Hubungan Antar Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Tenun di PT. Alkatex Tegal. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. 2013
10. Kasmarani Murni K. Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. Diakses dari <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>. 2012
11. Fitriani. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Shift Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pekerja Pengumpul Tol PT. Margautama Nusantara Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin. 2018
12. Hatmawan, Aglis Andhita. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, serta Lingkungan Kerja Terhadap Stress Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 4(1), 91-98. <http://doi.org/10.25273/jap.v4i1.678>. 2015
13. Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju. 2009
14. Mardiana. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI. 2005
15. Agung Wahyu Handaru, Widya Parimita, Adzani Achmad, Chitra Nandiswara. Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Dan Efikasi Diri Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Magister Management (Kajian Empiris pada sebuah Universitas Negeri di Jakarta). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 11(2). 2014
16. Lahat, Mohammad Amas dan Jaka Santosa. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. Aktiva : Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, 2(2), 31-40. e-issn : 2598 – 5256. 2018
17. Sunyoto, Danang. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru. 2015

*) Original Artikel

--- ISJMHS ---