

PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA KARYAWAN DI PABRIK GULA JEMBER

Wahyuni¹

wahyunilatif7575@gmail.com

ABSTRACT

This study involved 140 respondents. The results of the study show the coefficient value (r) of $F = 9,654$, with $P = 0.000$ ($p < 0.01$). This means that the hypothesis proposed by the researcher is accepted. Perceptions of the conditions of the work environment in this study are classified as positive, this was indicated by the empirical mean of 128.00 which was in the positive category, while the level of work stress in this study was relatively low, this was indicated by the results of the Z test of 75.8 which was located in the low category. The effective contribution of perceptions of the conditions of the work environment is 42.1% to the level of work stress in employees, which is indicated by an r^2 of 0.421. This means that there are still 57.9% of other factors that affect the level of work stress of employees in the production division outside the variable perception of the conditions of the work environment.

Keywords: *work stress, perception, work environment*

ABSTRAK

Penelitian ini melibatkan responden yang berjumlah 140 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan nilai koefisien (r) sebesar $F = 9.654$, dengan $P = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini berarti mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja pada penelitian ini tergolong positif, ditunjukkan oleh rerata empirik sebesar 128,00 yang terletak pada kategori positif, sedangkan taraf stress kerja tergolong tidak tinggi hal ini dibuktikan oleh hasil uji Z sebesar 75,8. Sumbangan efektif persepsi terhadap kondisi tempat kerja sebesar 42,1 % terhadap kualitas stress kerja pada karyawan yang ditunjukkan dengan r^2 sebesar 0,421. Hal ini berarti masih terdapat 57,9 % penyebab lain yang dapat mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan bagian produksi diluar variable persepsi terhadap kondisi tempat kerja.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Persepsi, lingkungan kerja*

¹ Universitas Islam Jember, Indonesia

PENDAHULUAN

Industri gula dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Peningkatan kualitas manajemen perusahaan tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Seiring dengan perusahaan yang makin berkembang dan menuntut kinerja yang maksimal, tuntutan tersebut sangat berpengaruh besar pada munculnya stress kerja. Perusahaan-perusahaan dihadapkan pada mayoritas kerja yang penuh dengan stress. Tak jarang orang menganggap bahwa kerja adalah sumber stress yang paling dominan, (Cooper and Dewe, 2004) dan sebaliknya rekreasi, cuti, atau liburan adalah sumber pelepas stresnya.

Secara sederhana stress kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Suatu lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stress dan sulit berkonsentrasi, serta menurunnya produktivitas kerja.

Sejauh pengamatan penulis yang kebetulan adalah petani tebu ada beberapa permasalahan yang sering mencuat terutama pada saat musim giling yaitu masalah perbedaan pendapat dengan rekan kerja, tuntutan pabrik agar karyawan bekerja lebih baik, tekanan kerja berupa pencapaian target produksi yang tinggi, terjadinya kecelakaan kerja, pekerjaan yang lebih berat dan berisiko tinggi tetapi semua permasalahan itu tidak sampai mengganggu kinerja karyawan. Gejala stress yang sering ditampakkan oleh karyawan di pabrik gula adalah seringnya karyawan mencuri waktu untuk beristirahat sejenak pada saat jam kerja. Persepsi terhadap lingkungan kerja berkaitan erat dengan munculnya stress kerja.. Sehubungan dengan asumsi diatas permasalahan yang perlu penulis rumuskan adalah seberapa besar korelasi persepsi terhadap lingkungan kerja dengan tingkat stress kerja karyawan bagian produksi di pabrik Gula?

Tujuan penelitian ini secara umum ingin mengetahui korelasi Persepsi Terhadap Lingkungan Dengan Stress Kerja Karyawan pabrik gula di Jember. Karena stress merupakan wujud yang abstrak, maka tingkat stress kerja yang dihadapi karyawan akan diungkap melalui skala stress kerja yang dibuat berdasarkan gejala-gejala stress yang muncul selama berada di lingkungan kerja. Aspek-aspek yang diukur antara lain meliputi gejala-gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku.

Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja diukur menggunakan skala persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja, yaitu dengan melihat indikator-indikator yang ada pada aspek-aspek fisik maupun non fisik lingkungan kerja. Indikator-indikator tersebut adalah fasilitas kerja, kerja sama dalam kelompok kerja (kebersamaan), komunikasi, tekanan dan tanggung jawab kerja, sirkulasi udara dan suhu, struktur & deskripsi kerja, kebebasan mengambil keputusan, penerangan (cahaya), pengaturan suara, serta kebersihan tempat kerja.

Hariandja (2002) mendefinisikan stres sebagai situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut penelitian Baker dkk (Rini, 2002) stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh.

Menurut Terry Beehr dan John Newman (Rini, 2002) gejala stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek, yaitu :

1. Gejala psikologi, kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitive, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresei, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasaan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreatifitas, kehilangan semangat hidup, serta menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.
2. Gejala fisik meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin, gangguan lambung (gangguan gastrointestinal), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan cordiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, kepala pusing (migrant), kanker, ketegangan otot serta problem tidur (seperti sulit tidur, terlalu banyak tidur).
3. Gejala perilaku menunda ataupun menghindari pekerjaan / tugas, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan miuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi, meningkatnya sgresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, serta kecenderungan bunuh diri.

Salah satu penyebab munculnya stres kerja adalah cara orang mempersepsikan lingkungan kerjanya. Menurut Thoha (1995) persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaraan, penghayatan, perasaan dan penciuman. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) kondisi lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun kondisi non fisik. Nitisemito (1982) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Berdasarkan pendapat dari Anorogo dan Widiyanti tersebut, maka lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungana lain

yang belum disertakan dalam penelitian ini ataupun menambah dan memperluas subyek, atau ruang lingkup penelitian. Ruang kerja yang nyaman akan membuat karyawan nyaman pula dalam bekerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Nyaman atau tidaknya, dan baik buruknya suatu lingkungan kerja tergantung bagaimana cara karyawan tersebut mempersepsikan dan menyikapi lingkungan kerjanya. Jika karyawan sudah merasa tidak nyaman berada dilingkungan kerjanya, maka hal tersebut akan berdampak pada hasil kerja dan karyawan itu sendiri. Stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu. Stres kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja. Akibatnya stres kerja akan berdampak pada perusahaan (seperti penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan), dan berdampak pada individu itu sendiri (seperti munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal), hal ini sesuai dengan apa yang diungkap oleh Rini (2002). Cary Cooper (Rini, 2002) mengungkapkan bahwa salah satu penyebab stress kerja adalah persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunkan produktivitas kerja.

METODE

Penulis menggunakan metode angket untuk pengumpulan data dan Teknik analisis data yang di pergunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Korelasional dengan statistik korelasi regresi, digunakan untuk mengetahui ada – tidaknya hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah Tingkat stres kerja (Y) dan variabel bebasnya adalah Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja. Waktu penelitian dilakukan selama 3 hari pada tanggal 1-3 juni 2022 . Tempat penelitian di pabrik gula Semboro.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa persepsi terhadap lingkungan kerja dengan stress kerja karyawan. Berdsar perhitungan Korelasi Parsial diperoleh $t = -4.086$, $p = 0,000 < 0,01$. Berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan stres kerja. Semakin positif nilai persepsi terhadap lingkungan kerja maka tingkat stres kerja semakin rendah, dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja. Jadi hipotesis terbukti/diterima.

Uji perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap. Dari hasil perhitungan statistik SPSS versi 16 dengan t-test

diperoleh nilai $t = 2,303$; $p = 0,023 > 0,05$. Berarti tidak ada perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap.

Berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kondisi tempat kerja dengan taraf stres kerja pada karyawan bagian produksi. Hal ini berarti variabel persepsi terhadap kondisi tempat kerja dapat dijadikan prediktor untuk mengukur tingkat stres kerja pada karyawan bagian produksi, artinya semakin positif persepsi karyawan terhadap kondisi tempat kerjanya maka semakin rendah tingkat stres kerjanya dan sebaliknya jika persepsi terhadap kondisi tempat kerjanya negatif maka tingkat stress kerjanya akan semakin tinggi. Persepsi orang terhadap tempat kerjanya pasti berbeda-beda, hal ini kan mengakibatkan perbedaan pada level stress kerja. Tinggi rendahnya suatu stress kerja tergantung pada bagaimana karyawan mempersepsikan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan analisis data diketahui sumbangan efektif variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja sebesar 42 % terhadap tingkat stres kerja pada karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,421. Hal ini berarti masih terdapat 58 % faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan bagian produksi diluar variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja seperti *ambiguitas* peran, ciri kepribaidan individu, struktur organisasi, perkembangan karir, *deprivational* stres, pekerjaan beresiko tinggi, budaya organisasi, tekanan-tekanan yang lainnya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerjanya meskipun berada dalam situasi kerja yang menurut pengamatan penulis rentan terhadap stres kerja karena suara bising hampir menjangkau di semua bagian ruang kerja terutama bagian produksi.

Menurut pengamatan penulis persepsi yang positif karyawan terhadap lingkungan kerjanya sehingga mampu menimalisir munculnya stress. Sistem pembuangan limbah yang sudah sesuai dengan standart yang dianjurkan pemerintah membuat kenyamanan karyawan saat bekerja karena tidak terganggu dengan bau limbah yang tidak enak. Selain itu fasilitas yang ada guna menunjang produktifitas kerja tercukupi dengan baik sehingga membuat karyawan tidak merasa berat dengan beban kerja yang harus diselesaikan.

Berdasarkan analisis data diketahui sumbangan efektif variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja sebesar 42 % terhadap tingkat stres kerja pada karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,421. Hal ini berarti masih terdapat 58 % faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan bagian produksi diluar variabel persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja seperti *ambiguitas* peran, ciri kepribaidan individu, struktur organisasi, perkembangan karir, *deprivational* stres, pekerjaan beresiko tinggi, budaya organisasi, tekanan-tekanan yang lainnya

KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan penelitian ini secara umum ingin mengetahui korelasi persepsi terhadap tempat kerja dengan stress kerja karyawan pabrik gula. Stress kerja pada dasarnya sangat individual dan merupakan hal yang tergantung pada pribadi masing-masing karyawan termasuk juga persepsi karyawan terhadap tempat kerja maupun kemampuan karyawan dalam mengelola stress. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu persepsi terhadap lingkungan kerja berkorelasi negative sangat signifikan dengan tingkat stress kerja karyawan. Semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja maka tingkat stress kerja semakin rendah.

Mengingat masih adanya upaya yang disarankan belum optimal menurut karyawan, maka pihak SDM PG Semboro sebaiknya melakukan penyesuaian kembali dengan implementasi penanggulangan stress kerja karyawan menyangkut komunikasi, kesejahteraan karyawan dan penilaian kinerja. Penyesuaian yang dapat dilakukan oleh pihak SDM ditinjau dari persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja maupun strategi yang memungkinkan untuk dilakukan dalam mengeliminir stress kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesejahteraan karyawan yang tidak hanya terpusat pada kesejahteraan finansial, tetapi juga kesejahteraan non finansial. Seperti meningkatkan perhatian pada kehidupan beragama karyawan, mengembangkan program rekreasi bersama guna memulihkan kondisi fisik dan mental karyawan yang kemungkinan menurun akibat pekerjaan. Selain itu, manajemen hendaknya tidak hanya mempertimbangkan beban kerja, kompetensi, evaluasi jabatan, dan sistem *grading* dalam menentukan imbal jasa kepada karyawan, kebutuhan karyawan di tengah tuntutan hidup yang semakin meningkat sebaiknya dipertimbangkan, namun bagian SDM tetap memerhatikan kesinambungan kinerja karyawan dan perusahaan.
2. Meningkatkan komunikasi organisasional dengan karyawan baik formal maupun tidak formal untuk mengurangi ketidak pastian, yakni mengurangi ketidak jelasan peran dan konflik peran. seperti mengadakan tukar pendapat antara karyawan dengan atasan terkait dengan permasalahan pekerjaan secara berkala dan rutin yang dapat dilakukan minimal dua kali dalam satu minggu
3. Mempertahankan sistem penilaian kinerja yang sudah baik, tetapi tetap meninjau ulang dan memperhatikan harapan karyawan terkait dengan teknis penilaian kinerja dan meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan penilaian kinerja untuk menghindari kemungkinan terjadinya subjektivitas penilaian, sehingga dapat dihasilkan penilaian kinerja yang objektif.

DAFTAR PUSTAKA

AN, Ubaidillah. 2007. *Mengantisipasi Stres Kerja*. www.e-psikologi.com

- Diahsari, Erita Yuliasesti. 2001. Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja. *Jurnal. Anima : Indonesia Psychological Journal*. No. 4 Volume 16:360-371. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Karman, Randy & P. Tommy Y. S. Suyasa. 2004. Stres, Perilaku Merokok Dan Tipe Kepribadian. *Jurnal, Phronesis*. No.11. volume. 6: 19-39. Universitas Tarumanegara.
- Tanamidjoyo, Yanny, Lestari Basoeki S, Anante Yudiarso, 2004, *Stress dan Perilaku Coping Pada remaja Penyandang Diabetes Mellitus tipe 1*. Indonesia Psychological Journal, Anima, Surabaya, 399-405.