

Analisis Psikis Pekerja Di Masa Pandemi: Apakah Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Iklim Organisasi Sebagai Antesenden Dari Stress Pekerja? (Studi Kasus Pada Trio Plaza Magelang)

Pardongan Sihombing, Dian Marlina Verawati, Ivo Novitaningtyas
Universitas Tidar

Abstract: The company's environment often experiences changes both internally and externally. The purpose of this study is to find out how psychologically workers are during a pandemic by knowing how the influence of work conflict, workload and organizational climate on worker stress during a pandemic. The approach used in this study is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The results of research conducted at Trio Plaza Magelang with a sample of 93 people found that the work conflict variable had a significant positive effect on work stress. The results of the multiple regression test obtained that the value of 0.261 is positive, indicating that the direction of the influence of work conflict on the level of work stress is positive. The sig value of 0.04 less than 0.05 indicates that there is a significant effect between work conflict and work stress. The regression results for the workload variable show that the workload has a positive but not significant effect. This is evidenced by the workload coefficient value of 0.304 indicating the direction of the influence of workload on work stress levels in a positive direction. A significant value of 0.156 indicates that there is no significant effect between workload and work stress. The regression results for the organizational climate variable show that organizational climate has an insignificant negative effect. The coefficient value obtained is -0.193, indicating that the organizational climate towards work stress has a negative direction. The significant value found is 0.332, indicating that the value is greater than 0.05, which means that the organizational climate on work stress is not significant.

Keywords: *Work stress, work conflict, workload, organizational climate*

Abstrak: Lingkungan perusahaan seringkali mengalami perubahan baik secara internal maupun eksternal. Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana psikis pekerja di masa pandemic dengan mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja, beban kerja dan iklim organisasi terhadap stress pekerja di masa pandemic. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan pada Trio Plaza Magelang dengan sampel 93 orang mendapatkan hasil bahwa variabel konflik kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stress kerja. Hasil uji regresi berganda yang diperoleh Nilai sebesar 0.261 bernilai positif menunjukkan bahwa arah pengaruh konflik kerja terhadap tingkat stress kerja kearah positif. Nilai sig 0.04 kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yg signifikan antara konflik kerja dan stress kerja. Hasil regresi untuk variabel beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beban kerja yaitu 0.304 menunjukkan adanya arah pengaruh beban kerja terhadap tingkat stress kerja kearah positif. Nilai signifikan 0.156 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stress kerja. Hasil regresi untuk variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan. Nilai koefisien yang diperoleh yaitu -0.193 menunjukkan iklim organisasi terhadap stress kerja memiliki arah negatif. Nilai signifikan yang ditemukan yaitu 0.332 enunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0.05 yang artinya iklim organisasi terhadap stress kerja tidak signifikan.

Kata kunci: *Stress kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja, Iklim Organisasi*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri saat ini semakin cepat dan dinamis yang mengharuskan perusahaan untuk terus menjaga *sustainability* perusahaan. Agar dapat bersaing dengan perusahaan pesaing, perusahaan harus mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkopoten di bidangnya. Sumber daya manusia yang berkualitas nantinya menjadi salah satu kunci dalam upaya menjaga kesuksesan perusahaan. Untuk merespon adanya perubahan baik dari faktor internal maupun faktor eksternal, perusahaan harus sigap dalam melakukan adaptasi dan pengambilan kebijakan baru.

Lingkungan perusahaan seringkali mengalami perubahan baik secara internal maupun eksternal. Perubahan yang terjadi menuntut perusahaan dengan sigap merespon serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu individu dituntut untuk fleksibel menyesuaikan dan mengembangkan potensinya secara maksimal. Lebih lanjut karyawan harus memiliki kemampuan dan ketrampilan agar dapat unggul dari pesaing. Era globalisasi saat ini, dimana pesaing bisnis memiliki strategi untuk dapat memenangkan pasar. Maka dari itu, untuk mengantisipasi segala yang terjadi, perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas.

Berbicara tentang perubahan lingkungan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Saat ini dapat dirasakan, semua perusahaan harus merombak strategi untuk mengatasi perubahan yang terjadi yaitu adanya *virus covid-19* yang melanda dunia. *virus covid-19* mempengaruhi sistem tata kelola organisasi di seluruh dunia. *Virus Covid-19* menciptakan dampak yang signifikan terhadap seluruh bentuk

organisasi. Corona virus menyebabkan perubahan organisasi pada berbagai sektor seperti pendidikan, sosial, budaya serta perdagangan. Adanya *Virus Covid-19* membuat kebiasaan baru yang harus dilakukan dan tidak dapat menghindarinya. Salah satu bentuk kebijakan untuk mengurangi rantai penularan *Virus Covid-19* yaitu dengan kebijakan *social distancing*. *social distancing* yaitu kebijakan menjaga jarak dengan orang lain. Kebijakan ini dikeluarkan bertujuan untuk mengurangi penyebaran virus covid-19 yang terjadi di lingkungan masyarakat. Kebijakan *social distancing* telah diberlakukan sejak pertengahan maret hingga sekarang. Perusahaan dituntut untuk menciptakan kebiasaan baru dan perubahan kebijakan terhadap lingkungan kerja untuk mengurangi rantai virus-19 baik untuk karyawan maupun konsumen. Perubahan ini memberikan dampak kurang optimal bagi perusahaan. Dampak yang bisa dirasakan yaitu produktivitas karyawan yang menurun. Adanya perubahan ini juga sangat berdampak bagi karyawan. Perubahan yang dapat dilihat secara nyata yaitu meningkatnya stress kerja dikarenakan karyawan memiliki ketakutan atas *virus covid-19* dan secara bersamaan karyawan juga harus tetap bekerja dan menyelesaikan tanggung jawab di masa pandemic *virus covid-19* sekarang.

(Wahyu & Saâ€™id, 2020) menyatakan bahwa interaksi karyawan dengan rekan kerja memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Dengan adanya pandemi *Virus Covid-19* belum menunjukkan bahwa bekerja dari rumah meningkatkan kinerja. Interaksi bagi karyawan sangatlah dibutuhkan untuk mendukung kegiatan kerja yang lebih baik. Interaksi antar karyawan dibutuhkan untuk

menciptakan kerjasama yang sinergis serta koordinasi yang mendukung suksesnya pekerjaan. Perubahan lingkungan kerja juga terjadi pada Trio Plaza Magelang.

Trio Plaza Magelang adalah salah satu pusat pembelajaran yang banyak diminati oleh masyarakat di kota Magelang. Selain karena tempat yang strategis, Trio Plaza Magelang menjadi pilihan masyarakat untuk belanja dikarenakan produk yang lengkap dan harga bersaing. Sebelum adanya pandemi *Virus Covid-19*, Trio Plaza ramai akan pengunjung baik hari kerja maupun di akhir minggu. Kondisi Trio Plaza setelah mengalami pademi cukup berpengaruh terhadap konsumen. Adanya kekhawatiran dari konsumen akan keluar rumah membuat Trio Plaza mangelang mengalami berkurangnya kunjungan konsumen ke Trio Plaza.

Kurangnya interaksi pada karyawan baik itu individu dengan rekan kerja maupun dengan lingkungan kerja akan menciptakan situasi yang kurang baik terhadap semangat kerja karyawan yang dapat menimbulkan stress kerja. Menurut (Judge, 2007) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi serta proses berpikir yang timbul dari kondisi ketengangan seseorang. Stress yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk beradaptasi terhadap lingkungan yang akhirnya hal ini akan mengganggu kegiatan seseorang serta mengganggu prestasi dan kualitas kerjanya. Karyawan yang mengalami stress terlalu besar akan mengalami konflik ditempat kerja. Konflik kerja yaitu keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh antar individu maupun kelompok secara fisik maupun mental. Konflik kerja dapat menciptakan kondisi yang buruk terhadap

lingkungan kerja yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan serta kinerja perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa konflik adalah kondisi persaingan antar individu yang memiliki ambisi yang berbeda seperti ketidakcocokan serta tujuan yang berebeda yang terjadi terhadap individu, kelompon ataupun organisasi. Konflik akan menciptakan situasi dengan suasana batin baik itu kegelisan serta ketengangan antara seseorang yang mendorong untuk melakukan hal yang saling bertentangan antar individu. Konflik kerja yang terjadi di situasi *Virus Covid-19* yang dirasakan yaitu kurangnya koordniasi antar karyawan yang menyebabkan adanya hambatan informasi.

Menurut (Munandar, 2014) menyatakan bahwa beban kerja yaitu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja akan menyebabkan terjadinya stress kerja yang dimana beban kerja tidak sebanding dengan kemampuan karyawan. Pemberian tugas yang berlebihan serta tekanan pimpinan bagi karyawan akan menciptakan stress kerja. Beban kerja pada *Virus Covid-19* menyebabkan stress terhadap karyawan yang semakin tinggi. Adanya minimnya interaksi dalam organisasi yang menciptakan beban terhadap karyawan.

Banyak peneliti yang membahas stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu iklim organisasi. Pada penelitian (Purwanti & Nurhayati, 2017) menemukan bahwa iklim organisasi menjadi hal penting diperhatikan untuk mengurangi adanya stress kerja. Iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Fenomena yang terjadi pada masa pademi sekarang yaitu dimana iklim organisasi mengalami perubahan yang

drastic, terlihat dari kebijakan pemerintah yang mewajibkan untuk jaga jarak serta mengurangi aktifitas diluar rumah yang menimbulkan aktifitas organisasi terhambat.

Terhambatnya aktivitas organisasi menciptakan hal negatif terhadap karyawan dimana karyawan diharuskan untuk beradaptasi dengan iklim organisasi pada masa *Virus Covid-19*. Penyesuaian ini menimbulkan stress terhadap karyawan. Maka dari itu, adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, beban kerja serta iklim organisasi terhadap stress kerja karyawan pada masa pademi covid-19.

Masa pademi menjadi sebuah tantangan bagi semua perusahaan dikarenakan perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan kebijakan yang ada. Perusahaan harus tetap menjalankan aktivitas kerja untuk mempertahankan bisnis meskipun pada situasi *covid 19*, dengan memperhatikan tenaga kerja baik itu fisik maupun mental karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Minarsi (2009) menyatakan konflik kerja akan menciptakan kondisi negative yang menimbulkan stress kerja serta merasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut (Robbins, 2008) menyatakan bahwa konflik merupakan proses yang dimana satu pihak memiliki persepsi terhadap pihak lain mempenaruhi secara negative kepada pihak pertama. Menurut (Fitriana, 2013) menyatakah bahwa indikiator konflik kerja antara lain:

1. Kesalahan Komunikasi
2. Perbedaan Tujuan

3. Perbedaan dalam Penilaian dan Presepsi
4. Interpedensi aktivitas kerja
5. Kesalahan efeksi

Menurut (Dhania, 2012) beban kerja secara signifikan akan mempengaruhi stress karyaean. Menurut Kasmarani (2012) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi stress serta kelelahan tarhadap karyawan. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang di berikan kepada seseorang dalam waktu yang ditentukan.

(Soleman, 2011) menyatakan bahwa indicator yang dapat beban kerja yaitu antara lain:

1. Tugas
2. Organisasi kerja
3. Lingkungan kerja

Menurut Robbins (2007) meyatakan bahwa penyebab munculnya stress kerja yaitu di pengaruhi oleh iklim organisasi yang tidak sesuai. Menurut (Ahghar, 2008) menyatakan bahwa iklim organisasi yang memiliki sifat yang tertutup akan menimbulkan situasi negative bagi karyawan dan dapat dilihat melalui ketidakpuasan karyawan, penyepelaan terhadap tugas, ketidak pedulian karyawan terhadap organisasi dan menyebabkan penghindaran tugas oleh karyawan yang menunjukkan stress kerja terhadap situasi yang diberikan.

Menurut (Wirawan, 2009) ada enam indicator yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu diantaranya:

1. Struktur Organisasi
2. Standar-standar
3. Tanggung Jawab
4. Pengakuan
5. Dukungan
6. Komitmen

Menurut Robbins (2006) menyatakan stress kerja merupakan kondisi seorang karyawan yang menghadapi kendala atau tuntutan yang menimbulkan persepsi ketidakpastian tetapi penting. Menurut (Luthans, 2006) stress kerja adalah respon perasaan tertekan seseorang terhadap situasi yang dialami baik dalam respon

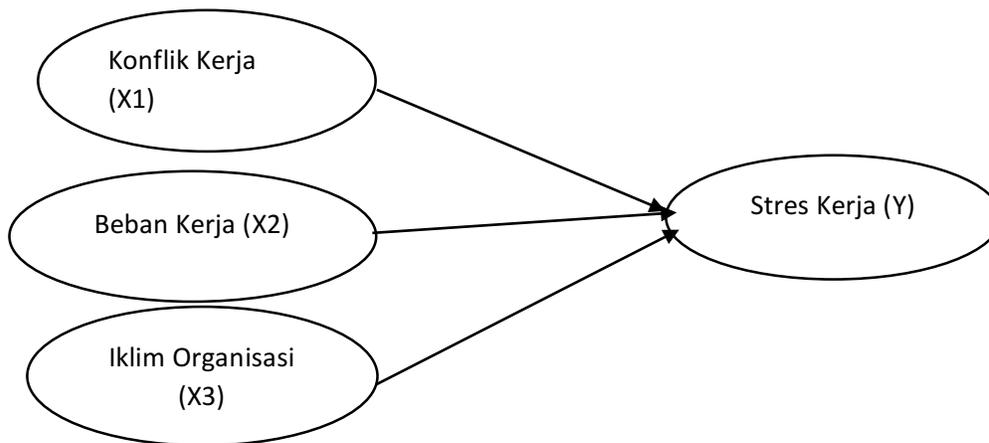
fisik, psikologis maupun perilaku terhadap orang lain.

Menurut (Salmawati, 2015) menyebutkan indicator stress kerja sebagai berikut:

1. Gejala psikologis
2. Gejala fisik
3. Gejala perilaku

Hipotesis

Dalam penelitian ini kerangka teoritis sebagai berikut:



Sumber: (Hatmawan et al., 2012), (Kasmarani, 2012), (M. Hasby, 2017), (Han & Ketut Netra, 2014)

METODE PENELITIAN

Strategi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2010) penelitian dimaksudkan untuk mencari serta mengetahui sebab akibat antar variabel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang di teliti. Pendekatan kuantitatif di pilih, dikarenakan data yang akan di olah dalam penelitian ini berbentuk skala numeric.

Populasi dan Unit Sampel

Populasi adalah sekumpulan individu yang berada dalam tempat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh elemen yang menjadi objek penelitian. Trio Plaza Magelang memiliki karyawan 171 orang yang secara langsung seluruh karyawan Trio Plaza Magelang menjadi populasi penelitian ini yaitu berjumlah 171 orang.

Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel yaitu digunakan dalam bentuk *system simple random sampling*. System simple random sampling dimaksudkan yaitu metode pengambilan data secara acak dari seluruh karyawan Trio Plaza Magelang. Artinya 171 karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Sampel dalam penelitian menurut teori Roscoe yaitu 30-500 responden dinyatakan layak dalam penelitian kuantitatif. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. 93 responden dianggap dapat mewakili populasi yang ada. Jumlah tersebut dianggap baik menggunakan saran dari teori Roscoe (Sugiyono, 2015).

Obyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Trio Plaza Magelang.

Metode Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dengan beberapa cara yaitu:

a. Angket

Instrument pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan data sederhana menggunakan angket. Angket yang dimaksud adalah pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang akan di berikan kepada responden. Kemudian responden akan menjawab pertanyaan yang telah di sediakan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan Tanya jawab antara narasumber untuk mendapatkan jawaban dari sebuah pertanyaan. Peneliti secara langsung bertanya kepada narasumber terkait masalah penelitian. Metode ini bertujuan untuk mengetahui lebih mendalam tentang objek penelitian.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala ukur likert sebagai alat ukur penelitian. Skala ukur likert menjadi metode yang fleksibel untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Alat ukur likert nantinya responden memilih

salah satu jawaban yang telah disediakan dalam kuesiner. Pemberian skor pada skala likert adalah satu sampai dengan lima, dimana point 1 adalah nilai terendah sedangkan point lima adalah nilai tertinggi.

Metode Analisis Data

Penelitian ini bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda. Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (stress kerja) dengan variabel independen (konflik kerja, beban kerja dan iklim organisasi) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

PT. Hasta Kencana (*Trio Plaza*) Sakti didirikan di atas tanah seluas ±1.860 m² dengan status hak milik Sertifikat Nomor 400 tanggal 15 April 1975. PT. Bangunan PT. Hasta Kencana Sakti berada di lokasi yang sangat strategis dilihat dari sudut pandang bisnis dan perekonomian untuk melakukan transaksi jual beli yaitu berada dipusat keramaian kota Magelang tepatnya berlokasi di Jl. Alun-alun Utara No. 6 Magelang 56117. Oleh karenanya PT. Hasta Kencana Sakti sering disebut sebagai *PLAZA* dan pada perkembangannya lebih dikenal dengan sebutan *Trio Plaza* karena berada di bawah naungan Trio Group.

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

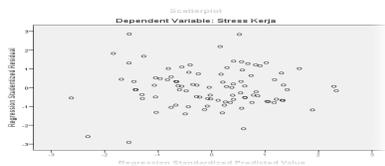
Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
(Constant)		
Konflik Kerja	.686	1.458
Beban Kerja	.456	2.195
Iklim Organisasi	.539	1.854

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Nilai data diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas. Melihat nilai tolerance dan VIF pada data diatas menunjukkan bahwa nilaki tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF tidak melebihi dari 10. Maka dapat disimpulkan dari data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Dimana data menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dibawah angka 0 maupun diatas angka 0 pada sumbu Y.

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Asymp. Sig. (2-tailed) .200^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Dari data diatas menunjukkan nilai signifikan yaitu lebih dari 0.05 yang artinya dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal. Hasil uji regresi yang dihasilkan yaitu 0.200 yang membuktikan, nilai tersebut lebih besar dari 0.005 maka dapat disimpulkan variabel berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Analisis Linear Berganda

	B	T	Sig.
(Constant)	36.066	5.399	.000

Konflik Kerja	.261	2.960	.004
Beban Kerja	.304	1.432	.156
Iklim Organisasi	-.193	-.975	.332

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 36.066 + 0.261X_1 + 0.304X_2 - 0.193X_3 + e$$

Interpretasi dari hasil persamaan model regresi diatas, yaitu: Nilai konstanta yaitu 36.066 menunjukkan besarnya nilai stress kerja variabel terhadap variabel dependen bernilai 0.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berguna untuk menjelaskan seberapa besar kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya.

Model	R	Adjusted R Square
1	.450 ^a	.203

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Data diatas menunjukkan koefisien determinasi 0.450 menunjukkan terdapat hubungan sebesar 45% antara variabel independen dengan independe. Sedangkan koefisien R squared 0.203 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh sebesar 20.3% terhadap varibel dependen dan pengaruh lainnya yaitu variabel di luar penelitian.

Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	7.543	.000 ^b

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Nilai F tabel pada penelitian ini adalah 3.097 atau lebih besar dari nilai hitung 7.543. Nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja dimasa Pandemi

Dari hasil regresi yang telah dilakukan, maka hasil yang diperoleh yaitu nilai uji T yaitu 2.960 menunjukkan lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1.986 dengan signifikansi sebesar 0.004 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terbukti bahwa variabel konflik kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap terjadinya stress kerja pada perusahaan Trio Plaza Magelang dan terbukti bahwa variabel konflik kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Semakin tinggi konflik yang dihadapi karyawan dapat menimbulkan stress kerja yang semakin tinggi.

Penelitian yang ditetemukan oleh (Hatmawan et al., 2012) menyebutkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Penelitian ini juga menemukan hasil yang sama. Hal yang dapat menciptakan konflik kerja bagi karyawan yaitu kesalahan komunikasi. Komunikasi digunakan antar individu untuk menciptakan hubungan untuk menyelesaikan sebuah tanggungjawab. Komunikasi yang tidak baik akan menciptakan konflik bagi individu dikarenakan adanya kesalahpahaman atau kurangnya koordinasi yang dilakukan. Faktor selanjutnya yaitu perbedaan tujuan,

nilai dan persepsi. Perbedaan dalam suatu organisasi sangatlah umum ditemukan. Perbedaan yang menciptakan konflik akan mempengaruhi stress kerja.

Konflik umum yang ditemukan di Trio Plaza yaitu adanya kesalahan pemahaman akan komunikasi yang diberikan, baik dari top manajemen sampai karyawan. Pemahaman yang berbeda ini menciptakan konflik internal. Penyebab lainnya yaitu ekpstasy manajemen terlalu besar untuk mencapai target dan atau karyawan tidak memiliki ambisi yang besar untuk menciptakan kinerja yang sesuai tuntutan manajemen. Solusi manajemen Trio Plaza dalam menangani adanya konflik yaitu komunikasi terhadap karyawan, baik dilakukan oleh pemimpin bidan ke staff atau top manajemen ke staff.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja dimasa Pandemi

Hasil uji regresi yang telah dilakukan, maka peneliti menemukan nilai koefisien 0.304 menunjukkan bahwa arah pengaruh beban kerja terhadap tingkat stress kerja kearah positif. Nilai signifikan 0.156 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stress kerja. Penelitian ini terbukti bahwa variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap terjadinya stress kerja pada perusahaan Trio Plaza Magelang. Beban kerja memiliki pengaruh positif secara parsial tetapi tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai signifikan sebesar 0.165 lebih besar dari 0.005.

Berikut adalah mengapa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja yang terjadi di Trio Plaza Magelang:

1. Masa pandemi covid-19 mempengaruhi perilaku karyawan. Adanya pandemic yang terjadi banyak karyawan yang dirumahkan, di Trio Plaza Magelang

karyawan yang dirumahkan sekilas kurang lebih 20%. Hal ini menciptakan perilaku baru bagi karyawan yaitu adanya usaha untuk bekerja lebih untuk tidak dirumahkan.

2. Masa pandemi menimbulkan adanya pengurangan gaji oleh Trio Plaza Magelang dengan demikian karyawan menganggap beban kerja tidak sebanding dengan biaya tuntutan hidup pada masa pandemi.

3. Beban kerja tidak mempengaruhi stress kerja dikarenakan mencari pekerjaan masa pandemic sangatlah susah terutama adanya PHK besar-besaran.

4. Beban kerja yang mereka lakukan sebagai salah satu bentuk dedikasi yang mereka lakukan untuk perusahaan terutama masa pandemi.

Namun adanya hasil penelitian yang berbeda dari penelitian selanjutnya. Hasil penelitian yang ditemukan oleh (Rachmah, 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Pada penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stress Kerja dimasa Pandemi

Hasil regresi yang ditemukan dalam penelitian ini adalah bahwa -0.193 menunjukkan iklim terhadap stress kerja memiliki arah negatif. Nilai signifikan yang ditemukan yaitu 0.332 menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0.05 yang artinya iklim organisasi terhadap stress kerja tidak signifikan. Penelitian ini adalah terbukti bahwa variabel iklim kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap stress kerja.

Hal ini mungkin bertentangan dengan pendapat yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang semakin sehat maka semakin rendah tingkat stress yang dialami

karyawan. Tidak berpengaruhnya iklim organisasi terhadap stress kerja pada karyawan Trio Plaza Magelang dimungkinkan karena:

1. Iklim organisasi pada Trio Plaza Magelang bukanlah dasar pertimbangan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Karyawan lebih mempertimbangkan konflik yang ada dalam pekerjaan dan beban kerja yang berlebih dibandingkan iklim organisasi dalam menjalankan tugas.

2. Sifat kerja, jam kerja yang berkepanjangan, paparan insiden kritis, kebijakan organisasi yang ketat yang membentuk iklim organisasi berkontribusi pada tingkat stress secara besar-besaran. Kondisi organisasi semacam itu merupakan iklim, iklim positif yang diciptakan memiliki dampak positif pada jiwa orang-orang yang bekerja di organisasi. Dampak positif dikarenakan karyawan lebih fokus akan keadaan daripada faktor internal.

3. Masa pandemi menciptakan SOP, Jam kerja dikurangi serta lingkungan organisasi yang berubah tidak mempengaruhi stress kerja karyawan sebab karyawan lebih mawas pada situasi covid-19.

Penelitian ini bertentangan dengan Abdillah et al., (2017) dalam penelitiannya tentang dampak iklim kerja terhadap stress kerja menyatakan bahwa secara signifikan iklim organisasi berpengaruh terhadap stress kerja. Pada penelitian ini menemukan hasil yang berbeda, dimana iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja. Hal ini dikarenakan, karyawan mudah beradaptasi dengan iklim kerja dan fokus untuk tujuan kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada Trio Plaza Magelang dengan sampel 93 orang mendapatkan hasil bahwa variabel konflik kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stress kerja. Hasil uji regresi berganda yang diperoleh Nilai sebesar 0.261 bernilai positif menunjukkan bahwa arah pengaruh konflik kerja terhadap tingkat stress kerja kearah positif. Nilai sig 0.04 kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yg signifikan antara konflik kerja dan stress kerja. Nilai t tabel yaitu 1.986, dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 2.960 lebih besar dibandingkan nilai t tabel dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Hasil regresi untuk variabel beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beban kerja yaitu 0.304 menunjukkan adanya arah pengaruh beban kerja terhadap tingkat stress kerja kearah positif. Nilai signifikan 0.156 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stress kerja.

Hasil regresi untuk variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan. Nilai koefisien yang diperoleh yaitu -0.193 menunjukkan iklim organisasi terhadap stress kerja memiliki arah negatif. Nilai signifikan yang ditemukan yaitu 0.332 enunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0.05 yang artinya iklim organisasi terhadap stress kerja tidak signifikan.

REFERENSI

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Ahghar, G. (2008). The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in Tehran. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 21(4), 319.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15–23.
- Fitriana, R. Y. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek. *Cognicia*, 1(1).
- Han, C., & Ketut Netra, I. (2014). Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(8), 248373.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatmawan, A. A., Kerja, P. K., Kerja, B., & Lingkungan, S. (2012). *Aglis Andhita Hatmawan : Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja* 91–98.
- Judge, R. dan. (2007). *Perilaku Organisasi Buku 2. Edisi dua. Cetakan keempat belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta : Andi.
- M. Hasby. (2017). *Perawat Bagian Rawat Inap*. 884–898.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Purwanti, D., & Nurhayati, M. (2017). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 293. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.49>
- Rachmah, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 13–88.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Jakarta: PT Indeks.
- Salmawati, L. (2015). Hubungan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi

- Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di RSUD Anutapura Palu. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 18(1), 114659.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83–98.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyu, A. M., & Saâ€™id, M. (2020). Produktivitas Selama Work From Home: Sebuah Analisis Psikologi Sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 2902, 53. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.570>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.