

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN
PT. PELAYARAN SINDUTAMA BAHARI CABANG LEMBAR****Fauzy Agam¹****Mukmin Suryatni²****Sudarta³**

Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram

ABSTRACT

An analysis of the influence of workloads, work environments and work experiences on job stresses experienced by the employees of PT. Pelayaran Sindutama Bahari of Lembar Branch Office.

Barriers and constraints related to work, such as inappropriate workloads, work environments and work experiences can trigger job stresses as experienced by the employees PT. Pelayaran Sindutama Bahari of Lembar Branch Office. This study aims to reveal whether the workloads, work environments and work experiences had a significant effect on the employees' stresses either simultaneously or partially.

This is an associative research study. Population and samples of this study were all employees of PT. Sailing Sindutama Lembar Marine Branch (80 people). A questionnaire was used as instrument to gather the data. This instrument contained questions about workloads, work environments and work experiences. Data were analyzed Multiple Linear Regression Analysis.

Result of the study show that workloads, work environments and work experience simultaneously and partially had a significant effect on the dependent variable of work stresses. The variable of work environment was found to be the most dominant variable affecting job stresses. Based on these results, the researcher suggests that the management of PT Sailing Sindutama Marine Branch Lembar evaluate its previous policies, particularly the one which might potentially have caused the emergence of stresses among employees. Furthermore, it is suggested that the personnel management place its staff based on their level of competences so that all employees felt encouraged to create better performance.

1. Pendahuluan

Saat ini pada internal manajemen PT. Sindu terdapat beberapa kendala yang cukup serius apabila tidak dikelola dengan baik akan menghambat laju perusahaan

dalam pencapaian visinya, diantaranya beban kerja yang disebabkan adanya regulasi yang dibuat pihak Otoritas Pelabuhan Penyeberangan (OPP). Aktifitas penyeberangan Lembar-Padang Bai berlaku 24 jam non stop dengan jam istirahat yang sudah diatur yakni 2 hari berlayar 2 hari *off* (libur). Beban kerja yang ada akan mempengaruhi stres kerja karyawan yang berdampak pada kinerja dalam mewujudkan pencapaian optimal sebagaimana menjadi tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2008:157), penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Menurut Permendagri Nomor 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Beban kerja yang ada di lingkungan kerja PT. Sindu saat ini tidak mencerminkan lingkungan kerja yang ideal, dimana kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Saat ini di lingkungan kerja PT. Sindu terdapat kendala yang dapat meningkatkan stres kerja karyawan, mulai dari desain ruang kerja yang minim udara sehat, ruang kerja yang di seputarannya ada material cat dan tinner sehingga menimbulkan bau tidak sedap yang mengganggu kenyamanan kerja, dan tidak adanya ketegasan terhadap larangan merokok pada ruangan ber-AC. Hal ini dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian kinerja yang optimal.

Robbins (2007) menyebutkan stres kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Supardi (dalam Subroto, 2005), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Sarwono (1997) menggambarkan bahwa suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik dan menyebabkan stres kerja.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Dalam kehidupan organisasi faktor manusia memang harus menjadi objek yang membutuhkan perhatian yang penuh, sehingga akan terhindar dari suatu kejenuhan serta kebosanan yang berdampak meningkatkan stres kerja negatif yang mempengaruhi kinerja. Terkait dengan beberapa variabel yang telah diuraikan pada paragraf sebelumnya, pengalaman kerja seseorang juga turut mempengaruhi stres kerja dalam menghasilkan suatu capaian kerja yang optimal. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja. Pengalaman kerja juga mempengaruhi munculnya stres kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih besar cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan dalam pekerjaan, daripada individu dengan sedikit pengalaman (Koch et al, 1982). Pengalaman kerja seseorang akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan untuk menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya, sebagaimana juga dikemukakan oleh Oliva (1985), sehingga hal ini menjadi salah satu modal utama bagi pekerja dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang muncul sebagai akibat dari stres kerja.

Menurut (Manulang, 2004:15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Ranupandojo, 2001:71). Pendapat lain mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984).

Dari berbagai pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa, pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Adanya hambatan sebagaimana bahasan perihal kondisi manajemen PT. Sindu saat ini, langkah-langkah yang efektif dan efisien harus segera ditempuh dalam rangka memutus persoalan tersebut. Dengan demikian manajemen PT. Sindu akan mampu untuk terus eksis di tengah persaingan usaha pelayaran yang semakin hari tidak menentu. Dengan jumlah kompetitor yang terus meningkat menjadikan PT. Sindu harus cepat, cermat dan tepat serta akurat dalam melihat peluang serta memanfaatkannya. Pihak manajemen PT. Sindu juga harus sigap dalam menangani kendala-kendala yang ada seperti, beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja yang mempengaruhi stres kerja karyawan. Hal ini tentu saja akan berdampak pada

kinerja karyawan. PT. Sindu dapat meminimalisir atau mengurangi stres kerja pada setiap karyawannya, sehingga kendala yang ada bukan merupakan suatu kendala yang membuat perusahaan menjadi sulit atau lambat dalam mencapai tujuan perusahaan sebagaimana yang menjadi tujuan berdirinya perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1) Apakah variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap stres kerja karyawan pada PT. Sindu Cabang Lembar? 2) Manakah diantara variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja yang berpengaruh dominan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Sindu Cabang Lembar?

2. Tinjauan Teori

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu diantara beberapa faktor lain yang dapat meningkatkan tingkat stres kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Menpan (1997) dalam Dhania (2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan SDM. Dengan demikian beban kerja masing-masing karyawan dapat diketahui sehingga dapat menekan atau mengurangi tingkat stres kerja karyawan yang ada dimana hal tersebut akan berdampak kepada kinerja karyawan yang bersangkutan.

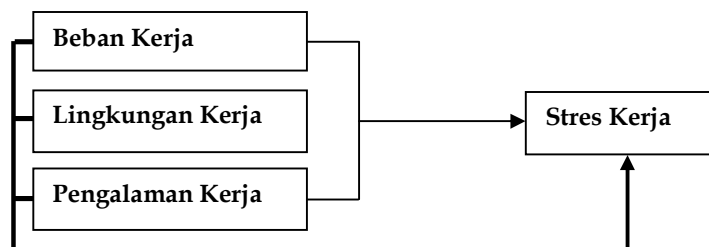
Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dapat dipastikan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik (fisik maupun non fisik) sangat berpengaruh positif terhadap penekanan tingkat stres kerja karyawan sehingga pencapaian hasil kerja yang optimal akan mudah terwujud. Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Penciptaan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman harus menjadi bagian daripada prioritas perusahaan di dalam menarik dan mempertahankan SDM yang dimiliki.

Terkait dengan variabel pengalaman kerja, beberapa studi telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang dianggap mempengaruhi stres kerja. Suatu studi *work-life in Canada* oleh Duxbury et.al., (1999:8) meneliti tentang pengaruh pengalaman

kerja terhadap stres kerja. Terkait kondisi seorang yang bekerja di suatu instansi, tentu akan mengalami kondisi psikologisnya akan rentan terhadap stres saat pertama masuk instansi dengan tekanan yang baru dirasakan dalam dunia pekerjaan. Semakin lama psikologis seseorang akan menjadi lebih tangguh dengan tekanan-tekanan yang terjadi dalam dunia kerja. Ada atau tidaknya pengalaman kerja berpengaruh terhadap stres kerja akan diuji lebih lanjut. Walaupun terindikasi bahwa pengalaman kerja yang lebih banyak, mempunyai karakter perilaku kerja yang lemah, aneh dan lainnya misalnya jika dibandingkan dengan pegawai yang usianya relatif muda. Seorang pekerja di masa usia senja dengan pengalaman kerja yang tinggi, bila diukur dari segi fisik dan psikologis tentu akan ada perubahan. Variabel pengalaman kerja mempengaruhi variabel independen yaitu stres kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin sulit stres kerja terjadi pada diri pegawai (Rumaningsih, 2011).

3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Adapun untuk menjawab permasalahan dan guna mencapai tujuan penelitian serta mempermudah memahami pemahaman teori yang ada maka dibuatlah kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diajukan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial antara variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Sindu Cabang Lembar.

H₂ : Diduga bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap stres kerja karyawan PT. Sindu Cabang Lembar.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menyelidiki kemungkinan terjadi hubungan sebab akibat yang mengkaji hubungan dari satu variabel atau lebih terhadap variabel lainnya. Penelitian ini berusaha menunjukkan bentuk pengaruh yang terjadi pada satu atau lebih variabel bebas beban kerja,

lingkungan kerja serta pengalaman kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Sindu Cabang Lembar yang dalam hal ini menjadi variabel terikatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Sindu Cabang Lembar yang berjumlah 80 orang yang berada di kantor Lombok dan Bali. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti (Sugiyono, 2011). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang berarti bahwa seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel. Jadi penelitiannya merupakan penelitian populasi dengan metode sensus. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2011) yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semua sebagai responden.

Berdasarkan identifikasi dan klasifikasi variabel, maka pendefinisian secara operasional atas variabel penelitian ini dan untuk memudahkan data yang diperlukan dalam pengukuran pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu:

- a) Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis yang di dalamnya seorang pegawai dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting pada PT. Sindu. Variabel stres kerja dapat diukur melalui indikator-indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2001) seperti gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku yang dinyatakan dalam skala likert.
- b) Beban kerja adalah keadaan dimana pegawai PT. Sindu dihadapkan pada tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan baik secara kuantitatif yaitu banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan maupun secara kualitatif yaitu tingkat kesulitan atau kerumitan kerja pada PT. Sindu. Indikator atau alat ukur beban kerja yang digunakan berdasarkan pada konsep yang dikemukakan oleh Everly dan Girdano yang terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental (Munandar, 2001). Satuannya dinyatakan dalam skala likert.
- c) Lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan PT. Sindu dimana pegawai tersebut bekerja. Dengan kata lain lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh pegawai PT. Sindu di tempat kerjanya, dimana indikatornya meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 1982) yang kemudian dinyatakan dalam satuan skala likert.
- d) Pengalaman kerja adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkah laku pegawai PT. Sindu yang dianggap sebagai kesempatan belajar, dimana hasil belajar tersebut akan membuatnya menjadi bekerja lebih efektif dan efisien. Pegawai PT. Sindu pada akhirnya akan memiliki spesialisasi akibat dari pengalaman kerja yang diperoleh pada PT. Sindu dari mulai masuk kerja hingga saat ini. Indikator yang digunakan untuk mengukurnya merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Foster (2001) seperti lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Masing-masing indikator dinyatakan dalam satuan skala likert.

5. Analisis Data dan Pembahasan

5.1. Analisis Data

Gambaran umum responden penelitian pada PT. Sindu berdasarkan umur, jenis kelamin, dan lama bekerja yang diperoleh melalui jawaban responden dari kuisioner yang diberikan. Dari penelitian terhadap 80 orang responden, maka diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Pegawai PT. Sindu

No	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	78	97
2	Perempuan	2	3
Usia			
1	≤ 30 tahun	27	34
2	31 - 40 tahun	19	24
3	≥ 41 tahun	34	42
Tingkat Pendidikan			
1	SMA/SMK/MA	71	88
2	Diploma	6	8
3	S1	3	4
4	S2	0	0
Masa Kerja			
1	≤ 2 tahun	39	49
2	3 - 4 tahun	7	9
3	≥ 5 tahun	34	42

Sumber: Data Primer, diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 97 persen responden berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. Sindu didominasi oleh kaum laki-laki, karena jenis pekerjaan pada PT. Sindu merupakan pekerjaan lapangan yang beroperasi pada jasa angkutan laut, sehingga membutuhkan tenaga kerja dengan fisik yang lebih tahan dari cuaca karena lebih banyak berada di laut.

Responden ditentukan berdasarkan umur, dimana responden dengan umur terbanyak yaitu umur ≥ 41 tahun sebanyak 42 persen, merupakan umur dimana para pegawai berada pada tingkat kematangan dan kedewasaan serta menjadi lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaan yang dibidangnya. Pegawai yang ada di dalam perusahaan PT. Sindu didominasi oleh umur yang tergolong tua, hal ini dikarenakan banyak pegawai yang bekerja pada tingkat manajemen sebagai staf administrasi.

Pegawai yang ada pada PT. Sindu mayoritas memiliki pendidikan menengah. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden atas kuisioner yang diberikan dimana responden dengan pendidikan SMA/SMK/MA sebanyak 88 persen. Hal ini dikarenakan PT. Sindu merupakan perusahaan yang beroperasi pada jasa angkutan laut sehingga membutuhkan tenaga-tenaga yang siap bekerja dengan keahlian-keahlian tertentu. PT. Sindu selalu merekrut pegawai yang berasal dari SMK Kelautan, karena perusahaan ini memang membutuhkan tenaga-tenaga teknis yang siap bekerja sebagai Kelasi/ABK (Anak Buah Kapal).

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden ditentukan berdasarkan lama bekerja, dimana pegawai PT. Sindu dengan masa kerja terbanyak yaitu bekerja ≤ 2 tahun sebanyak 49 persen, merupakan bukti dari tingginya tingkat kebutuhan akan pegawai untuk meregenerasi pegawai PT. Sindu. Hal ini disebabkan oleh banyaknya pegawai yang sudah memasuki masa pensiun, sehingga pihak perusahaan baru-baru ini melakukan rekrutmen.

Stres Fisiologis tersebut diukur dengan 5 indikator. Berdasarkan pada keseluruhan indikator tersebut diketahui bahwa Stres Fisiologis yang dialami pegawai PT. Sindu termasuk tinggi yang ditandai dengan tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, jantung berdebar, gangguan pernapasan dan sulit tidur. Hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan sangat mendukung permasalahan yang telah diangkat pada latar belakang, sehingga berakibat pada perilaku pegawai yang cenderung mengalami Stres Kerja. Stres Psikologis tersebut diukur dengan 5 indikator. Stres Psikologis yang dialami pegawai PT. Sindu termasuk tinggi ini ditunjukkan oleh rama cemas yang berlebihan, menjadi tegang dan mudah marah di saat bekerja, sering merasa malas dalam bekerja, merasa produktifitas kerja menurun, dan seringkali kehilangan konsentrasi. Mayoritas responden sering mengalami hal-hal tersebut di dalam melakukan pekerjaannya, sehingga sangat mendukung permasalahan yang telah diangkat pada latar belakang. Berdasarkan pada keseluruhan indikator tersebut diketahui bahwa Stres Perilaku yang dialami pegawai PT. Sindu termasuk rendah jika diukur dengan perilaku seperti tidak masuk kerja, menjadi cenderung agresif dalam bekerja, dan mengkonsumsi nikotin/alkohol yang berlebihan. Mayoritas responden Kurang Setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT. Sindu sangat disiplin dan selalu mengikuti SOP sehingga mengurangi perilaku-perilaku yang dapat membahayakan pegawai PT. Sindu.

Beban Kerja Fisik pegawai PT. Sindu termasuk dalam kategori berat. Ini bermakna bahwa Beban Kerja Fisik yang terdiri dari observasi cuaca dan Kapal Ferry, banyak pekerjaan yang harus dilakukan, desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kontak langsung dengan penumpang, pegawai menjadi cepat lelah dan kondisi kesehatan berkurang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja Fisik pegawai PT. Sindu berperan dalam menimbulkan Stres Kerja para pegawainya. Beban Kerja Mental pegawai PT. Sindu termasuk dalam kategori berat. Ini bermakna bahwa Beban Kerja Mental yang diukur dengan indikator seperti tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan, harapan terhadap pelayanan berkualitas, tuntutan keselamatan penumpang Ferry, pengambilan keputusan yang tepat, perawatan SDM dan Kapal secara berkala berdampak positif bagi pegawai PT. Sindu. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja Mental pegawai PT. Sindu berperan positif dalam menimbulkan Stres Kerja para pegawainya.

Diketahui bahwa para pegawai PT. Sindu merasakan Suasana Kerja mereka tergolong baik. Hal ini tentu saja mempengaruhi Stres Kerja yang diderita oleh pegawai PT. Sindu, dimana Suasana Kerja yang baik dan kondusif dapat memicu terjadinya Stres Kerja pada pegawai PT. Sindu. Pegawai PT. Sindu merasakan Hubungan dengan Rekan Kerja mereka tergolong baik. Hal ini diukur dengan indikator mencarikan jalan keluar terhadap permasalahan, memberitahu kegiatan yang menambah kredit poin, bersikap acuh jika ada yang kurang tepat dengan

penampilan, memberi dorongan bila ada yang putus asa, dan mendengarkan keluhan masalah yang dihadapi. Hubungan dengan Rekan Kerja seperti ini tentu saja dapat mempengaruhi Stres Kerja yang diderita oleh para pegawai. Selanjutnya pegawai PT. Sindu merasakan Lingkungan Kerja dengan indikator Tersedianya Fasilitas Kerja tergolong dalam kategori baik. Hal ini bermakna bahwa Tersedianya Fasilitas Kerja tentu saja dapat mempengaruhi Stres Kerja yang diderita oleh para pegawai PT. Sindu, dimana Tersedianya Fasilitas Kerja yang baik akan berdampak pada Stres Kerja yang diderita para pegawai PT. Sindu.

Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh pegawai pada PT. Sindu termasuk dalam kategori kurang berpengalaman. Maknanya adalah, kurangnya pengalaman kerja para pegawai PT. Sindu berdampak negatif terhadap Stres Kerja pegawai. Pengalaman Kerja yang terdiri dari indikator masa kerja, pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan pekerjaan dan peralatan dinilai mampu membentuk Stres Kerja pegawai PT. Sindu.

Analisis Regresi Linier Berganda, metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap variabel Stres Kerja pada pegawai PT. Sindu. Proses analisis regresi linier berganda tersebut menggunakan bantuan program *software* komputer yaitu SPSS. Berikut ini akan ditampilkan hasil analisisnya:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.801	.505		3.568	.001
	X1	.366	.100	.427	3.648	.000
	X2	.482	.109	.485	4.442	.000
	X3	-.160	.067	-.195	-2.388	.023

Sumber: Data Primer, diolah.

Analisis regresi linier berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,801 + 0,366X_1 + 0,482X_2 - 0,160X_3$$

Maka dari hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada persamaan tersebut sebesar 1,801 ini artinya, apabila ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja dianggap konstan, maka nilai dari Stres Kerja pada pegawai PT. Sindu sebesar 1,801 yang menyatakan bahwa Stres Kerja pegawai PT. Sindu termasuk dalam kategori rendah.
- Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja (Y) pada pegawai PT. Sindu. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,366. Artinya untuk setiap peningkatan variabel Beban Kerja sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan Stres Kerja pada pegawai PT. Sindu sebesar 0,366 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja dianggap tetap.

- c) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,482. Artinya untuk setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan Stres Kerja pada pegawai PT. Sindu sebesar 0,482 satuan dengan asumsi variabel Beban Kerja dan Pengalaman Kerja dianggap tetap.
- d) Pengaruh Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Stres Kerja (Y) pada pegawai PT. Sindu. Berdasarkan perhitungan program SPSS, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja sebesar -0,160. Artinya untuk setiap peningkatan variabel Pengalaman Kerja sebanyak 1 satuan maka akan menurunkan Stres Kerja pegawai PT. Sindu sebesar 0,160 satuan dengan asumsi variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap tetap.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Stres Kerja pada pegawai PT. Sindu. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.654	.18349

Sumber: Data Primer, diolah.

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh koefisien determinasi linier berganda (R^2) sebesar 0,654 atau sebesar 65,40 persen. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh dari masing-masing variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Stres Kerja pegawai PT. Sindu adalah sebesar 65,40 persen. Sedangkan sisanya sebesar 34,60 persen disebabkan oleh faktor lain di luar jangkauan penelitian, seperti variabel motivasi, *emotional exhaustion*, gaya kepemimpinan, *burnout*, etika kerja dan budaya organisasi.

Untuk menguji ada tidaknya peran variabel bebas (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat Stres Kerja dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Berikut akan disajikan hasil perhitungan uji F dengan SPSS:

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.934	3	.311	9.246	.000 ^b
	Residual	2.559	76	.034		
	Total	3.493	79			

Sumber: Data Primer, diolah.

Dari Tabel 4 dapat diketahui F hitung sebesar 9,246 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan jika dibandingkan dengan F tabel ditentukan berdasarkan tabel dengan tingkat signifikan 5 persen dan $df_1 = (k-1) = 3$ serta $df_2 = (n-k) = 76$, sehingga

diperoleh nilai F tabel sebesar 2,720. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,246 > 2,720$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja pada pegawai PT. Sindu.

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Stres Kerja pada pegawai PT. Sindu. Berikut hasil perhitungan t hitung serta tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk lebih jelasnya, berikut akan diuraikan makna dari hasil analisis masing-masing variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Stres Kerja pada pegawai PT. Sindu.

- a) Tingkat signifikansi variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja (Y) pada pegawai PT. Sindu diperoleh t hitung dengan SPSS sebesar 3,648 dengan nilai signifikan 0,020. Apabila nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel (1,990), maka nilai t hitung tersebut lebih besar dari pada t tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai perbandingan antara nilai signifikansi yang dicapai sebesar 0,000 yang berarti bahwa tingkat kesalahan lebih kecil dari 5 persen. Dengan demikian Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja.
- b) Tingkat signifikansi Faktor Organisasional (X_2) terhadap Stres Kerja (Y) pada pegawai PT. Sindu diperoleh hasil perhitungan data dengan SPSS untuk t hitung sebesar 4,422 dengan nilai signifikansi 0,000. Apabila nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,990, maka nilai t hitung tersebut lebih besar dari pada t tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai perbandingan antara nilai signifikansi yang dicapai sebesar 0,000 yang berarti tingkat kesalahan lebih kecil dari 5 persen. Dengan demikian Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.
- c) Tingkat signifikansi Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Stres Kerja (Y) diperoleh hasil t hitung sebesar 2,388 dengan nilai signifikan 0,023. Apabila nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel (1,990), maka nilai t hitung tersebut lebih besar dari pada t tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai perbandingan antara nilai signifikansi yang dicapai sebesar 0,023 yang berarti tingkat kesalahan lebih kecil dari 5 persen. Dengan demikian Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja.

Dari model regresi berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap Stres Kerja pada pegawai PT. Sindu adalah variabel Lingkungan Kerja (X_2), hal ini didasari pada nilai koefisien regresi yang terbesar berada pada variabel tersebut yaitu sebesar 0,482 dan juga nilai t hitung yang terbesar (4,422) jika dibandingkan dengan variabel bebas Beban Kerja dan Pengalaman Kerja.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja pegawai PT. Sindu. Hal ini didukung

dengan Hasil analisis koefisien determinasi berganda yang diperoleh sebesar 0,654 atau sebesar 65,40 persen. Artinya variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja sebesar 65,40 persen berkontribusi atau memberikan sumbangan dalam membentuk Stres Kerja pegawai PT. Sindu.

Hasil dari uji kemaknaan pengaruh secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Stres Kerja pegawai PT. Sindu yang ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Stres Kerja pegawai PT. Sindu terbukti dan dapat diterima.

Secara parsial masing-masing variabel bebas Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja pegawai PT. Sindu. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yang menyatakan menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Stres Kerja pegawai PT. Sindu dapat diterima.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pegawai PT. Sindu menggambarkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja akan memberikan pengaruh terhadap terjadinya Stres Kerja yang lebih tinggi. Beban kerja yang tidak sesuai baik dari kuantitas atau kualitas pegawai dapat menimbulkan stres. Karena bila beban terlalu banyak akan terjadi kelelahan dan bila beban terlalu sedikit akan timbul kebosanan, ketidakpuasan. Cooper (1983) dalam Supardi (2007) menyatakan bahwa antara kelelahan dan kebosanan keduanya merupakan sumber pemicu terjadinya stres.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pegawai PT. Sindu menggambarkan bahwa dari Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap terjadinya Stres Kerja. Bila Lingkungan Kerja semakin baik maka akan menimbulkan semakin tinggi pula Stres Kerja, demikian pula sebaliknya semakin tidak baik Lingkungan Kerja maka semakin rendah tingkat Stres Kerja yang dialami. Perubahan Lingkungan Kerja akan menimbulkan reaksi pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang ada. Anoraga (2001) dalam Supriadi (2007) menjelaskan bahwa apabila pekerja kurang mampu beradaptasi dengan Lingkungan Kerja yang ada maka akan cenderung mengalami Stres Kerja.

Secara parsial antara variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pegawai di PT. Sindu, artinya dalam menjalankan tugas setiap pegawai yang memiliki masa kerja yang lama tentu akan memberikan ketenangan dan mental yang lebih tangguh dalam menghadapi dunia kerja sehingga memiliki daya tahan terhadap Stres Kerja. Pengalaman Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja para pegawai PT. Sindu. Semakin banyak Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh para pegawai akan semakin rendah Stres Kerja yang terjadi (Rumaningsih, 2011).

Untuk variabel yang dominan mempengaruhi Stres Kerja pegawai PT. Sindu adalah variabel Lingkungan Kerja, hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t dimana diperoleh nilai t hitung yang paling besar jika dibandingkan dengan t hitung variabel

Beban Kerja dan Pengalaman Kerja sehingga menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya bahwa Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Stres Kerja.

Hasil penelitian ini semakin memperkuat hasil penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, dimana dinyatakan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi Stres Kerja (Supardi, 2007; Rochman, 2008; Dhania, 2010; Rumaningsih, 2011; Siringoringo, Nontji, dan Hadju, 2012). Selanjutnya hasil penelitian ini semakin mempertegas teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008), dimana dinyatakan bahwa Stres Kerja dipengaruhi oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada Bab Pembahasan, maka dapat diajukan kesimpulan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pegawai PT. Sindu yang dinyatakan dengan F hitung yang lebih besar dari F tabel ($9,246 > 2,720$). Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Stres Kerja pegawai PT. Sindu, dimana ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,990. Variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Stres Kerja pegawai PT. Sindu, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung terbesar yang diperoleh variabel ini sebesar 4,422, sedangkan variabel Beban Kerja dan Pengalaman Kerja memperoleh nilai t hitung masing-masing sebesar 3,648 dan -2,388.

Berdasarkan kondisi sesuai dengan hasil penelitian, maka pihak manajemen perusahaan PT. Sindu perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakan sebelumnya yang berpotensi menimbulkan stres bagi pegawai. Diperlukan adanya upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan stres pegawai di tempat kerja misalnya dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, serta pengawasan dan pengendalian terhadap hubungan antar pegawai. Seyogyanya pihak manajemen PT. Sindu memastikan jumlah pegawai yang cukup untuk menangani berbagai pekerjaan, menerapkan pengelolaan yang baik terhadap sistem kerja pegawai, termasuk di dalamnya pembagian tugas yang jelas pada masing-masing pegawai, menjaga hubungan dan pola kerja yang baik antar pegawai, memastikan adanya komunikasi dua arah dan kerjasama yang baik antara para pegawai, dan upaya lainnya yang dapat menekan tingkat stres.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S., (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, G., (2000), *Human Resource Management*, Seventh Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.

- Dhania, D.R., (2010), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1 (1): 15-23.
- Duxbury, L., Higgins, C., dan Johnson, K.L., (1999) *An Examination of the Implications and Costs of Work, Life Conflict in Canada*.
- Ghozali, I., (2011), *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H., (1997), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T.H., (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hartanto, F.M., (2008), *Paradigma Baru Manajemen Indonesia (Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani)*, Mizan dan Integre Quadro, Jakarta.
- Kossen, dan Stan, (1993), *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A., (2005), *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 5, Buku Terjemahan. Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, (1987), *Managemen Kepegawaian/Personel Management*, Alumni, Jakarta.
- Nazir, M., (2003), *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ridwan, (2007), *Skala Variabel-variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D., (2003), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, V., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge, (2008), *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*, Buku I Edisi 12. Salemba Empat, Jakarta.
- Rumaningsih, M., (2011), Pengaruh Faktor Organisasional pada Stres Kerja Para Perawat dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta), *Manajemen Bisnis Syariah*, 2 (5): 955-967.
- Santoso, P., et.al., (2005), *Analisis Statistik dengan MS. Excel & SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Siringoringo, E., Nontji, W., dan Hadju, V., (2012), Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Ruang ICU RS Stella Maris Makassar, *Jurnal Ilmu Keperawatan Universitas Hasanuddin*.
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D., (2013), *Teori dan Kuesioner serta Proses Analisa Data Perilaku Organisasional*, Buku Seru.
- Supardi, (2007), Analisa Stres Kerja pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk II Putri Hijau Kesda I/BB Medan, Tesis tidak dipublikasikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Suprihanto, J., (1996), *Manajemen Perusahaan, Pendekatan Operasional*, Edisi Satu, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Tampubolon, M.P., (2012), *Perilaku Keorganisasian (Organizational Behavior)*, Perspektif Organisasi Bisnis, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia.



JURNAL MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MATARAM
September 2015

