

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PERUSAHAAN *FREIGHT FORWARDING* DI SURABAYA

Tabrizia Thirafia<sup>1)</sup>, Irma Rustini Aju<sup>2)</sup>, dan Devina Puspita Sari<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

<sup>2)</sup>Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

<sup>3)</sup>Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

E-mail: tabrizathirafia@student.ppns.ac.id

### Abstract

Freight forwarding was a company that, for a fee, organized shipments for the shipper by liaising with carriers. To achieve corporate objectives, human resources management was needed. Some work errors, such as being less careful in entering data, resulted in cost losses, and there were some tasks that remained unfinished after exceeding the deadline due to work stress. The work stress was affected by the work environment and workload. This study aimed to analyze the impact of the work environment and workload on work stress in employees. Using saturated sampling, the sample for this research consisted of 27 employees in one of freight forwarding company in Surabaya. Data was analyzed by multiple linear regression analysis as its method and using software SPSS 22. The results showed that the value of the work environment in the mentioned company was 0.00, where the value  $< 0.05$ . It implied that the work environment had a positive significant impact on work stress. Concurrently, the value of the workload there was 0.315, where the value  $> 0.05$  and implied that the workload had no impact on work stress. Based on the F test, the value showed  $0.001 < 0.05$  and implied that the work environment and workload simultaneously had an impact on work stress.

**Keywords:** *Work Environment, Workload, Work Stress*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu perusahaan. Hal ini karena adanya keterkaitan yang erat antara pengelolaan sumber daya manusia yang berada di dalam suatu perusahaan. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia atau MSDM (Marnis & Priyono, 2008). Apabila MSDM di suatu perusahaan tidak efektif, maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Namun masih banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya karena berbagai macam faktor, baik itu karena tidak mempunya perusahaan dalam bersaing ataupun rendahnya kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang harus ditanggung oleh karyawan. (Paramita, 2019) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti seringkali karyawan mendapat tekanan, beban tugas yang sangat berat atau sangat ringan, atau ketidakjelasan peran yang dimainkan, dapat membuat individu mengalami stres karena underpressure (Asih dkk., 2018). Selain faktor kondisi lingkungan kerja, beban kerja juga dapat memicu terjadinya stres kerja. Dengan meningkatnya beban kerja yang harus ditanggung oleh seorang karyawan di perusahaan, maka seseorang tersebut akan mengalami stres kerja.

Perusahaan *freight forwarding* di Surabaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan melayani pengiriman barang dalam jumlah banyak melalui jalur laut dan udara. Perusahaan ini bertindak sebagai perantara antara pelanggan dan berbagai layanan transportasi. Berdasarkan informasi yang diperoleh, karyawan perusahaan *freight forwarding* di Surabaya ini menghadapi sejumlah permasalahan. Salah satunya adalah lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Kurangnya kesadaran diri pada karyawan akan kebersihan ruangan, khususnya kamar kecil, membuat kamar kecil tersebut menjadi kurang bersih. Perusahaan juga berlokasi di daerah ruko yang kerap mengalami renovasi bangunan sehingga perusahaan sering terkena dampak dari renovasi tersebut.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja pada karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja yang dianggap terlalu berat serta jumlah karyawan yang sedikit pada bagiannya masing-masing menimbulkan stres kerja pada karyawan. Seperti yang terjadi pada perusahaan *freight forwarding* di Surabaya, 2 (dua) karyawan divisi dokumen mengerjakan dokumen ekspor yang dilakukan oleh 6

karyawan divisi *marketing*. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan *freight forwarding* di Surabaya dianggap melebihi kapasitas sehingga timbul stres kerja pada karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap stres kerja pada perusahaan *freight forwarding* di Surabaya. Dengan itu, penulis bermaksud melakukan penelitian lebih dalam dengan mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Perusahaan *Freight Forwarding* di Surabaya”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan termasuk dalam penelitian kuantitatif *explanatory* yang menjelaskan tentang hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang memengaruhi melalui uji hipotesis (Sugiyono, 2013). Pengumpulan data pada penelitian dapat dilakukan melalui beberapa cara, salah satunya dengan menyebarkan kuesioner. Sebelum melakukan penyusunan kuesioner, dilakukan pembentukan definisi operasional. Definisi operasional adalah seperangkat instruksi yang lengkap untuk menetapkan apa yang diukur dan bagaimana cara mengukur variabel (Abdullah, 2015). Berikut ini disajikan tabel definisi operasional pada penelitian.

Tabel 1

Definisi Operasional Variabel Penelitian		
No.	Variabel	Definisi Operasional
1	Lingkungan Kerja	Keadaan tempat kerja secara fisik yang memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2	Beban Kerja	Sejumlah tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan <i>job description</i> .
3	Stres Kerja	Kondisi dimana terjadinya ketidakseimbangan antara kepribadian karyawan dengan pekerjaan yang diterima.

Pada Tabel 1 telah disebutkan definisi operasional setiap variabel yang ada pada penelitian. Definisi operasional setiap variabel digunakan sebagai dasar penyusunan pernyataan kuesioner. Kuesioner yang dibagikan berisi beberapa pertanyaan tertutup

diukur menggunakan skala likert 1-4. Dalam melakukan penyebaran kuesioner, diperlukan adanya populasi dan sampel sebagai responden dari kuesioner tersebut. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 27 orang. Data yang didapatkan dari pengisian kuesioner kemudian diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja pada perusahaan *freight forwarding* di Surabaya.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner, data yang telah diperoleh kemudian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuan dari uji validitas yakni untuk mengukur sejauh apa alat pengukur yang digunakan oleh penulis dalam mengukur hal yang akan diukur. Hasil dari uji validitas menunjukkan sebagian besar pernyataan bernilai valid. Data yang tidak valid selanjutnya *didrop*, yaitu menghilangkan item pernyataan atau tidak diikuti pada uji setelahnya.

Selanjutnya, data yang telah diperoleh kemudian diuji menggunakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan yakni menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Hasil dari uji reliabilitas disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Ketentuan Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0.889	0.600	Reliabel
Beban Kerja ( $X_2$ )	0.669	0.600	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0.865	0.600	Reliabel

Pada Tabel 2 diperoleh kesimpulan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki nilai diatas ketentuan minimum, sehingga dinyatakan reliabel. Selain penyebaran kuesioner, penelitian yang dilakukan juga menggunakan teknik pengumpulan data lainnya. Teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah dokumentasi dan wawancara. Sumber data yang digunakan pada teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah peningkatan kegiatan ekspor dan impor yang dilakukan oleh perusahaan selama tiga tahun belakang dan literatur terkait penelitian. Sedangkan Teknik pengumpulan data dengan wawancara

dilakukan untuk mendapatkan informasi dari karyawan mengenai perspektif lingkungan kerja dan beban kerja di perusahaan *freight forwarding* di Surabaya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian dengan analisis distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai persepsi karyawan pada distribusi kuantitatif yaitu 3,19 dan dengan perbandingan tabel interval kelas (2,51 – 3,25) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan *freight forwarding* di Surabaya termasuk dalam kategori baik. Sedangkan pada variabel beban kerja menunjukkan nilai persepsi karyawan pada distribusi kuantitatif yakni 2,94 dan dengan perbandingan tabel interval kelas (2,51– 3,25) maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada perusahaan *freight forwarding* di Surabaya termasuk dalam kategori baik. Hasil pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan residual data pada penelitian berdistribusi normal dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) adalah 0,855. Nilai *tolerance* yang diperoleh pada kedua variabel bebas menunjukkan  $\leq 0,1$ . Sementara itu, nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 1,170. Nilai VIF yang diperoleh pada kedua variabel bebas menunjukkan  $\geq 10$ . Hal ini berarti tidak terdapat multikolinearitas atau tidak adanya hubungan pada variabel bebas penelitian dan data layak digunakan pada penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas. Pada hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh nilai lingkungan kerja sebesar 0,848 dan nilai beban kerja adalah 0,650. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Setelah memenuhi persyaratan pada uji asumsi klasik, data selanjutnya diolah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja pada perusahaan *freight forwarding* di Surabaya. Adapun persamaan regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 31,639 - 0,607X_1 + 0,215X_2 + e$$

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS, nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  ( $0,00 < 0,05$ ) sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stres kerja. Dari hasil wawancara, kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan telah dikategorikan baik sehingga dapat meminimalisir stres kerja. Sedangkan nilai signifikansi beban kerja lebih besar daripada nilai  $\alpha$  ( $0,05$ ) yaitu 0,315. Hasil dari uji tersebut dapat dinyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap stres kerja. Hal ini dikarenakan adanya jawaban beragam menurut beberapa perspektif karyawan perusahaan *freight forwarding* di Surabaya.

Dari hasil wawancara, PIC dokumen menilai beban kerja yang diberikan terlalu berat sehingga diperlukan sumber daya manusia tambahan untuk pekerjaan di bidang tersebut. Sedangkan menurut *general manager*, beban kerja yang diberikan telah setimpal dengan salary yang diberikan. Beban kerja juga dianggap sebagai *challenge* dalam diri sendiri untuk terus berkembang. Pada hasil uji F dijelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hasil dari uji tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel *independent* yang terdiri lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perusahaan *freight forwarding* di Surabaya.

Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap stres kerja juga ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi yakni sebesar 0,434 atau 43%. Sedangkan variasi kenaikan atau penurunan stres kerja sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel beban kerja pada penelitian ini belum mencapai signifikansi variabel stres kerja, sehingga pada uji F diketahui bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan dibandingkan variabel beban kerja dan menghasilkan uji F yang berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini disebutkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.



3. Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti konflik kerja atau kepemimpinan sebagai variabel bebas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (Ed.). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Asih, G. A., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. (Ed.). Semarang: Semarang University Press.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. La Luna Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 5(9), 1–21.
- Sugiyono, P. D., 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Ed.). Bandung: Alfabeta, CV.