

Hubungan Beban Kerja Mental dan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Stres Kerja di UMKM Sanan

Vina Aprilia¹, Moch. Yunus*², Anita Sulistyorini³, Marji⁴

¹⁻⁴Universitas Negeri Malang

Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi: moch.yunus.fik@um.ac.id²

Abstract. *UMKM Sanan Tempe Chips is one of the main informal industries in Malang City. The amount of tempe chips marketing can increase the production target that must be achieved per day. Based on the preliminary studies, it was found that 6 out of 9 workers had complaints dizziness, back pain, irritability, and boredom at work. These complaints can be signs of job stress. Factors that cause job stress are mental workload and non-physical work environment. This study aims to determine the relationship between mental workload and non-physical work environment with job stress in UMKM Sanan Tempe Chips. The research population consisted of 136 people with a sampling determination that used the Lemeshow formula, and a sample of 56 people was obtained. The Spearman Rank test was used in bivariate analysis. The results of the study indicated that the two independent variables had significant relationship with the dependent variable (job stress). The mental workload variable had a value ($p=0.026$), while the non-physical work environment variable had a value ($p=0.035$). In an effort to reduce job stress levels, it is hoped that superiors can routinely rotate the workers and always monitor employee performance and establish closeness between workers in the work environment.*

Keywords: *mental workload; non-physical work environment; job stress*

Abstrak. *UMKM Keripik Tempe Sanan merupakan salah satu industri informal utama di kota Malang. Besarnya pemasaran keripik tempe dapat meningkatkan target produksi yang harus dicapai per harinya. Berdasarkan studi pendahuluan, ditemukan 6 dari 9 pekerja memiliki keluhan pusing, punggung sakit, mudah marah, dan jenuh saat bekerja. Keluhan ini dapat menjadi tanda dari adanya stres kerja. Faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja yaitu beban kerja mental dan lingkungan kerja non-fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja mental dan lingkungan kerja non-fisik dengan stres kerja pada pekerja UMKM Keripik Tempe Sanan. Populasi penelitian sebanyak 136 orang dengan penentuan *sampling* menggunakan rumus *Lemeshow* didapatkan sampel sebanyak 56 orang. Uji *Spearman Rank* digunakan pada analisis bivariat. Hasil penelitian yaitu kedua variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (stres kerja). Variabel beban kerja mental bernilai ($p=0,026$) sedangkan variabel lingkungan kerja non-fisik bernilai ($p=0,035$). Dalam usaha mengurangi tingkat stres kerja, diharapkan atasan rutin merotasi pekerjaan dan selalu mengawasi kinerja pekerja serta menjalin kedekatan antar pekerja di lingkungan kerja.*

Kata kunci: *beban kerja mental, lingkungan kerja non-fisik, stres kerja*

PENDAHULUAN

Persaingan dan tuntutan di tempat kerja khususnya tuntutan profesionalisme kerja semakin tinggi, dimana hal ini dapat membebani setiap individu pekerja. Semakin banyaknya tekanan yang dialami pekerja ini akan memicu rasa cemas pada diri pekerja. Kecemasan berlebihan yang dirasakan pekerja akibat tekanan di lingkungan kerja disebut stres kerja. Stres kerja akan menimbulkan efek negatif bagi pekerja termasuk masalah kesehatan fisik maupun mental (Samura & Sitompul, 2020). Stres kerja merupakan suatu

Received Juni 30, 2023; Revised Agustus 02, 2023; Accepted September 19, 2023

* Moch. Yunus, moch.yunus.fik@um.ac.id

kondisi dimana pekerja tersebut merasa tertekan akibat dari tuntutan pekerjaan yang melewati batas kemampuan seseorang sehingga dapat mengganggu kesehatan fisik dan psikis seseorang dan mempengaruhi kualitas pekerjaan (Ningrat & Mulyana, 2022).

Health and Safety Executive (HSE) tahun 2020 mengindikasikan sekitar 828.000 pekerja dari seluruh dunia mengalami efek negatif seperti stres, depresi, atau kecemasan yang berkaitan dengan pekerjaan pada periode 2019 hingga 2020. Selain itu, kejadian rata-rata stres, depresi, dan kecemasan terkait pekerjaan di berbagai industri mencapai 1.579 kasus per 100.000 pekerja. Data dari Kementerian Kesehatan tahun 2017 menunjukkan 60,6% pekerja industri informal di Indonesia mengalami depresi dan sebesar 57,6% mengalami insomnia yang sebagian terjadi akibat stres kerja. Penelitian yang dilakukan di Universitas Surabaya terkait stres kerja mendapatkan hasil, dari 90 responden yang mengalami stres kerja sebanyak 42,3% disebabkan oleh beban kerja, sebanyak 22,7% karena lingkungan pekerjaan, sebanyak 17,7% karena permasalahan individu, dan sisanya karena kendala lain. Stres yang dialami selama bekerja dipicu oleh banyak faktor, seperti beban kerja mental yang disebabkan dari adanya beban pekerjaan berlebih yang harus memenuhi target dan permasalahan hubungan interpersonal antara pimpinan dengan karyawan atau rekan kerja yang merupakan aspek dari lingkungan kerja non-fisik (Kemenkes, 2017).

Menurut Tarwaka (2015), pekerjaan yang melibatkan beban kerja mental yang tinggi biasanya terjadi pada pekerja kantoran dan atasan yang membuat keputusan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi, pekerja yang menggunakan teknologi tinggi, pekerja yang dituntut untuk memiliki kesiapsiagaan tinggi, serta pekerjaan yang bersifat monoton. Menurut studi yang dilakukan terhadap tenaga kerja bagian *body* rangka PT. X, sebanyak 63,3% pekerja yang mengalami stres memiliki beban kerja mental berat. Pegawai yang mengalami tekanan dari beban kerja mental seringkali merasa khawatir, sulit untuk fokus, dan sulit memikirkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya (Amir dkk, 2019). Hal ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan setiap hari untuk memenuhi target produksi yang diberikan oleh tempat kerja. Untuk memenuhi target ini, pekerja sering kali harus bekerja lembur agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Maka dari itu pekerja dituntut untuk dapat selalu fokus guna menghindari adanya kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian bagi tempat kerja. Hal inilah yang membuat pekerja mengalami stres kerja akibat mendapatkan

tekanan dari beban kerja mental (Fedianti, 2017). Sedangkan pada penelitian Arisandhii (2017) di perusahaan gula Kebon Agung Malang tahun 2018, didapatkan sebagian besar pegawai memiliki tingkat stres kerja sedang yang mencapai 81,8% yaitu diderita sebanyak 54 orang dari 66 responden yang dianggap sebagai pemicu tekanan saat bekerja diantaranya adalah beratnya beban kerja mental yang ditanggung.

Selain beban kerja mental, stres kerja juga dapat dipicu oleh faktor lingkungan bekerja. Lingkungan kerja digolongkan dalam 2 jenis, yaitu lingkungan fisik meliputi sirkulasi udara sejuk bagi karyawan, penerangan yang cukup, kantor yang rapi, dan tidak ada gangguan kebisingan. Komunikasi yang efektif antara pimpinan, staf, dan kolega adalah aspek yang termasuk pada lingkungan kerja non-fisik (Sandhria, 2016). Permasalahan lingkungan kerja non-fisik yakni, relasi antar pegawai yang kurang baik. Karyawan diharuskan untuk saling terhubung satu sama lain pekerja hari kerja mereka dengan tujuan untuk berkolaborasi secara efektif (Suparyanto dan Rosad, 2020). Ketika mereka berada di lingkungan kerja yang kurang baik maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja dan *performance* pekerja, ini adalah salah satu faktor yang kerap dialami oleh karyawan. Karyawan akan sulit merasakan kekeluargaan dengan atasan dan rekan kerjanya jika bekerja di tempat tanpa adanya pemberian pedoman metode kerja serta pengelolaan perusahaan yang sesuai kepribadiannya (Badri, 2020).

Stres kerja dapat dialami oleh pekerja formal maupun pekerja informal. Salah satu sektor kerja informal yang pekerjanya memiliki risiko stres kerja yaitu UMKM Keripik Tempe Sanan Malang. Normalnya, UMKM ini memproduksi 190–210 bungkus keripik tempe per hari, namun saat akhir pekan dan hari libur produksi bisa mencapai 700–800 bungkus per hari. Dalam proses kegiatan usahanya, UMKM Keripik Tempe Sanan mengikutsertakan individu terdekat, seperti anggota keluarga, saudara, dan orang di sekitarnya yang diajak untuk dipekerjakan dalam produksi keripik tempe (Hapiz, 2014). Berdasarkan studi awal yang dilaksanakan pada UMKM Keripik Tempe Sanan Malang, hasil observasi yaitu ditemukan dalam satu rumah industri mempunyai waktu bekerja pukul 08.00-16.00 WIB atau 8 jam pada keadaan normal dengan jumlah istirahat maksimal sebanyak 2 kali, namun apabila jumlah produksi melebihi hari normal maka pekerja harus lembur hingga 11 jam untuk mencapai target produksi. Pekerja melakukan aktivitas berdiri (bagi yang melakukan proses penggorengan) dan duduk (bagi yang melakukan proses pengirisan tempe dan pengemasan keripik tempe) yang dilakukan

secara monoton tanpa ada rotasi kerja selama 8-11 jam sehingga cenderung membuat pekerja merasa bosan atau jenuh dan kurang motivasi dalam melakukan pekerjaan dimana hal ini merupakan beban kerja mental bagi pekerja. Dan menurut wawancara kepada 6 orang pekerja, peneliti menemukan adanya keluhan kesehatan yang dialami oleh para pekerja yaitu secara fisiologis, psikologis, dan perilaku. Dari segi fisik, terdapat keluhan berupa sakit kepala, sakit punggung, dan rasa lelah atau letih. Dari segi psikologis, keluhan mencakup mudah tersinggung, merasa marah, dan jenuh. Sementara dalam perilaku, terdapat keluhan kurang konsentrasi, cepat lupa, dan kehilangan motivasi.

Banyak keluhan yang dialami oleh pekerja UMKM Keripik Tempe Sanan khususnya pada saat pekerja mendapat banyak pesanan sehingga pekerja harus bekerja lembur untuk mencapai target produksi keripik tempe yang harus dibuat dalam tenggat waktu yang ditentukan. Hal ini seringkali membuat pekerja menjadi sensitif dan mudah marah atau kesal akibat tertekan oleh banyaknya target produksi keripik tempe yang harus selesai tepat waktu dan jenuh karna pekerjaan yang bersifat monoton. Permasalahan lainnya yaitu ditemukan bahwa setiap tahun terdapat banyak karyawan yang memiliki masalah hubungan interpersonal kurang baik atau adanya konflik antar rekan kerja sehingga membuat karyawan sering keluar dari pekerjaan dan mengalami pergantian karyawan. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dan juga belum pernah dilakukannya penelitian di UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang dengan mengkaji variabel lingkungan kerja non-fisik dan stres kerja sebagai kebaruan dari penelitian ini, maka penelitian ini penting untuk dilakukan dengan judul “Hubungan Beban Kerja Mental dan Lingkungan Kerja Non-fisik dengan Stres Kerja di UMKM Keripik Tempe Sanan”.

METODE

Metode penelitian yang dipakai adalah observasional analitik memakai pendekatan kuantitatif dan desain studi *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di UMKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan, Kota Malang pada bulan Mei-Juni 2023. Jumlah populasi penelitian mencakup 136 individu yang merupakan pekerja keripik tempe. Sampel penelitian terdiri dari 56 orang pekerja keripik tempe, *simple random sampling* menjadi metode yang digunakan berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *Lemeshow*. Penelitian ini tidak melibatkan intervensi dan hanya dilakukan satu kali dengan

melakukan pengamatan serta memberikan lembar kuesioner terkait faktor beban kerja mental, kondisi lingkungan kerja non-fisik, dan tingkat stres kerja. Faktor-faktor yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja mental dan lingkungan kerja non-fisik. Penilaian terhadap variabel beban kerja mental dilakukan dengan menggunakan alat ukur *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX)*. Sedangkan, variabel lingkungan kerja non-fisik diukur menggunakan alat ukur penelitian berupa *item* pertanyaan terkait dengan hubungan kerja yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan di lingkungan kerja. Variabel dependen di studi ini yaitu stres kerja yang dinilai melalui instrumen berupa kuesioner *Depression, Anxiety, Stress Scale 42 (DASS-42)*. Seluruh instrumen variabel penelitian telah teruji validitas yaitu nilai pada NASA-TLX (0,867), instrumen lingkungan kerja non-fisik (0,750), DASS-42 (0,939) dan juga teruji reliabilitasnya yakni dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada NASA-TLX (0,694), instrumen lingkungan kerja non-fisik (0,952), dan DASS-42 (0,791). Berdasar hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, maka instrumen NASA-TLX, kuesioner lingkungan kerja non-fisik, dan DASS-42 dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah sebagai analisis distribusi frekuensi variabel melalui uji univariat, serta menguji hubungan antara dua variabel yaitu melakukan uji bivariat menggunakan uji *Spearman Rank*.

Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti telah mengajukan persetujuan penelitian melalui uji etik dengan nomor 653/HRECC.FODM/V/2023. Setelah uji etik, peneliti melanjutkan dengan melakukan pengumpulan data melalui proses memberikan lembar persetujuan (*informed consent*) kepada responden. Selanjutnya, data dikumpulkan melalui observasi dan pengisian kuesioner oleh responden. Data asli yang didapatkan lalu dilanjutkan pengolahannya melalui analisis univariat serta analisis bivariat yang telah ditentukan, lalu hasil yang didapatkan akan diinterpretasi korelasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh dari pengumpulan data primer penelitian, yang meliputi distribusi frekuensi jenis kelamin dan distribusi frekuensi usia. Kategori usia dikelompokkan berdasarkan rata-rata usia pekerja.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	F	%
Usia		
35 Tahun	13	23,2
>35 Tahun	43	76,8
Total	56	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	28,6
Perempuan	40	71,4
Total	56	100

Tabel 1 diperoleh gambaran tentang sebaran frekuensi dari masing-masing karakteristik responden. Berdasarkan distribusi frekuensi usia, mayoritas responden memiliki usia di atas 35 tahun, yaitu sebanyak 43 orang (76,8%). Selain itu, mayoritas responden adalah perempuan, dengan jumlah 40 orang (71,4%).

2. Analisis Univariat

Pada analisis univariat, akan diperoleh hasil distribusi frekuensi dari variabel independen (beban kerja mental dan lingkungan kerja non-fisik) dan variabel dependen (stres kerja). Distribusi frekuensi dari ketiga variabel tersebut akan dianalisis secara terpisah.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kategori Beban Kerja Mental

Kategori	F	%
Ringan	27	48,2
Sedang	26	46,4
Berat	3	5,4
Total	56	100

Berdasar Tabel 2, diketahui hasil distribusi frekuensi variabel beban kerja mental yang diperoleh menampakkan hampir sebagian responden sama-sama memiliki beban kerja mental ringan (48,2%) dan beban kerja mental sedang (46,4%).

Dan juga terdapat sebagian kecil atau 3 responden (5,4%) yang menjalani beratnya beban dalam bekerja.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kategori Lingkungan Kerja Non-fisik

Kategori	F	%
Baik	37	66,1
Kurang Baik	19	33,9
Total	56	100

Tabel 3 menyajikan distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja non-fisik dengan hasil didapati sebanyak 33,9% responden menyimpulkan jika lingkungan kerja non-fisik di tempat bekerja mereka kurang baik.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kategori Stres Kerja

Kategori	F	%
Normal	31	55,4
Ringan	16	28,6
Sedang	6	10,7
Berat	3	5,4
Sangat Berat	0	0
Total	56	100

Tabel 4 menunjukkan distribusi frekuensi variabel stres kerja yang dialami responden selama bekerja, didapatkan hasil yaitu sebanyak 44,6 % responden atau hampir separuh responden mengalami stres kerja, yaitu sebesar 28,6% mengalami stres kerja ringan, sebesar 10,7% mengalami stres kerja sedang, dan sebagian kecil atau 5,4% responden masuk kategori berat dalam indikator stres kerja.

3. Analisis Bivariat

Penganalisisan hubungan antara dua variabel yang berdata ordinal, yaitu beban kerja secara mental dengan stres kerja, serta lingkungan kerja non-fisik dengan stres kerja, dilakukan melalui analisis bivariat dengan menggunakan uji *Spearman Rank*. Informasi yang dipakai di analisis berikut didapatkan melalui hasil uji univariat sebelumnya. Berikut ini tabel hasil analisis bivariat.

Tabel 5. Analisis *Spearman Rank* Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja

Variabel	N	Sig.	Koefisien Korelasi
Beban Kerja Mental	56	0,026	0,297
Stres Kerja			

Hasil analisis ditampilkan dalam Tabel 5, nilai Sig. (2-tailed) adalah 0,026, menandakan adanya hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja mental dan stres kerja (karena nilai Sig. < 0,05). Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,297, berada dalam rentang nilai koefisien 0,20-0,399. Oleh karena itu, terlihat bahwa hubungan antara beban kerja mental dan stres kerja adalah lemah. Ketika koefisien korelasi antara dua variabel adalah positif, itu berarti keduanya memiliki hubungan yang searah. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja mental maka semakin tinggi stres kerja.

Tabel 6. Analisis Spearman Rank Lingkungan Kerja Non-fisik dengan Stres Kerja

Variabel	N	Sig.	Koefisien Korelasi
Lingkungan Kerja Non-fisik	56	0,035	0,282
Stres Kerja			

Tabel 6 tampak hasil analisis, yaitu nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,035, karena nilai Sig. (2-tailed) $0,035 < 0,05$, maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non-fisik dengan stres kerja. Angka koefisien korelasi didapatkan sebesar 0,282, berdasarkan rentang nilai korelasi yang berada di 0,20-0,399, disimpulkan bahwa terdapat korelasi lemah antara variabel beban kerja mental dengan stres kerja. Koefisien korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut berjalan searah. Hasil ini menyatakan, apabila hubungan dalam lingkungan kerja non-fisik kurang baik, maka memicu stres kerja.

Pembahasan

1. Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis bivariat, terdapat keterkaitan antara variabel beban kerja mental dan stres kerja pada penelitian yang dilaksanakan dengan 56 responden di UMKM Keripik Tempe Sanan Kota Malang. Hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada penelitian ini menunjukkan korelasi yang lemah (Koefisien korelasi = 0,282), kondisi ini sejalan dengan penelitian Dhanuputra dkk (2022) yakni karena adanya faktor lain yang berpotensi memicu terjadinya stres kerja yang dapat

berasal dari faktor di luar pekerjaan, seperti perubahan sosial, situasi ekonomi, dan kondisi keluarga.

Hasil penelitian juga ini mendukung temuan dari penelitian Ella dkk (2019) yang mengindikasikan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dan stres kerja saling terkait. Hasil penelitian juga selaras pada studi perawat di Puskesmas Dau Malang yaitu, hampir seluruh perawat atau sebanyak 93,8% responden mengalami stres kerja. Intensitas stres yang dirasakan oleh responden penelitian dipengaruhi oleh beberapa elemen, seperti kelelahan, beban kerja mental, dan jadwal kerja bergantian (Susanti dkk, 2017). Semakin tinggi tingkat beban kerja mental yang dihadapi, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Prinsip ini diungkapkan dalam teori bahwa beban kerja mental yang berlebihan berpotensi menurunkan efisiensi kerja, memaksa pekerja untuk merencanakan manajemen waktu yang tepat. Dampaknya, tanggung jawab dan tujuan kerja terganggu, dan akhirnya dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan (Miqdad, 2014). Menurut Robbins dan Judge (2018), salah satu aspek yang menyebabkan stres kerja yaitu ketika pekerja mengalami beban kerja mental yang berlebihan. Hal ini terjadi ketika pekerja diberikan tugas yang jumlahnya banyak dalam waktu yang terbatas sehingga sulit bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, pekerja juga merasa kurang percaya diri karena tuntutan standar yang terlalu tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Prastika dkk, (2020) mengungkapkan bahwa pekerja di UMKM Keripik Tempe Sanan sering bekerja dari pagi hingga malam karena meningkatnya permintaan pasar. Kondisi ini menyebabkan beban tugas yang tinggi bagi para pekerja, sehingga mereka terpaksa melaksanakan pekerjaan tanpa memperhatikan kenyamanan dan kesehatan pribadi mereka. Apabila jumlah produksi melebihi hari normal maka pekerja harus lembur untuk mencapai target produksi. Pekerja hanya melakukan aktivitas berdiri (bagi yang melakukan proses penggorengan) dan duduk (bagi yang melakukan proses pengirisan tempe dan pengemasan keripik tempe) yang dilakukan secara monoton tanpa ada rotasi kerja sehingga cenderung membuat pekerja merasa bosan atau jenuh dan kurang motivasi dalam melakukan pekerjaan, dimana hal ini merupakan beban kerja mental bagi pekerja. Hal ini mendukung

temuan dari penelitian yang dilakukan Mohune (2018) dimana adanya keterkaitan kuat antara beban kerja mental dan stres kerja yang dirasakan oleh pekerja di unit Pemadam Kebakaran Bandara yang disebabkan oleh pekerja memiliki target untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu. Selain hal tersebut, pekerjaan yang mereka lakukan cenderung bersifat monoton dan berulang setiap hari. Beban kerja mental terjadi ketika pekerja dihadapkan pada tuntutan untuk menyelesaikan beberapa tugas yang sulit untuk dicapai secara keseluruhan, terutama saat tugas tersebut harus diselesaikan secara bersamaan. Kondisi ini dapat menyebabkan peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh pekerja (Sudarman dkk, 2021).

Beban kerja mental yang berlebih dapat menyebabkan seseorang mengalami ketegangan diri, yang berujung pada terjadinya stres. Penyebab stres tersebut meliputi tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, menjaga ketepatan waktu kerja yang tinggi, melaksanakan kapasitas kerja dalam jumlah besar, dan faktor lainnya. Dampak dari stres kerja ini dapat mempengaruhi individu dalam bentuk reaksi fisiologis, mental, dan sikap akibat dari tekanan yang diterima dari pekerjaan (Mariana dkk, 2021). Berdasarkan hasil wawancara, pekerja banyak mengalami keluhan pusing, sakit punggung, badan terasa lemas, mudah tersinggung, marah, dan jenuh. Hal ini dapat menjadi gejala stres kerja yang disebabkan oleh semakin beratnya beban kerja mental yang diberikan sehingga mempengaruhi produktivitas pekerja menjadi menurun. Pengendalian bahaya yang dapat dilakukan bagi pekerja di UMKM Keripik Tempe Sanan yaitu dengan kontrol administratif untuk mengurangi risiko stres kerja dari beban kerja mental yang mungkin terjadi. Menurut Fadul (2019) upaya untuk mengatasi keluhan mengenai beban kerja mental adalah atasan merancang ulang pekerjaan dengan menyesuaikan antara banyaknya beban kerja dan kemampuan mental pekerja salah satunya dengan melakukan rotasi pekerjaan antar pekerja agar beban yang diberikan seimbang bagi setiap masing-masing pekerja. Penerapan pengendalian bahaya dengan cara ini dapat membantu pekerja lebih yakin dan fokus pada pekerjaan yang mereka lakukan dan memberikan manfaat untuk menjaga kesehatan serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas UMKM Keripik Tempe Sanan.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Non-fisik dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat dari kedua variabel ini menemukan adanya korelasi antara lingkungan kerja non-fisik dan stres kerja di UMKM Keripik Tempe Sanan. Hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dengan stres kerja pada penelitian ini juga menunjukkan korelasi yang lemah (Koefisien korelasi = 0,297). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Luma (2018) yang juga menunjukkan adanya korelasi yang penting antara lingkungan kerja non-fisik dan stres kerja, yang jika tidak ditangani dengan efektif maka dapat menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Badri (2020) ada keterkaitan yang kuat antara lingkungan kerja non-fisik dan stres kerja, di mana lingkungan kerja non-fisik yang kurang baik meningkatkan peluang terjadinya stres ringan sebanyak 0,211 kali. Jika terdapat lingkungan kerja non-fisik yang kurang baik di tempat kerja, maka tingkat stres kerja yang terjadi akan semakin tinggi. Tertekan akan pekerjaan bisa bersumber pada lingkungan kerja non-fisik yang tidak kondusif, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, tanggung jawab kerja yang berat, kondisi fisik kerja yang tidak mendukung, kurangnya rasa pengendalian, dinamika hubungan antar kolega, kurangnya pengakuan atas kerja keras, peluang untuk meningkatkan karir yang terbatas, dan ketidakamanan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan di masa depan (Said & El-Shafei, 2021).

Menurut Arta dkk (2023) dalam teori lingkungan kerja non-fisik terdapat tiga faktor utama, yaitu interaksi harmonis antara sesama karyawan, hubungan antara pimpinan dan bawahan, peluang kemajuan yang diberikan oleh perusahaan, serta pentingnya faktor keamanan dalam lingkungan kerja. Hasil studi pendahuluan yang sudah dilaksanakan pada wawancara dengan pekerja, didapatkan sebagian rumah industri sering mengalami pergantian karyawan dan sebagian besar karena memilih untuk mengundurkan diri dan hanya bertahan bekerja selama beberapa bulan akibat konflik antar pekerja dan tidak aman saat bekerja karna mendapatkan tugas yang berbahaya seperti menggoreng keripik tempe selama berjam jam. Temuan dari penelitian Naz et al., (2020) mengindikasikan bahwa faktor non-fisik dalam lingkungan kerja memiliki kaitan yang positif dengan upaya mempertahankan

karyawan. Di samping itu, komitmen organisasi dan pandangan terhadap dukungan antar pekerja berperan sebagai perantara dalam hubungan tersebut sehingga penting bagi perusahaan melakukan upaya untuk mengurangi frekuensi terjadinya pergantian karyawan. Menurut Anita dkk (2021) Lingkungan kerja non-fisik yang buruk bisa memicu semangat kerja karyawan menurun, yang pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan produktivitas. Sedangkan suasana kerja yang menguntungkan akan memberikan karyawan rasa tentram saat melaksanakan tugas, sehingga semangat mereka dalam bekerja tetap terjaga dan hasil kerja yang memuaskan tercapai. Namun, jika lingkungan kerja non-fisik kurang baik, pekerja cenderung cepat merasa lelah dan kehilangan semangat, yang berpotensi mengganggu jalannya proses kerja (Lingga dkk, 2021).

Lingkungan kerja yang buruk apabila tidak ditangani dengan baik, dapat menyebabkan timbulnya stres kerja. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bisa menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, yang memberi efek negatif bagi kesehatan mereka. Akibatnya, absensi karyawan bisa meningkat dan produktivitas dapat menurun (Irawan, 2023). Dampak ini sejalan dengan hasil penelitian Thorsen et al., (2021) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara faktor lingkungan kerja non-fisik dan ketidakhadiran (absensi) akibat sakit, baik ketika absensi jangka pendek diperhitungkan maupun tidak. Meskipun demikian, ada kemungkinan bahwa konflik peran antar pekerja memiliki dampak yang sedikit lebih besar terhadap absensi. Dampak stres kerja juga berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan pekerja yaitu dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan bahkan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja (Damanik dkk, 2020). Pengendalian risiko stres kerja dari lingkungan kerja non-fisik yang buruk menurut Rivalita dan Ferdian (2020) yaitu dengan menjalin kedekatan antar sesama rekan kerja dan juga atasan kepada bawahan agar tidak terjadi adanya kesenjangan satu sama lain serta kesalahpahaman dapat dikomunikasikan dengan baik. Atasan juga dapat mengadakan kegiatan yang memperkuat ikatan antar pekerja seperti acara *gathering* sebulan sekali, guna meningkatkan rasa kebersamaan diantara para pekerja maupun dengan atasan tetap terjaga dalam meningkatkan hubungan yang harmonis. Dengan pengendalian ini, seluruh pekerja dapat berkontribusi dalam peningkatan produktivitas UMKM Keripik Tempe Sanan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, hampir separuh dari responden mengalami stres akibat kerja mulai dari stres tingkat ringan, sedang, dan berat saat menjalankan pekerjaan mereka di UMKM Keripik Tempe Sanan. Dari analisis bivariat, terbukti adanya korelasi yang signifikan antara beban kerja mental dengan stres kerja, serta antara lingkungan kerja non-fisik dengan stres kerja. Akan tetapi, angka koefisien korelasi pada analisis bivariat menunjukkan bahwa hubungan antar variabel berada pada tingkat lemah. Dengan demikian, kesimpulannya adalah variabel beban kerja mental dan lingkungan kerja non-fisik tidak menjadi satu-satunya faktor penyebab terjadinya stres kerja pada pekerja di UMKM Keripik Tempe Sanan. Terdapat beberapa hal lain yang berpotensi mempengaruhi stres kerja, tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini meliputi, jam kerja, masa kerja, karakteristik individu, *job security*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut menjadi keterbatasan dalam penelitian ini sehingga untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat meneliti variabel tersebut untuk menyajikan gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan masukan berharga untuk pemilik UMKM dan para pekerjanya sehingga mereka dapat lebih mengutamakan aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) saat bekerja. Pengendalian risiko secara administrasi dapat diterapkan pada pekerja UMKM Keripik Tempe Sanan oleh atasan yaitu dengan menyesuaikan antara banyaknya beban kerja dengan kemampuan fisik dan mental pekerja salah satunya dengan sering merotasi pekerjaan antar pekerja dan juga menjalin keakraban dengan bawahan serta sesama rekan kerja dengan rutin mengadakan acara *gathering* untuk meningkatkan kerja sama dan hubungan yang harmonis agar terhindar dari terjadinya stres kerja sehingga optimal dalam peningkatan kesehatan dan produktivitas.

DAFTAR RUJUKAN

- Amir dkk. (2019). Hubungan Kebisingan, Kelelahan Kerja dan Beban Kerja pada Pekerja Bagian Body Rangka PT. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 345–350.
- Anita, T., Tjitrosuwarno, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau. *Research and Development Journal Of Education*, 7(1), 146–157.
- Arisandhii, R. N. (2017). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Bagian Tata Usaha dan Keuangan di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang*.
- Arta, D. N. C., Pabendon, T., Sandy, S., Abduh Anwar, M., & Taime, H. (2023). Analysis of the relationship between job stress and work environment with turnover intention: literature review. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1406–1417.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Damanik, D. D., Efendy, I., & Simanjorang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, 2(1), 30–39.
- Dhanuputra, J., Yunus, M., & Puspitasari, S. T. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X di Masa Pandemi Covid-19. *Sport Science and Health*, 4(3), 229–237. <https://doi.org/10.17977/um062v4i32022p229-237>
- Ella, P., Maher, D., & Baju, W. (2019). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA MENTAL DENGAN STRES KERJA DOSEN DI SUATU FAKULTAS*. 5, 260–268.
- Fadul, F. (2019). *Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas*. 5, 260–268.
- Fedianti, K. (2017). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Pelayanan Teknik (Yantek) PT. PLN (Persero)Rayon Madiun Kota*.
- Hapiz, T. M. (2014). Hubungan Tingkat Modal Sosial Terhadap Tingkat Pendapatan Pelaku UKM (Studi Pada Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang). *Jurnal Mahasiswa Sosiologi Universitas Brawijaya*, 3(2), 1–17.
- Irawan, I., Kusumanto, I., Hartati, M., & Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, U. (2023). Analisis Produktivitas Dalam Pembuatan Triplek Di Pt. Asia Forestama Raya Menggunakan Metode Objective Matrix (Omax) Productivity Analysis in the Manufacture of Triplek At the Asia Forestama Raya Using the Objective Matrix (Omax) Method. *Journal of Information Technology and Computer Science (INTECOMS)*, 6(1), 434–443.
- Kementrian, K. R. I. (2017). Tempat Kerja Rawan Bikin Stres. Retrieved November 22, 2022, from Kemkes.go.id website: kemkes.go.id/article/view/17100900008/tempat-kerja-rawan-bikin-stres.html

- Kusnadi Miqdad. (2014). *Hubungan antara beban kerja dan Self-Efficacy dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X*. 3(1), 1–15.
- Lingga, R. F., Marji, M., & Al-Irsyad, M. (2021). Gambaran Lingkungan Kerja di Bagian Produksi Beton Bertulang Besi PT X SINGOSARI Malang Jawa Timur. *Sport Science and Health*, 3(12), 988–1003. <https://doi.org/10.17977/um062v3i122021p988-1003>
- Luma, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(1), 39–46. <https://doi.org/10.30984/jii.v10i1.589>
- Mariana, & dkk. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Merdeka (JKM)*, 1(2), 158–168.
- Mohune, P. B. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Airport Rescue and Fire Fighting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*, 1–8.
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person–Organization Fit as Mediators. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020924694>
- Ningrat, & Mulyana. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108.
- Prastika, S., & dkk. (2020). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Nasa-Tlx di PT. Pos Indonesia Cabang Malang Raya. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 6(2), 24–29. <https://doi.org/10.36040/jtmi.v6i2.3014>
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509–522. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791–8801. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
- Samura, D., & Sitompul, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 52–59. Retrieved from <http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM>
- Sandhria, A. (2016). (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- Sudarman, ., Tendean, H. M. M., & Wagey, F. W. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Terjadinya Preeklampsia. *E-CliniC*, 9(1), 91–99. <https://doi.org/10.35790/ec1.v9i1.31960>

- Suparyanto dan Rosad. (2020). *Appreciative Inquiry Dalam Membangun Hubungan Interpersonal Antar Divisi Karyawan Di Rumah Sakit XYZ*. 5(3), 248–253.
- Susanti, E., & dkk. (2017). Hubungan tingkat stres kerja dengan kualitas tidur pada perawat di Puskesmas Dau Malang. *Nursing News*, 2(3), 164–173. Retrieved from Kualitas tidur, perawat, stres kerja.
- Thorsen, S. V., Flyvholm, M. A., Pedersen, J., Bultmann, U., Andersen, L. L., & Bjorner, J. B. (2021). Associations between physical and psychosocial work environment factors and sickness absence incidence depend on the lengths of the sickness absence episodes: A prospective study of 27 678 Danish employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(1), 46–53. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106554>