

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KECEMASAN KARYAWAN PT. MASPION ENERGY MITRATAMA

Oleh :

Hakim Gumelar Mahardika¹, Nurul Hidayati²

Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya

e-mail : nurulhidayati@univ45sby.ac.id

ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah sebuah ekosistem dimana para karyawan menaruhkan harapan serta hidup pada keluarganya untuk menafkahi dengan bekerja. Peneliti menemukan data penelitian terdahulu lewat wawancara dari karyawan yang telah meneliti aspek lingkungan kerja di PT. Maspion Energy Mitratama Gresik yang bergerak pada pengolahan gas dan minyak. Data penelitian terdahulu yang didapat oleh peneliti menunjukkan kurangnya keamanan kerja pada lingkungan kerja dalam industri pengolahan minyak dan gas tersebut. Dengan adanya hal ini peneliti ingin meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dengan kecemasan pada karyawan PT. Maspion Energy Mitratama Gresik dengan tehnik pengumpulan data angket yang memakai skala linkert dalam penelitian kuantitatif ini. Dengan 70 subyek penyebaran angket dan 63 angket yang kembali, dan diuji signifikansi dengan uji linieritas pada variable lingkungan kerja terhadap kecemasan menunjukan hasil dengan nilai $F_{empiric} = 18,851 < F_{teoritik 5\%} = 1,56$ dan $< F_{teoritik 1\%} = 1,87$ dengan taraf ukur F table dan yang berarti bahwa variable lingkungan kerja dan kecemasan tidak mempunyai hubungan yang linier. Serta presentase pengaruh (koefisien determinasi) variable lingkungan kerja dan kecemasan sebesar 25,2%. Artinya variable lingkungan kerja dan kecemasan sebesar 25,2% yang menunjukkan pengaruh yang sangat kecil. Dengan demikian penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh yang sangat kecil yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja terhadap kecemasan pada karyawan PT. Maspion Energy Mitratama Gresik pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kecemasan*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dapat memberikan dampak pada kesehatan psikologi karyawan dan kepuasan kerja Latif, Marzuki, dan Matshah (2014). Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat kecemasan seseorang. Kecemasan adalah kondisi kejiwaan yang penuh dengan kekhawatiran dan ketakutan akan apa yang terjadi. Secara umum, kecemasan adalah perasaan tertekan dan tidak tenang serta kepikiran kacau dengan disertai banyak penyesalan Az-Zahrani (2005).

Dinamika lingkungan kerja dapat memiliki efek progresif atau tidak diinginkan pada hubungan interpersonal, kontrol pribadi dan motivasi karyawan individu. Hassan (2018) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa, aspek lingkungan kerja dapat memengaruhi kesehatan psikologis karyawan dan melakukannya dengan cara yang rumit. Sebagaimana yang dikemukakan

Didalam lingkungan kerja memiliki hubungan interpersonal dengan faktor psikologis oleh Chan dan Huak (2004) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mengacu pada karakteristik sosial-psikologis dari lingkungan kerja. Ini ditentukan oleh banyak faktor termasuk fitur fisik, kebijakan organisasi dalam pengaturan kerja dan perilaku karakteristik orang di tempat kerja. Beberapa pengaturan kerja meningkatkan moral dan produktivitas karyawan menurut Chan dan Huak (2004) memberikan ulasan bahwa pekerjaan memberikan struktur bagi kehidupan karyawan dan rasa kepuasan dalam pencapaian dasar untuk harga diri dan identitas pribadi adalah sebuah kebanggaan pada karyawan itu sendiri.

Kecemasan sendiri adalah gangguan dalam perasaan yang ditandai dengan perasaan ketakutan atau kekhawatiran yang mendalam dan berkelanjutan, tidak mengalami gangguan dalam menilai realitas, kepribadian masih tetap utuh, perilaku dapat terganggu tetapi masih dalam batas normal Tavukcu (2017). Kecemasan yang terjadi merupakan respon terhadap atau pada hal yang telah terjadi di masa lalu ataupun di masa yang akan datang. Kecemasan adalah respons emosi tanpa objek yang spesifik yang secara subjektif dialami dan dikomunikasikan secara interpersonal. Kecemasan adalah kebingungan, kekhawatiran pada sesuatu yang akan terjadi dengan penyebab yang tidak jelas dan dihubungkan dengan perasaan tidak menentu dan tidak berdaya.

Hassan dkk (2018) melakukan penelitian lingkungan kerja terhadap tingkat kecemasan terdiri dari 3 tingkatan yakni :kecemasan ringan (*mild anxiety*), kecemasan sedang (*moderate anxiety*), dan kecemasan berat (*severe anxiety*). Pada tingkat hubungan interpersonal peserta mempengaruhi tingkat kecemasan, sedangkan pada tingkat kontrol personal peserta mempengaruhi tingkat kecemasan mereka, dan tingkat motivasi partisipan mempengaruhi tingkat kecemasan mereka. Khodarahimi, Hashim, dan Zaharim (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kecemasan, depresi hingga stres kerja. Widodo dkk (2017) juga menyampaikan dampak kecemasan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja.

Salah satu gejala psikologisnya adalah berupa timbulnya kecemasan dan ketakutan yang tinggi. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana lingkungan kerja yang tanggap dan tepat juga akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Asumsi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berpengaruh secara positif pula pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang diharapkan oleh seorang karyawan mencakup kenyamanan, fasilitas dalam kondisi baik, dan adanya kelompok yang bisa diajak bekerjasama atau saling menghormati. Bila kriteria lingkungan kerja karyawan terpenuhi, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Sebaliknya, bila karyawan berada di lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka karyawan cenderung akan kesulitan dalam memperoleh kenyamanan saat bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi tidak optimal. Berdasarkan hal itu, dalam rangka memenuhi kinerja perusahaan, maka perhatian pada lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan dalam rangka karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan optimal sebagaimana dapat mencapai tujuan perusahaan.

Peneliti wawancara kepada personalia yang telah melakukan penelitian terdahulu terhadap lingkungan kerja pada PT. Maspion Energy Mitratama pada tanggal 9 September 2019, mendapatkan data yang disimpulkan bahwa PT.Maspion Energy Mitratama merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang industri minyak dan gas (migas). Perusahaan ini secara khusus menyediakan 4 tangki penyimpanan LPG untuk selanjutnya dilakukan ditribusi pada konsumen di Jawa Timur. Sebagaimana diketahui, industri migas cenderung mempunyai kondisi lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sesuai dengan SOP (Standart Operasional Prosedur). Menurut Rachmad (2009), kecemasan timbul karena adanya sesuatu yang tidak jelas atau tidak diketahui sehingga muncul perasaan yang tidak tenang, rasa khawatir, atau ketakutan. Dikarenakan prosedur kerja tidak sesuai keamanan yang menjadi standarisasi pengolahan gas dan minyak maka tenaga kerja pada karyawan PT. Maspion Energy Mitratama mengalami kecemasan untuk bekerja yang dikarenakan faktor keadaan kewanaman dan kenyamanan lingkungan kurang diperhatikan oleh atasan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dilakukan, peneliti mencermati bahwa memang kondisi lingkungan kerja bagian lapangan masih perlu diperhatikan, dikarenakan wawancara dan SOP (Standar Operasional Prosedur) berbanding terbalik pada faktanya, seperti debu yang berterbangan dapat masuk ke mata, pada bau gas yang bocor kemudian terhirup oleh penciuman. Duru dan Shimawua (2017), menjelaskan bahwa lingkungan kerja dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Pekerja yang relatif lebih puas memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi itu sendiri. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang penting diperhatikan oleh manajemen personalia di setiap perusahaan.

Beberapa kondisi tersebut menyebabkan karyawan merasa cemas perihal kesehatan dan keselamatan pada kerjanya. Berdasarkan hal itu, peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kecemasan karyawan di PT Maspion Energy Mitratama.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maspion Energy Mitratama yang berjumlah 70 orang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki jumlah sedikit, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang mana keseluruhan jumlah populasi akan digunakan sebagai sampel penelitian Sugiyono (2015). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala yaitu skala lingkungan kerja berjumlah 30 item dan skala kecemasan berjumlah 24 item. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier sederhana. Proses analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer SPSS *ver* 22.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBASAN

Tabel 1.1
Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliability Statistics of Lingkungan Kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
,722	11

Reliability Statistics of Kecemasan	
Cronbach's Alpha	N of Items
,885	13

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing alat ukur diperoleh nilai pada angket lingkungan kerja sebesar 0.722 dan untuk kecemasan diperoleh nilai sebesar 0,885. Arikunto (2013) mengatakan bahwa nilai cronbach alpha pada kisaran 0,700 adalah dapat diterima, jika di atas 0,800 maka nilai cronbach alpha baik. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji reliabilitas pada skala kecerdasan moral dan integritas, koefisien reliabilitas tinggi.

Tabel 1.2
Uji Linieritas

ANOVA Table

		F	Sig.
y*x	Between Groups	1.488	.000
	(Combined) Linearity	18.851	.000
	Deviation from Linearity	.793	.725
Within Groups			
Total			

Melalui hasil uji yang dilakukan dengan membandingkan regresi dan residu pada variabel X dan Y diperoleh nilai $F_{\text{empirik}} = 18,851 < F_{\text{teoritik } 1\%} = 1,87$ dan $F_{\text{teoritik } 5\%} = 1,56$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X (Kecemasan) dan Y (Lingkungan Kerja) adalah tidak linier.

Tabel 1.4
Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.240	4.63334

a. Predictors: (Constant), Tingkat Kecemasan

b. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Dari table di atas dapat diketahui bahwa nilai Nilai signifikansi digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan dengan jumlah 0,000 yang lebih besardari $\text{sig} > 0,050$ yang disimpulkan dalam penelitian ini : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kecemasan.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kecemasan. Besaran nilai pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien signifikan 0,000 yang lebih besar dari taraf ukur 0,050.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kecemasan. Dari beberapa studi yang dipaparkan dalam Duru dan Shimawua (2017), menjelaskan bahwa lingkungan kerja dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Pekerja yang relatif lebih puas memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi itu sendiri. Lingkungan kerja yang lebih baik akan berperan sebagai motivator utama dan meningkatkan kepuasan karyawan dalam organisasi tertentu. Kualitas lingkungan kerja karyawan akan berdampak pada tingkat kepuasan dan kinerja karyawan selanjutnya..

Menurut Harini dan Kartiwi(2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal.

Ekawarna dan Sofyan (2010) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap tingkat kecemasan karyawan. Dimana Dengan demikian maka semakin tinggi tingkat kebisingan, semakin panastemperatur ruangan, semakin sesak ruangan kerja dan semakin buruk polusi udara dalam lingkungan pekerjaan, semakin kuat tingkat kecemasan karyawan.

Menurut Luthans (dalam Rivai, 2009) mendefinisikan stress sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan masing-masing individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis serta fisik seseorang. Dengan adanya pengaruh pada lingkungan yang mempengaruhi faktor lingkungan pada gejala kecemasan

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecemasan. Sesuai hasil uji regresi diperoleh signifikasi nilai hipotesis 0,000 yang berarti $> 0,050$ berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kecemasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Tri Budianto dan Amela Katini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang Vol.3, No 1, Oktober 2015
- Alex S Nitisemito. 1986. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Prof. Dr. Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: Rineka
- Chan, A. O. M., dan Huak, C. Y. (2004). *Influence of work environment on emotional health in a health care setting*. Occupational Medicine, 54, 207–212.
- Clift, T.A., Morris, B., Kovacs, M., & Rottenberg, J. (2011). *Emotion modulated startle in anxiety disorders is blunted as a function of co-morbid depressive episodes*. Psychological Medicine, 41, 129-139.
- Duru, C. E., dan Shimawua, D. (2017). *The Effect Of Work Environment On Employee Productivity: A Case Study Of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria*. European Journal of Business and Innovation Research, 5(5), 23–39.
- Ekawarna, dan Sofyan, H. (2010). *Pengaruh Kondisi Kerja Fisik, Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Dan Kecemasan Terhadap Stres Pekerjaan Guru Sekolah Negeri Di Kota Jambi*. Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora Dokter, 12(1), 25–35.
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19”*, Edisi 5 Cetakan V, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, D dan Padesky, C.A. (2004) *Manajemen Pikiran*. Alih bahasa oleh Yosep Bambang Margono. Bandung : Penerbit Kaifa
- Harini, S., dan Kartiwi, N. (2018). *Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping*. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), 03(10), 15–22.

- Hassan dkk (2018) *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Jakarta: Gaya Baru.
- Hassan, H. I. (2018). *Influence of Work Environment on Anxiety Levels of Employees of the Kenya Meat Commission* ., *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, II(X), 151–158.
- Jain, R., dan Kaur, S. (2014). *IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON JOB*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1–8.
- Kafui Agbozo, G., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., dan Atakorah, Y. B. (2017). *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12.
- Khodarahimi, S., Hashim, I. H., & Mohd-Zaharim, N. (2012). *Perceived stress, positive-negative emotions, personal values and perceived social support in Malaysian undergraduate students*. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(1), 1-8.
- Latif, Marzuki, dan Matshah,(2005). *Metodologi Riset Kepuasan Kerja.Edisi 6*. BPFE – UII Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2009.) *Organizztional Behavior*. McGraw-Hill Companies,Inc. New York.
- Maroofi, F., NAZARIPOUR, M., dan MAAZNEZHAD, S. (2012). *Connections Between Anxiety and Job Satisfaction . Three Accesses ‘ Bottom-up ’ ‘ Top-down ’ and ‘ Transactional .’ International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 2(3), 119–135.
- Mortensen, R. (2014). *Anxiety , Work , and Coping*. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(3), 178–181.
- Musfir Az-Zahrani. (2005). *Konseling Terapi*. Jakarta: Gema Insani.
- Nappo, N. (2019). *Working Conditions and Anxiety. An Analysis on the Sixth European Working Conditions Survey Data*. *International Journal of Humanities and Social Science*, 8(10).
<http://doi.org/10.30845/ijhss.v8n10p17>
- Pramana, K. D., Okatiranti, dan Ningrum, T. puspita. (2016). *Hubungan Tingkat Kecemasan Dengan Kejadian Hipertensi di Panti Sosial Tresna Werdha Senjaeawi Bandung*. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, IV(5), 1174–1181.
<http://doi.org/10.1177/193229681000400516>

- Rachmad, H.W. (2009). *Kecemasan Pada Mahasiswa Saat Menghadapi Ujian Skripsi Ditinjau Dari Kepercayaan Diri*. Skripsi. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
- Raziq, A., dan Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Jakarta
- Sedarmayanti (2001) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- Setiyani, R. Y. (2019). *Perbedaan Tingkat Kecemasan Pada Mahasiswa Baru Di Fakultas Ilmu Kesehatan Dan Non Fakultas Ilmu Kesehatan*, Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(1), 18–28.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tavukcu, T. (2017). *Determination of the Anxiety Levels of Postgraduate Students who are Receiving Digital Scenario Supported Education towards Scientific Research Determinación de los niveles de ansiedad de los estudiantes de la investigación científica*. *RED. Revista de Educación a Distancia*, 35.
- Widodo dkk (2017). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winarsunu, Tulus. (2015). *Stasistika dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*. UMM Pres: Malang.