

Analisis Hubungan Tuntutan Kerja Dengan Perubahan Psikologis Tenaga Kerja Pada Perusahaan X Kota Kediri

Analysis of the Corelation between Job Demands and Psychological Changes in Workforce in Company X Kediri City

Ningsih Dewi Sumaningrum*
Institute Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri
Jl. KH Wahid Hsyim 65 Kedri
E-mail:ningsih.sumaningrum@iik.ac.id

Abstract.

Introduction: Potential psychosocial hazards are potential hazards caused by the psychological aspects of labor that are not good enough and are not getting enough attention including unsuitable placement of workers, unharmonious and incompatible relationship among individuals in the work organization, job demands, and psychological changes. **Purpose:** This study aims to analyze the relationship between job demands and psychological changes in company X in Kediri city. **Methods:** This study design was a quantitative study with a cross sectional approach. The statistical test used was the Pearson correlation test. Data collection was carried out using a questionnaire. Sampling was conducted with a total sampling technique of 14 respondents. **Results:** The normality test was conducted using the Shapiro Wilk test because the number of samples in this study was less than 50, and the result of significant value was 0.652, which means there was a correlation between work demands and psychological changes **Conclusion:** The company should perform management of work demands, so that the workforce can work comfortably, work productively, and be free from work stress and psychological changes.

Keywords: job demands, labor, psychological changes

Abstrak.

Pendahuluan: Potensi bahaya psikososial merupakan potensi bahaya yang ditimbulkan oleh aspek psikologis ketenagakerjaan yang kurang baik, kurang mendapatkan perhatian antara lain penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai, hubungan antara individu yang tidak harmoni dan tidak serasi dalam organisasi kerja, tuntutan kerja, perubahan psikologis. Kesemuanya tersebut akan menyebabkan terjadinya stres akibat kerja. Stres akan berdampak buruk terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Stress kerja merupakan reaksi seseorang terhadap tekanan atau tuntutan yang berlebihan di tempat kerja yang bersifat merugikan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan tuntutan kerja dengan perubahan psikologis pada perusahaan X di Kota Kediri. **Metode:** Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Uji statistika yang digunakan adalah uji korelasi pearson. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengambilan sampel dengan teknik total sampling sebanyak 14 responden. **Hasil:** Hasil uji korelasi pearson, asumsi yang harus dipenuhi dalam uji korelasi pearson, data harus berdistribusi normal. Uji kenormalan dilakukan dengan uji shapiro wilk karena sampel dalam penelitian kurang dari 50 dan diperoleh hasil sebesar 0,652 yang berarti terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan perubahan psikologis. **Simpulan:** Disarankan perusahaan melakukan manajemen pengaturan tuntutan kerja, dengan demikian tenaga kerja dapat bekerja dengan nyaman, produktif, bebas dari stress kerja, dan perubahan psikologis **Kata kunci:** perubahan psikologis, tenaga kerja, tuntutan kerja

Pendahuluan

Kesehatan dan Keselamatan kerja merupakan salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan dan kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja¹⁶. Potensi bahaya Psikososial, yaitu potensi bahaya yang berasal atau ditimbulkan oleh kondisi aspek-aspek psikologis ketenagakerjaan yang kurang baik atau kurang mendapatkan perhatian seperti: penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan bakat, minat, kepribadian, motivasi, temperamen atau pendidikannya, sistem seleksi dan klasifikasi tenaga kerja yang tidak sesuai, kurangnya keterampilan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sebagai akibat kurangnya latihan kerja yang diperoleh, serta hubungan antara individu yang tidak harmoni dan tidak serasi dalam organisasi kerja. Kesemuanya tersebut akan menyebabkan terjadinya stres akibat kerja²⁹. Stres akan berdampak buruk terhadap kesehatan dan keselamatan kerja⁷.

Dalam suatu organisasi, masalah stres kerja menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan karena stres kerja dapat menjadi pemicu terjadinya kecelakaan kerja³⁴.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian riset dan teknologi menyebutkan 65.8 % tenaga kerja mengalami kecemasan, 55% mengalami stress kerja¹².

Setiap aktivitas dapat menimbulkan stres, sehingga stres tidak dapat dihindari. Upaya dapat dilakukan dengan melakukan adaptasi terhadap stres, supaya stres dapat ditoleransi³⁵. Setiap individu mempunyai perbedaan dalam beradaptasi dan mengatasi stres, demikian juga intensitasnya mempunyai beraneka ragam. Rangsangan psikologis berupa stresor merupakan pencetus terjadinya suatu penyakit¹. Berawal dari penyakit secara psikologis berdampak pada penyakit fisik, seperti penyakit jantung iskemik, hipertensi esensial, gangguan saluran pencernaan, dan beberapa penyakit neuropsikiatri¹⁷.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja pertama adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Faktor kedua adalah peran individu dalam organisasi³¹. Faktor ketiga adalah pengembangan karier yang meliputi ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang¹⁷. Faktor keempat adalah hubungan dalam pekerjaan yang meliputi komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya³⁵. Faktor kelima yaitu struktur dan iklim organisasi yang meliputi sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif²⁴. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik¹⁵.

Pengaruh stress kerja dalam lingkungan kerja dapat berdampak pada reaksi individu antara lain reaksi psikologis, respon sosial, respon gangguan kesehatan, respon individu¹³. Pengaruh stress kerja dapat juga dalam organisasi antara lain organisasi berupa tingginya angka absensi spesifik kerja, turn over, hubungan kerja menjadi tegang dan rendahnya kualitas tenaga kerja⁷. Terjadinya stres di tempat kerja berhubungan langsung dengan pekerjaan, juga berhubungan pada identifikasi peranan individu di tempat kerja. Faktor-faktor meliputi system tugas, volume pekerjaan, tanggung jawab, kondisi lingkungan kerja organisasi tempat kerja¹⁷.

Metode Penelitian. Penelitian ini memiliki metode pendekatan penelitian kuantitatif, menggunakan pendekatan *cross sectional* karena pengumpulan data variabel bebas maupun variabel terikat dilakukan pada suatu saat atau satu periode tertentu pada waktu yang bersamaan. Variabel yang diteliti meliputi tuntutan tugas sebagai variabel independen

dan variable perubahan psikologis sebagai variable dependen³⁰. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji statistika yang digunakan adalah uji korelasi pearson. Asumsi yang harus dipenuhi dalam uji korelasi pearson adalah data harus berdistribusi normal. Uji kenormalan dilakukan dengan uji shapiro wilk karena sampel dalam penelitian kurang dari 50¹²

Hasil Penelitian, Hasil Penelitian meliputi data umum seperti umur, jenis kelamin, status perkawiana, pendidikan, jam kerja, lama kerja, sedangkan data khusus meliputi tuntutan tugas dan perubahan psikologis. Berikut ini adalah tabel analisis statika deskriptif: Analisis statistika deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 14 responden. Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Statistika deskriptif usia responden

Minimum	Maximum	Average
22	55	30

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan responden yang paling muda dalam penelitian ini berusia 22 tahun, dan responden paling tua berusia 55 tahun. Rata-rata responden dalam penelitian ini berusia 30 tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi berdasarkan jenis kelamin

Gender	Frequency
Male	6
Female	8

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan dapat dilihat bahwa 8 orang responden berjenis kelamin perempuan. Responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 6 orang. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi berdasarkan status

Status	Frequency
Single	9
Married	5

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan responden dalam penelitian ini yang belum menikah sebanyak 9 orang. Sedangkan responden yang sudah menikah sebanyak 5 orang. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel 4 di bawah ni

Tabel 4. Distribusi frekuensi berdasarkan Pendidikan responden

Last education	Frequency
SMA/SMK	2
D3	3
S1	8
S2	1
Total	14

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan Pendidikan responden dalam penelitian ini bervariasi mulai dari SMA/SMK sampai jenjang Magister. Responden yang memiliki tingkat Pendidikan S1 sebanyak 8 orang. Sedangkan yang memiliki kualifikasi S2 (Magister) sebanyak 1 orang

Tabel 5. Distribusi Frekuensi berdasarkan jam kerja

Working hours	Frequency
00.00 - 24.00	1
06.00 - 14.00	1

06.00 - 15.00	1
06.00 - 16.00	1
07.00 - 12.00	2
07.00 - 13.00	1
07.00 - 14.00	3
07.00 - 16.00	1
08.00 - 17.00	1
08.00 - 18.00	1
Free	1
Total	14

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan jam kerja responden terdiri dari beberapa waktu. 3 orang responden memberikan informasi memiliki jam kerja mulai dari pukul 07.00 sampai 14.00. Dalam penelitian juga ditemukan responden yang memiliki jam kerja bebas

Tabel 6. Distribusi berdasarkan lama kerja

Length of work	Frequency
1 year	4
2 years	4
More than 2 years	6
Total	14

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan lama kerja responden diklasifikasikan menjadi 1 tahun, 2 tahun, dan lebih dari 2 tahun. Responden yang memiliki lama kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 6 orang. Sedangkan yang memiliki masa kerja 1 tahun dan 2 tahun sebanyak masing-masing 4 orang.

Tabel 7. Uji kenormalan data

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Job demands	0.922	14	0.235
Psychological changes	0.956	14	0.652

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan asumsi kenormalan terpenuhi apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05. Berdasarkan uji kenormalan data pada tabel 6 di atas, dapat disimpulkan data telah memenuhi asumsi kenormalan data karena nilai signifikansi untuk variabel tuntutan kerja dan perubahan psikologis sebesar 0,652.

Tabel 8. Analisa statistika uji bivariat

	Psychological changes	
	Pearson Correlation	.541*
Job demands	Sig. (2-tailed)	0.046
	N	14

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan Nilai signifikansi uji korelasi pearson sebesar 0,046. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan yang didapatkan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dengan perubahan psikologis.

Pembahasan

Tuntutan kerja dapat berupa tuntutan harus bekerja cepat, bekerja keras, pekerjaan yang menyita waktu, tuntutan berpikir dengan cepat selama bekerja, tuntutan mengambil keputusan besar yang berkaitan dengan pekerjaan, tuntutan yang harus menerapkan ketrampilan yang diperoleh dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan semua itu berdampak pada perubahan psikologis²⁸. Perubahan psikologis berupa antara lain nafsu makan menurun, sulit berkonsentrasi dalam

bekerja, merasa gelisah ketika tidur, berbicara lebih sedikit karena tuntutan tugas yang mendesak, sulit mengalihkan perhatian⁸

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan:Koefisien bernilai positif yang mempunyai makna bahwa peningkatan tuntutan kerja akan berdampak pada peningkatan perubahan psikologis

Saran:Perusahaan melakukan manajemen pengaturan tuntutan kerja, dengan demikian tenaga kerja dapat bekerja dengan nyaman, produktif dan bebas dari stress kerja, Tugas-tugas tenaga kerja dirancang kembali sehingga dapat memberikan stimulasi pada tenaga kerja sehingga dapat menggunakan keterampilannya⁸

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih disampaikan kepada fasyankes yang telah mengizinkan penelitian ini. Ucapan terima kasih dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian.

Kontribusi Penulis

Penulis dalam penelitian ini hanya 1 orang. Peran penulis yaitu sebagai peneliti sekaligus penyusun jurnal

Daftar Pustaka

1. Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
2. Agustin, D., 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Tidur pada Pekerja *Shift* di PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon. Universitas Indonesia, Depok.
3. Airmayanti, D., 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. ISM. Bogasari Flour Mills Tbk. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
4. Almasitoh, U, H., 2012. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam*, 8(1): 63-82
5. Cooper, C. L., 2013. *From Stress to Wellbeing*. Palgrave Macmillan, New York
6. Daniawati, 2013. Hubungan Antara Individual Arena dan Work Arena dengan Stres Kerja pada Pekerja Pembuatan Offshore Pipeline and Mooring Tower (EPC3) Proyek Banyu Urip di PT. Rekayasa Industri, Serang-Banten Tahun 2013. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta
7. Eriadya, M. (2014). *Pengaruh totalitas kerja, tuntutan kerja dan sumber daya pribadi terhadap subjective wellbeing*.
8. Gintang Kumara, B. J., Kasturi, T., & Psi, S. (2017). *Modal psikologis, tuntutan kerja dan keterikatan kerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
9. Hidayat, F., 2012. Hubungan Antara Karakteristik Pekerja, Kondisi Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Pengemudi Mini Bus di Terminal Kampung Rambutan Jakarta Tahun 2013. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
10. Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Method)*. Kuningan: Hidayatul Quran
11. Irzal, 2016, Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Jakarta: Kencana
12. Kristanto, Hery. 2018. *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Yogyakarta: Deepublish.
13. Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 30–40.
14. Laelasari, E., Kurniawidjaja, L. M., 2016. Faktor Kondisi Pekerjaan yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Litbang Kesehatan, Kementerian Kesehatan. *Jurnal*

- Ekologi Kesehatan, 15(2): 127- 139
15. Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
 16. Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
 17. Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
 18. Malik, A.R., 2016. Gambaran Faktor Psikososial di Tempat Kerja pada Pekerja Tekstil PT. Sandratex Ciputat Tahun 2016. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
 19. Mamik, 2014, Metode Penelitian Kesehatan, Sidoarjo: Zifatama
 20. Marchelia, V. 2014. Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi, 2 (1).
 21. Mariyam, ., Kartika., 2015. Faktor Determinan Tingkat Stres Dan Kelelahan Kerja Karyawan Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal Sains Dasar 2015 Vol 4 (2): 114-121.
 22. Muslich, Sri, 2017, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Surabaya: Airlangga Press
 23. Ningsih, ., Fitri., 2016. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Terjadinya Stres Kerja pada Pekerja Industri Bengkel Las di Kota Pekanbaru. STIKes Pyung Negeri Pekanbaru, Pekanbaru.
 24. Nugraha, A., & Purba, S. D. (2018). Tuntutan pekerjaan dan stres kerja sebagai variabel penentu turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 49–60.
 25. Nurendra, A. M. (2016). Peranan tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57–67.
 26. Nurqamar, F. H., Ria, M., 2014. Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Implikasinya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pejabat Struktural Progd. Jurnal Analisis, 3(1): 24-31.
 27. Ovan, Andika 2020. *CAMI: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
 28. Ratnaningsih, I. Z. (2017). Manajemen emosi sesuai tuntutan kerja (emotional labor) ditinjau dari tipe kepribadian pada wiraniaga. *Jurnal Psikologi Undip*.
 29. Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis Pada ATC)*. Deepublish.
 30. Sandu, 2015. Dasar Metodologi Penelitian, Sleman: Literasi Medi Publishing
 31. Suci, I. S. M. (2018). Analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220–229.
 32. Tarwaka, 2013. Ergonomi Industri Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja, Surakarta: Harapan Press.
 33. Umar, 2018, Bahaya Kerja Serta Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya, Yogyakarta: Deepublish
 34. Wijono, S. (2012). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.
 35. Winarsunu, T. (2014). *Psikologi keselamatan kerja*. UMMPress.