

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Work Life Balance di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung

(Bagian Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia)

The Influence of Work Environment and Work Stress on Work Life Balance Of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

¹Shindy Nur Aifha, ²Sri Suwarsi

^{1,2}Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹shindyaifha40@gmail.com, ²srisuwarsi@yahoo.com

Abstract. The aim of this study were to find out work environment and work stress, worklife balance, and analyzing how work environment balance and work stress can affect to worklife balance. The subject of this study is PT Pos Indonesia located in Bandung which running in delivery services since 1746. Method that used in this study is descriptive analysis and verificative using SPSS 23 for windows as data processor. Sampling method that used in this study using census sampling with 30 employees from Human Resources Division as respondents. Independent variable studied are work environment (x1) dan work stress (x2), while dependent variable is work life balance (y). Questionnaire used as data collector. Result from this study conclude that: 1) Work Environment Variable included in low category which mean do not affect to big to employees performance. 2) Work Stress Variable included in low category which mean do not affect to big to employees performances. 3) Work Life Balance Variable included in low category which mean do not significantly affect to employees privat and work life. 4) Work environment has 30,3% impact. 5) Work stress has 39,9% impact. 6) Work environment dan work stress variable has influence on work life balance in PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Work Life Balance.

Abstrak. Melalui penelitian ini tujuan yang diangkat yaitu untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan stres kerja, mengkaji bagaimana keseimbangan kehidupan kerja karyawan, serta menganalisis bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kehidupan keseimbangan kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) yaitu PT. Pos Indonesia (Persero) di kota Bandung yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman dan berdiri sejak tahun 1746. Adapun metode penelitian yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS 23 *for windows*. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan dari Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia) di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian berupa Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sedangkan untuk variabel terikat berupa Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y). pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori rendah yang berarti tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. 2) Variabel Stres Kerja termasuk dalam kategori rendah yang berarti tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. 3) Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja termasuk dalam kategori rendah yang berarti tidak berdampak signifikan terhadap kehidupan pribadi dan kerja karyawan. 4) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja sebesar 30,3%. 5) Pengaruh variabel Stres Kerja sebesar 39,9%. 6) Variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) di Bandung.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja.

A. Pendahuluan

Pesatnya perkembangan dunia industri menjadikan perusahaan-perusahaan yang khususnya bergerak dalam bidang pelayanan semakin ketat dalam bersaing. Hal tersebut menjadi sebuah tantangan sendiri bagi perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan agar perusahaan tersebut tetap bertahan dan bisa mempertahankan eksistensinya. Sehingga mengharuskan perusahaan menerapkan suatu strategi agar bisa mempertahankan bahkan meningkatkan bisnisnya. Salah satu strategi yang harus

dilakukan perusahaan agar tetap eksis adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia atau yang disebut dengan produktivitas karyawan dapat dioptimalkan apabila karyawan tersebut mempunyai kemampuan dan kualitas yang baik dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Diantara salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi *work life balance* karyawan.

Menurut Preeti Singh dan Parul Khanna (2011) *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *work life balance* di PT.Pos Indonesia (persero) Bandung. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *work life balance* di PT.Pos Indonesia (persero) Bandung, yang terletak di Jalan Cilaki No.73, Citarum, Bandung Wetan. maka penulis berusaha untuk mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Bagaimana tingkat stres kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
3. Bagaimana kondisi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Bandung ?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Bandung ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi keseimbangan kerja (*work life balance*) pada karyawan PT. Pos Indonesia (persero) di Bandung?

B. Landasan Teori

Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan 2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan(Seperti: pusat kerja,kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature,kelembaban, sirkulasi udara,pencahayaan,kebisingan,getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Ivancevich (2007) stres kerja adalah suatu respon adaptif yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat berdampak pada setiap tindakan, situasi, peristiwa, dan yang akan menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Dalam penelitian ini, konsep yang digunakan untuk stress kerja adalah dengan menggunakan konsep Ivancevich, dimana terdapat beberapa faktor penyebab stress (*stressor*) kerja yang didalamnya terdiri dari *stressor* individual, *stressor group* atau kelompok, *stressor* organisasi, dan *stressor* non pekerjaan. *Stressor* individual diukur melalui konflik peran dan kelebihan beban kerja. Konflik peran terjadi karena pemenuhan tuntutan oleh seseorang terhadap pekerjaan bertabrakan dengan pemenuhan tuntutan harapan lain. dan kelebihan beban kerja merupakan suatu waktu ketika melakukan suatu hal lebih banyak dibandingkan dengan kemampuan dan sumber dayanya. *Stressor group* atau kelompok diukur melalui partisipasi, dan hubungan antar kelompok. Partisipasi mengarah kepada tingkat pengetahuan, opini dan ide termasuk dalam proses pembuatan keputusan. Sedangkan Hubungan antar kelompok merupakan hubungan yang buruk didalam dan antar *group* yang dapat menjadi sumber stres, termasuk didalam kategori hubungan yang buruk ini adalah rendahnya kepercayaan,kekurangan ikatan, rendahnya dukungan, dan kehilangan gairah untuk mendengarkan dan berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh *group* dan anggota *group*. *Stressor* organisasi diukur melalui budaya organisasi, teknologi dan kurangnya kesempatan pengembangan karir. Budaya organisasi seperti individu, organisasi memiliki kepribadian yang berbeda. Kepribadian suatu organisasi dibentuk terutama oleh para eksekutif puncaknya. Suatu tim eksekutif yang bersifat otokratis mampu menciptakan budaya yang dipengaruhi dengan rasa takut. Sedangkan Teknologi disini adalah peralatan atau fasilitas pendukung yang berfungsi mempermudah penyelesaian pekerjaan seperti komputer, internet, dan lain-lain. Penyelesaian pekerjaan tanpa didukung oleh teknologi dapat menghambat kelancaran, sehingga karyawan menjadi tertekan dan akhirnya stres. 'Untuk kesempatan pengembangan karir disini merupakan aspek dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang mengenai kualitas dari kemajuan karirnya. Variable karir dapat menjadi sumber kekhawatiran, kegelisahan dan frustrasi, hal ini dapat terjadi jika seseorang karyawan khawatir dan merasa, baik nyata ataupun khayalan, bahwa kemajuan promosi tidak mencukupi, atau pada umumnya merasa tidak puas dengan kesesuaian antara aspirasi karirnya dan posisi saat ini. Sementara *stressor* nonpekerjaan diukur melalui keluarga,

ekonomi, dan kualitas kehidupan. *Work life balance* merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi tiap karyawan agar memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan seimbang dengan pekerjaannya.

Menurut Fisher, Bulger, Smith (dalam Novelia, 2013) dimensi dalam mengukur *worklife balance* adalah :

1. *Work interference with personal life* (WIPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.

2. *Personal life interference with work* (PLIW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.

3. *Personal life enchancement of work* (PLEW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam kerja.

4. *Work enchancement of personal life* (WEPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian pengujian hipotesis yang diuji menggunakan teknik analisis regresi. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut :

Pengujian Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Life Balance*

Tabel 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Work Life Balance*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.935	5.034		3.960	.000
	Lingkungan_Kerja	.508	.146	.550	3.486	.002

a. Dependent Variable: Keseimbangan_Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 3,486 dengan nilai Sig sebesar 0,002. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,048 ($3,486 > 2,048$) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kerja.

Pengujian Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work Life Balance*

Tabel 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Work Life Balance*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.326	4.453		4.116	.000
	Stress_Kerja	.531	.123	.631	4.309	.000

a. Dependent Variable: Keseimbangan_Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 4,309 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,048 ($4,309 > 2,048$) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima artinya stress kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kerja.

Pengujian Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Work Life Balance*

Tabel 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Work Life Balance*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.227	2	114.614	10.766	.000 ^b
	Residual	287.440	27	10.646		
	Total	516.667	29			

a. Dependent Variable: Keseimbangan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress_Kerja, Lingkungan_Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 10,766 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3,34 ($10,766 > 3,34$) dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil yang diperoleh adalah H_0 ditolak atau H_1 diterima Artinya lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap keseimbangan kerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung terdiri dari 7 dimensi (aspek) yaitu penerangan, suhu udara, suara, pewarnaan, ruang gerak, keamanan dan hubungan karyawan. Dimensi tersebut berdasarkan hasil data responden yang diolah termasuk dalam kategori rendah yang berarti bahwa fungsi dan dampak yang ditimbulkan tidak mengganggu kinerja karyawan.
2. Stres kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung terdiri dari 7 dimensi (aspek) yaitu konflik peran, beban kerja, hubungan antar kelompok, budaya dan peraturan perusahaan, alat dan kelengkapan kantor, kesempatan pengembangan karir dan keluarga. Dimensi tersebut berdasarkan hasil data responden yang diolah tergolong kedalam kategori rendah yang berarti bahwa dampak yang ditimbulkan dari hal-hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung terdiri dari 7 dimensi (aspek) yaitu jumlah lamanya jam

bekerja, waktu bertemu keluarga, waktu kehidupan pribadi, pengambilan keputusan dan pola beban kerja termasuk dalam kategori rendah yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja sedangkan untuk kategori suasana kerja dan dukungan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi termasuk dalam kategori tinggi yang artinya memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Bandung berdasarkan data yang diolah sebesar 30,3%.
5. Pengaruh stres kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Bandung berdasarkan data yang diolah sebesar 39,9%.
6. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel keseimbangan kerja (Y). Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa variabel stress kerja (X2) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap keseimbangan kerja yaitu sebesar 39,9% sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X1) mempengaruhi sebesar 30,3%.

E. Saran

Memperhatikan adanya beberapa kesimpulan yang telah disampaikan maka bagi penelitian selanjutnya perlu memperhatikan berberapa saran berikut ini:

1. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi peningkatan keseimbangan kerja. Namun hal ini masih kurang dimaksimalkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero). Oleh karena itu diharapkan untuk terus meningkatkan keseimbangan kerja. Hal ini dapat dilakukan terus menerus dengan memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan keseimbangan kerja.
2. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel stress kerja (X2) memberikan pengaruh negatif tetapi tidak Signifikan. Oleh karena itu PT. Pos Indonesia (Persero) di Bandung diharapkan untuk mengatasi stres kerja karyawan terutama untuk tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan terkadang terlalu sulit dan kompleks karena memiliki total point yang lebih rendah dibandingkan dengan yang lainnya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan agar dapat meningkatkan keseimbangan kerja.

Daftar Pustaka

- Ivancevich, J. M et al. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Preeti Singh, and Parul Khanna, (2011). *Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. Lachoo Management Journal Volume 2.
- Sedarmayanti. (1996). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja, Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

Fisher, Simon, dkk. (2001). *Mengelola Konflik: Ketrampilan & Strategi Untuk Bertindak*. Jakarta: The British Council.

