

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. HALEYORA POWERINDO AREA SEMARANG

Ghaza Ugama Al Khozi¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: ghazaugama17@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja pada teknisi kelistrikan PT. Haleyora Powerindo Area Semarang menjadi perhatian serius mengingat karakteristik pekerjaan lapangan yang berisiko tinggi, beban kerja yang tidak merata, serta kondisi lingkungan fisik yang penuh tekanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Haleyora Powerindo Area Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi penelitian berjumlah 293 karyawan teknisi laki-laki, dengan sampel sebanyak 166 responden yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua alat ukur, yaitu Skala Stres Kerja (28 aitem, $\alpha = 0,911$) serta Skala Lingkungan Kerja (32 aitem, $\alpha = 0,930$). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi non-parametrik *Spearman's rho* dengan bantuan *software* JASP versi 0.19.3 karena salah satu variabel tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar $-0,888$ dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, yang berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Haleyora Powerindo Area Semarang. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, begitu pula sebaliknya.

Kata kunci: lingkungan kerja; stres kerja; teknisi; karyawan

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS AMONG EMPLOYEES OF PT. HALEYORA POWERINDO IN THE SEMARANG AREA

Ghaza Ugama Al Khozi¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Street Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: ghazaugama17@gmail.com

ABSTRACT

Work-related stress among electrical technicians at PT. Haleyora Powerindo's Semarang branch is a serious concern, given the high-risk nature of field work, uneven workloads, and a physically demanding environment. This study aims to investigate the relationship between the work environment and work-related stress among employees at PT. Haleyora Powerindo's Semarang branch. The study employs a quantitative correlational method. The study population consisted of 293 male technician employees, with a sample of 166 respondents selected using convenience sampling. Data collection was carried out using two measurement tools, namely the Work-Related Stress Scale (28 items, $\alpha = 0.911$) and the Work Environment Scale (32 items, $\alpha = 0.930$). Data analysis was performed using Spearman's rho non-parametric correlation test with the aid of JASP software version 0.19.3, as one of the variables did not meet the assumption of normality. The results of the analysis showed a correlation coefficient of -0.888 with a significance level of $p < 0.001$, indicating a significant negative relationship between the work environment and work-related stress among employees at PT. Haleyora Powerindo's Semarang branch. This implies that the better the work environment perceived by employees, the lower the level of work-related stress experienced, and vice versa.

Keywords: work environment; work stress; technician; employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini terus bertumbuh dengan persaingan yang kian ketat. Banyak perusahaan harus menghadapi berbagai tantangan, mulai dari ketidakstabilan kondisi ekonomi, pesatnya perkembangan teknologi, hingga bertambahnya jumlah pesaing di berbagai sektor usaha. Untuk menghadapi tantangan tersebut, setiap perusahaan perlu memiliki strategi yang tepat. Satu dari sebagian faktor yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan yakni sumber daya manusia (SDM). Dalam lingkungan organisasi, SDM merujuk pada seluruh individu yang bekerja di dalam perusahaan, atau yang biasa disebut sebagai karyawan. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa karyawan adalah individu yang memberikan tenaga, pikiran, dan keahliannya kepada perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan mesin atau peralatan yang bersifat tetap, karyawan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, belajar, dan beradaptasi dengan beragam perubahan yang terjadi.

Margaretta dan Riana (2020) menegaskan bahwa SDM merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dan karyawan yang kompeten merupakan aset paling berharga yang dimiliki organisasi. Dengan sebab itu, mengordinir SDM dengan baik bukan sekadar tugas administratif semata, melainkan merupakan langkah strategis yang sangat penting bagi pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Suatu tolak ukur yang dipakai untuk menilai pengelolaan SDM sudah

berjalan dengan baik yakni dengan mengetahui performa yang ditunjukkan oleh setiap karyawan. Penelitian Robbins (2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya disebabkan oleh keterampilan teknis yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada keadaan psikologis, motivasi, serta lingkungan tempat karyawan bekerja. Artinya, seorang karyawan yang sebenarnya memiliki kemampuan tinggi pun dapat menunjukkan kinerja yang buruk apabila kondisi tempat bekerjanya tidak mendukung atau karyawan tersebut tidak merasa nyaman dalam pekerjaannya. Penelitian Aprilia dkk., (2017) menemukan bahwa kian tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan seorang karyawan, kian besar pula keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan.

Stres kerja yaitu suatu permasalahan yang paling sering ditemui dalam dunia kerja modern, namun seringkali tidak mendapat perhatian yang cukup serius dari perusahaan hingga dampaknya semakin meluas dan sulit diatasi. Dilansir dari Champion Health, Survei yang melibatkan 4.170 karyawan dari berbagai perusahaan di seluruh dunia melaporkan peningkatan persentase karyawan yang mengalami tingkat stres menengah dan tinggi pada tahun 2023, yaitu sebesar 73%. Secara umum, stres dapat diartikan sebagai respons seseorang ketika menghadapi tuntutan yang dirasakan melebihi kemampuan yang dimiliki untuk mengatasinya (Lazarus & Folkman, 1984). Dalam konteks pekerjaan, Robbins (2016) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan ketegangan yang timbul saat pegawai menghadapi tuntutan, hambatan, atau tekanan dalam pekerjaan yang dirasakan melampaui kapasitas yang dimiliki, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dan berdampak negatif pada kinerja.

Lebih lanjut, Handoko (2001) menjelaskan bahwa stres kerja yakni tegangan psikologis yang dirasakan karyawan saat menjalankan tugasnya, yang menciptakan ketegangan pada sisi emosional, cara berpikir, dan kondisi situasional individu. Tinggi rendahnya stres yang dialami seorang karyawan sangat bergantung pada seberapa baik kemampuan karyawan tersebut dalam mengelola tekanan dari lingkungan kerja serta beban tanggung jawab yang diembannya. Maghfirah (2023) menambahkan bahwa stres kerja tidak datang dari satu sumber saja, melainkan dapat dipicu oleh berbagai faktor sekaligus, baik yang berasal dari kondisi pribadi karyawan, sistem organisasi perusahaan, maupun kondisi lingkungan kerja tempat karyawan bertugas.

Asih dkk. (2018) mengelompokkan sumber-sumber stres kerja menjadi dua kategori utama. Pertama, bersumber dari luar organisasi, seperti tekanan dari kondisi ekonomi yang tidak stabil, masalah dalam kehidupan keluarga, perubahan tempat kerja yang terlalu sering, serta ketidakadilan dalam hal pemberian penghargaan atau kesempatan promosi bagi karyawan. Kedua, tekanan kerja yang bersumber langsung dari lingkungan internal perusahaan, seperti kebijakan perusahaan yang terlalu memberatkan, struktur organisasi yang rumit dan birokratis, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, ketidaksesuaian antara tanggung jawab yang diberikan dengan kewenangan yang dimiliki, serta sistem penghargaan yang tidak adil atau tidak memadai.

Ketika menghadapi tekanan yang berlebihan, tubuh manusia tidak langsung jatuh ke kondisi terburuk, melainkan melewati tiga tahapan adaptasi secara bertahap. Asih dkk. (2018) menjelaskan ketiga fase tersebut, yaitu

pertama, fase *alarm* atau sinyal, di mana tubuh mulai mengenali adanya ancaman dan bersiap untuk menghadapinya, kedua, fase perlawanan, di mana tubuh berusaha aktif untuk melawan dan mengatasi tekanan tersebut dan ketiga, fase kelelahan, yang terjadi ketika tubuh sudah tidak sanggup lagi bertahan dan mulai mengalami penurunan kesehatan serta melemahnya sistem kekebalan tubuh. Jika tidak tangani secara serius, keadaan tersebut bisa terus memburuk dan membawa dampak yang lebih serius.

Dalam jangka pendek, stres kerja dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman, mudah marah, sulit berkonsentrasi, dan kehilangan semangat kerja. Secara fisik, gejala yang sering muncul antara lain rasa lelah yang berlebihan, sakit kepala, otot yang terasa tegang, gangguan tidur, gangguan pada sistem pencernaan, serta detak jantung dan tekanan darah yang meningkat (Robbins, 2016). Gibson dkk. (2012) juga menambahkan bahwa tingkat stres yang tinggi berdampak negatif pada organisasi, salah satunya dengan meningkatnya angka karyawan yang keluar dari perusahaan. Di tingkat organisasi, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik juga dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan, menurunkan produktivitas tim secara keseluruhan, meningkatkan angka ketidakhadiran karyawan, hingga mengakibatkan kerugian keuangan yang termasuk signifikan untuk perusahaan.

Melihat besarnya dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja, menjadi sangat penting untuk mendalami faktor yang mampu memicunya. Salah satu faktor yang berkaitan dengan munculnya stres kerja dan dirasakan oleh karyawan pada keseharian yakni keadaan lingkungan kerja tempat karyawan

tersebut bekerja. Lingkungan kerja yaitu seluruh sesuatu yang terdapat di sekeliling karyawan saat bekerja dan mampu memengaruhi cara karyawan menjalani tugasnya. Benjamin dkk. (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat atau kondisi di mana sekelompok orang bekerja bersama dengan dukungan berbagai sumber daya dalam rangka menggapai sasaran organisasi. Rahmawanti (2014) menambahkan bahwa lingkungan kerja meliputi segala saranadan kondisi yang melingkupi karyawan saat bekerja dan berpotensi memengaruhi hasil pekerjaannya. Rivai (2005) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yakni bagian dari sistem sosial perusahaan yang memiliki dampak kuat terhadap perilaku dan prestasi karyawan.

Secara umum, Sedarmayanti (2011) mengungkapkan lingkungan kerja terpecah kedalam dua jenis. Pertama, lingkungan kerja fisik, yaitu kondisi nyata yang mampu dialami secara langsung, seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan, tingkat kebisingan, suhu udara, ketersediaan peralatan kerja, dan keselamatan di tempat kerja. Kedua, lingkungan kerja non-fisik, yaitu kondisi mengenai hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, keharmonisan antarsesama teman kerja, cara menjalin hubungan dalam organisasi, serta suasana atau iklim kerja secara keseluruhan. Pantouw (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu menunjang karyawan menjalankan tugasnya dengan lebih optimal sekaligus menekan tingkat stres yang dirasakan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan memperparah stres kerja dan menghambat performa karyawan secara keseluruhan.

Menurunnya semangat kerja serta hasil kinerja yang tidak optimal merupakan konsekuensi yang kerap muncul akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, sementara lingkungan yang mendukung justru mampu mendorong tumbuhnya motivasi, rasa nyaman, dan efisiensi dalam bekerja (Dessler, 2020). Beberapa penelitian terdahulu sudah menafsirkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja karyawan. Noordiansah (2012) menemukan bahwa baik lingkungan kerja fisik ataupun non-fisik memegang hubungan nyata dengan tingkat stres kerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh Putra dan Saraswati (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berperan negatif dan berarti dengan stres kerja karyawan, dengan kata lain kian buruk kondisi lingkungan kerja fisik yang dihadapi karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan.

Selaras dengan hal tersebut, penelitian Sari (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan negatif dan tidak signifikan dengan stres kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan penelitian Sawal dkk. (2022) di SMAN 12 Enrekang yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan substansial pada stres kerja, dengan besaran negatif yakni 0,392 dan nilai signifikansi senilai $0,030 < 0,05$. Dalam konteks dunia kerja, Hal ini didukung oleh penelitian Dafinci dkk., (2020) yang menjelaskan bahwa hasil studi pada PT Bank Bengkulu menunjukkan bahwa iklim kerja yang kurang kondusif memicu tekanan psikologis dan stres kerja. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk melakukan penghindaran tugas, yang pada akhirnya mendegradasi performa kerja baik secara personal maupun

organisasional. Setyorini & Syahlani (2025) dalam penelitiannya di PT Cipulir Bengawan Megah Jaya menemukan hal serupa dimana lingkungan kerja mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan stres kerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang dibentuk dengan kurang baik dapat mengakibatkan menurunnya dorongan dan budi pekerti karyawan, yang nantinya dapat berdampak capaian perusahaan (Maulida & Alam, 2025).

Dilansir dari *website* Hapindo (Hapindo, n.d.) PT Haleyora Powerindo, sebagai lokasi penelitian, merupakan perusahaan yang berafiliasi dengan PT PLN (Persero) dan beroperasi di bidang pengamanan, operasional, serta preservasi infrastruktur kelistrikan nasional dan bertugas sebagai perusahaan alih daya dalam manajemen operasi dan pemeliharaan jaringan transmisi serta distribusi tenaga listrik di berbagai tingkatan tegangan. PT Haleyora Powerindo area Semarang sendiri memiliki karyawan berjumlah 293 karyawan laki-laki. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor ketenagalistrikan, karyawan Haleyora Powerindo sehari-hari berhadapan langsung dengan tantangan lingkungan kerja juga dengan karakteristik pekerjaan lapangan yang cukup berat dan berisiko tinggi, sehingga kondisi lingkungan kerja menjadi faktor yang krusial dalam menentukan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan sehari-hari.

Profesi yang bergerak di sektor kelistrikan, khususnya teknisi, merupakan salah satu jenis pekerjaan yang memiliki tingkat tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan di sektor ini berkontribusi

signifikan terhadap munculnya stres kerja. Di tingkat nasional, penelitian yang dilakukan oleh Pradipta (2019) yang secara khusus meneliti teknisi di PT. X Semarang dan menemukan adanya hubungan antara manajemen stres dengan stres kerja pada teknisi tersebut. Lebih lanjut, penelitian pada pekerja lapangan bidang Pelayanan Teknik (Yantek) PT PLN ULP Pancur Batu menemukan bahwa mayoritas responden (98%) mengalami beban kerja tinggi, sejalan dengan tingkat kelelahan yang juga tinggi (Tanjung & Salianto, 2025). Kondisi tekanan kerja yang tinggi ini merupakan bibit bagi berkembangnya stres kerja, terutama apabila tidak disokong oleh lingkungan kerja yang memadai. Temuan ini menjadi relevan karena konteks pekerjaan teknisi di Semarang memiliki kesamaan karakteristik dengan pegawai PT Haleyora Powerindo Area Semarang yang juga bergerak di bidang teknis kelistrikan

Temuan serupa juga dikonfirmasi oleh penelitian internasional dalam penelitian Sellami dkk. (2023) pada sekelompok teknisi listrik dan mengungkapkan bahwa kondisi kerja para teknisi listrik dikaitkan dengan beban fisik dan psikologis yang berat, sehingga penting untuk memahami dampak beban kerja yang dirasakan tersebut terhadap kesehatan mental pekerja. Penelitian yang dilakukan antara Januari hingga Juni 2022 ini menegaskan betapa rentannya kelompok pekerja teknisi terhadap gangguan kesehatan mental akibat kondisi kerja. Penelitian Zhang dkk. (2022) pada karyawan perusahaan jaringan listrik di Guangdong, China, mengungkapkan bahwa stres kerja yang bersifat jangka panjang tidak hanya menyebabkan masalah mental dan psikologis seperti kecemasan, depresi, dan *burnout*, tetapi juga meningkatkan

risiko penyakit fisik seperti penyakit jantung koroner dan gangguan otot rangka, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan kecenderungan *turnover*.

Berdasarkan observasi awal di lapangan yang dilakukan pada akhir tahun 2025, memperlihatkan kondisi lingkungan kerja fisik di PT Haleyora Powerindo area Semarang belum sepenuhnya kondusif. Lokasi pemasangan jaringan yang seringkali jauh dari fasilitas umum, kondisi cuaca yang terkadang sangat ekstrem, perpindahan tempat kerja yang tidak menentu, serta ketersediaan peralatan logistik menjadi hambatan yang perlu dihadapi. Risiko keselamatan kerja seperti bahaya kecelakaan listrik akibat peralatan yang rusak, risiko terjatuh dari ketinggian, dan paparan suhu ekstrem dalam waktu lama juga tidak dapat diabaikan. Kondisi lingkungan kerja fisik tersebut dapat memicu munculnya ketidaknyamanan dan kecemasan pada karyawan, yang apabila tidak ditangani dengan baik akan berkembang menjadi stres kerja yang berkepanjangan.

Lebih lanjut, berdasarkan wawancara tidak terstruktur dengan teknisi yang ada di lapangan mengungkapkan adanya ketimpangan dalam pembagian beban kerja antar karyawan. Wawancara awal dilakukan pada akhir tahun 2025 pada tiga teknisi yang sedang bertugas di lapangan. Hasilnya, beberapa teknisi merasa mendapatkan beban kerja yang jauh lebih berat dibandingkan rekan-rekannya, sementara penghargaan yang diterima tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kondisi ini menyebabkan teknisi kesulitan berkonsentrasi, kehilangan motivasi bekerja,

merasa tertekan akibat beban pekerjaan yang tinggi, dan terkadang muncul konflik antar sesama karyawan.

Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk menelaah secara empiris fenomena tersebut di PT Haleyora Powerindo area Semarang. Kebaharuan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dimana PT Haleyora Powerindo Area Semarang belum pernah menjadi objek penelitian empiris yang secara spesifik mengkaji hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan stres kerja yang dirasakan para karyawan. Penelitian mengenai lingkungan kerja dan stres kerja di wilayah Semarang yang telah ada lebih banyak berfokus pada instansi pemerintahan maupun perusahaan di sektor yang berbeda, sehingga belum memberikan gambaran yang representatif terhadap kondisi nyata di perusahaan alih daya ketenagalistrikan di kota tersebut.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, peneliti mengajukan rumusan masalah yakni “Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai PT Haleyora Powerindo Area Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan studi ini yakni untuk mengetahui secara empiris hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan PT Haleyora Powerindo Area Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari studi ini yakni:

1. Manfaat Teoritis

Menyediakan informasi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang pentingnya lingkungan kerja dan stres kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, riset ini ini punya beragam manfaat, yakni:

- a. Bagi karyawan, studi ini diharapkan mampu memperluas pemahaman tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja, serta menekankan karyawan untuk menyikapi stres secara lebih positif dalam kehidupan kerja sehari-hari.
- b. Bagi PT. Haleyora Powerindo area Semarang, studi ini harapannya mampu menyumbang pengetahuan yang komprehensif yang nantinya dapat menjadi pedoman perusahaan dalam memutuskan jalan yang tepat dalam merancang lingkungan kerja yang lebih sehat.
- c. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengkaji topik yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja, terlebih pada psikologi industri dan organisasi.