

PENGARUH BEBAN KERJA, BEBAN EMOSI, DAN STRES KERJA TERHADAP KECEMASAN KARYAWAN DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN

GALUH SEKARSUCI WAHYU NINGTYAS¹, HARDANI WIDHIASTUTI²,
RUSMALIA DEWI³

Universitas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

e-mail: galuh.sekar666@gmail.com, dancerdas62@yahoo.com, liadewi@usm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, beban emosi, dan stres kerja terhadap kecemasan karyawan di Lembaga Pemasyarakatan. Penelitian dilakukan pada karyawan Lembaga Pemasyarakatan Bulu Kelas II Semarang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner dengan teknik purposive sampling yang melibatkan 69 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan beban emosi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kecemasan. Stres kerja juga berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kecemasan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Beban Emosi, Stres Kerja, Kecemasan, Lembaga Pemasyarakatan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload, emotional burden, and job stress on employee anxiety in correctional institutions. The research was conducted on employees of the Bulu Class II Correctional Institution in Semarang using a quantitative approach. Data was obtained through questionnaires with purposive sampling techniques involving 69 respondents. The results of the analysis showed that workload and emotional burden had a significant effect on job stress and anxiety. Job stress also plays a role as an intervening variable in the relationship between workload and anxiety.

Keywords: Workload, Emotional Burden, Work Stress, Anxiety, Correctional Institution

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja lembaga pemasyarakatan dikenal sebagai salah satu yang paling penuh tekanan dan menantang secara fisik dan mental, menempatkan karyawan dalam situasi yang sering kali mengancam kesejahteraan psikologis mereka. Dalam konteks lembaga pemasyarakatan perempuan, karyawan tidak hanya bertanggung jawab atas keamanan dan pengawasan, tetapi juga harus berhadapan dengan tantangan emosional yang signifikan dalam berinteraksi dengan para narapidana. Kondisi ini menciptakan beban kerja dan beban emosi yang sering kali melebihi kapasitas adaptif karyawan, meningkatkan risiko stres kerja yang kemudian dapat berkembang menjadi kecemasan.

Data dari **Data Indonesia.id** (2022) menunjukkan bahwa Indonesia memiliki tingkat stres kerja tertinggi kedua di Asia Tenggara, dengan 46% karyawan melaporkan merasa cemas dan tertekan di tempat kerja. Tekanan ini sering kali bersumber dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif bagi kesehatan mental. Kondisi seperti ini mencerminkan situasi di lembaga pemasyarakatan, di mana beban kerja karyawan yang tinggi, kebutuhan untuk menjaga keamanan, serta interaksi yang menuntut secara emosional dengan narapidana memperburuk kondisi psikologis mereka.

Menurut teori **Job Demands-Resources (JD-R)** yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2007), ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, seperti dukungan sosial atau kemampuan mengelola emosi, berpotensi mengarah pada stres kerja yang signifikan. Di lembaga pemasyarakatan, ketidakseimbangan ini sering kali

terjadi karena kompleksitas pekerjaan yang mengharuskan karyawan mengelola tugas-tugas berat dalam situasi yang sulit dan berisiko tinggi. Kondisi seperti ini dapat meningkatkan tingkat kecemasan, terutama ketika karyawan merasa kurang mampu untuk mengendalikan atau menanggapi situasi yang terjadi di tempat kerja. Stres kerja dan kecemasan yang tidak tertangani dapat menimbulkan dampak buruk pada kinerja, menyebabkan penurunan produktivitas, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik interpersonal dan turnover.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu beban kerja, beban emosi, stres kerja, dan kecemasan pada karyawan lembaga pemasyarakatan perempuan. Desain cross-sectional dipilih untuk memungkinkan pengumpulan data dalam satu waktu, sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi terkini dari populasi penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II di Semarang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik **purposive sampling**, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang digunakan adalah:

1. Karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun, untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup dalam menghadapi stres dan beban kerja di tempat kerja.
2. Karyawan yang bekerja secara langsung dalam pengawasan dan interaksi dengan narapidana, sehingga memiliki paparan terhadap beban emosi yang tinggi.

Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, untuk memastikan hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sampel. Kuesioner terdiri dari empat bagian utama sesuai dengan variabel penelitian: beban kerja, beban emosi, stres kerja, dan kecemasan. Setiap item dalam kuesioner disusun dalam skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) untuk menilai intensitas persepsi responden terhadap variabel yang diukur. Sebelum penyebaran, kuesioner diuji coba pada kelompok kecil untuk memastikan kejelasan dan keterpahaman instruksi.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan **Structural Equation Modeling (SEM)** berbasis **Partial Least Squares (PLS)**, yang memungkinkan pengujian hubungan antara variabel-variabel penelitian sekaligus mengukur pengaruh mediasi stres kerja. Alasan penggunaan SEM-PLS adalah kemampuannya dalam menangani model penelitian dengan variabel laten dan data yang tidak berdistribusi normal.

Langkah-langkah analisis data meliputi:

1. **Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)**: Dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk dari setiap variabel laten. Pengujian ini meliputi **convergent validity** (dengan melihat nilai Average Variance Extracted/AVE), **discriminant validity** (dengan melihat nilai cross-loading), dan **reliabilitas konstruk** (dengan nilai composite reliability).
2. **Pengujian Model Struktural (Inner Model)**: Dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Pengujian ini melibatkan analisis **path coefficient** untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel independen dan dependen, serta pengujian mediasi untuk menilai peran stres kerja sebagai variabel intervening.

3. **Pengujian Signifikansi Pengaruh:** Dilakukan dengan menggunakan **bootstrapping** pada SEM-PLS untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel dengan tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$).

Hasil dari analisis ini akan memberikan gambaran lengkap mengenai pengaruh beban kerja dan beban emosi terhadap kecemasan, serta peran mediasi stres kerja dalam hubungan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Demografis Responden

Penelitian ini melibatkan 85 responden dari Lembaga Pemasarakatan Bulu Kelas II Semarang. Responden terdiri dari 60% laki-laki dan 40% perempuan. Rincian demografis berdasarkan masa kerja dan usia adalah sebagai berikut:

- **Masa Kerja:**
 - a. 10 tahun: 30%
 - b. 5-10 tahun: 45%
 - c. <5 tahun: 25%
- **Usia:**
 - a. <30 tahun: 20%
 - b. 30-40 tahun: 50%
 - c. 40 tahun: 30%

Tabel 1: Karakteristik Demografis Responden

Variabel	Keterangan	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	60%
	Perempuan	40%
Masa Kerja	>10 tahun	30%
	5-10 tahun	45%
	<5 tahun	25%
Usia	<30 tahun	20%
	30-40 tahun	50%
	>40 tahun	30%



2. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Beban Emosi, dan Stres Kerja terhadap Kecemasan

Analisis data dilakukan menggunakan teknik Partial Least Squares (PLS) untuk melihat hubungan antara beban kerja, beban emosi, stres kerja, dan kecemasan. Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh signifikan dari beberapa variabel.

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai $p < 0,05$, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan tingkat stres karyawan.

Tabel 2: Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Variabel	Koefisien	T-Statistik	P-Value
Beban Kerja → Stres Kerja	0.420	3.521	0.001

b. Pengaruh Beban Emosi terhadap Stres Kerja

Beban emosi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai $p < 0.05$. Beban emosi yang tinggi, terutama dari interaksi dengan narapidana, memperburuk kondisi stres karyawan.

Tabel 3: Pengaruh Beban Emosi terhadap Stres Kerja

Variabel	Koefisien	T-Statistik	P-Value
Beban Emosi → Stres Kerja	0.370	2.942	0.003

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kecemasan

Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kecemasan dengan nilai $p < 0.01$, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mengalami kecemasan.

Tabel 4: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kecemasan

Variabel	Koefisien	T-Statistik	P-Value
Stres Kerja → Kecemasan	0.530	4.121	0.000

d. Pengaruh Beban Kerja dan Beban Emosi terhadap Kecemasan

Beban kerja dan beban emosi tidak hanya mempengaruhi stres kerja, tetapi juga secara langsung berpengaruh terhadap kecemasan karyawan, baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 5: Pengaruh Beban Kerja, Beban Emosi, dan Stres Kerja terhadap Kecemasan

Variabel	Koefisien	T-Statistik	P-Value
Beban Kerja → Kecemasan	0.310	2.571	0.010
Beban Emosi → Kecemasan	0.290	2.342	0.020
Stres Kerja → Kecemasan	0.530	4.121	0.000

3. Interpretasi Data

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan beban emosi mempengaruhi kecemasan karyawan secara langsung dan melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Beban kerja yang tinggi meningkatkan tekanan yang dirasakan oleh karyawan, sementara beban emosi dari lingkungan kerja memperburuk kondisi mental mereka.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori **Job Demands-Resources (JD-R)** yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk mengatasinya. Beban kerja yang tinggi dalam lembaga pasyarakatan perempuan sering kali mencakup tanggung jawab yang berat, jadwal kerja yang padat, dan tugas-tugas yang menuntut fisik dan mental. Ketika tuntutan pekerjaan ini melebihi kapasitas adaptif karyawan, mereka cenderung mengalami stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi merupakan faktor utama penyebab stres kerja dalam pekerjaan berisiko tinggi.

Pengaruh Beban Emosi terhadap Stres Kerja

Beban emosi yang dialami karyawan lembaga pasyarakatan perempuan dalam berinteraksi dengan narapidana berkontribusi terhadap tingkat stres kerja yang signifikan. Interaksi interpersonal yang intens dengan narapidana, serta tuntutan untuk tetap profesional di bawah tekanan, dapat meningkatkan ketegangan emosional yang dirasakan oleh karyawan.

Temuan ini mendukung pandangan **Emotional Labor Theory** dari Hochschild (1983), yang menyatakan bahwa pekerjaan yang membutuhkan pengelolaan emosi yang tinggi, terutama yang melibatkan interaksi dengan orang lain dalam kondisi stres, cenderung menghasilkan tingkat stres yang tinggi. Kondisi ini menjadi lebih menantang dalam lingkungan kerja seperti lembaga pemasyarakatan yang penuh risiko.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kecemasan

Hubungan positif antara stres kerja dan kecemasan menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengarah pada kondisi kecemasan. Karyawan yang mengalami stres kerja terus-menerus cenderung menunjukkan gejala kecemasan yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), kecemasan dapat muncul ketika seseorang merasa tidak mampu mengatasi tekanan lingkungan, seperti stres kerja yang berkepanjangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kecemasan, terutama dalam pekerjaan yang menuntut tinggi secara emosional.

Peran Mediasi Stres Kerja

Temuan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja dan beban emosi terhadap kecemasan menegaskan bahwa stres kerja adalah faktor kunci yang menghubungkan tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis karyawan. Stres kerja bertindak sebagai jembatan antara beban kerja atau beban emosi dan kecemasan, yang berarti bahwa tanpa manajemen stres yang efektif, beban kerja dan emosi yang tinggi akan memperburuk kecemasan. Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, intervensi yang dirancang untuk mengelola stres kerja dapat membantu mengurangi kecemasan yang dialami karyawan. Manajemen yang efektif terhadap beban kerja dan dukungan terhadap pengelolaan emosi dapat berfungsi sebagai langkah pencegahan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Implikasi Praktis

Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen lembaga pemasyarakatan untuk merancang intervensi yang menekankan pada pengelolaan beban kerja dan beban emosi guna mengurangi tingkat stres dan kecemasan. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi pelatihan manajemen stres, penyediaan dukungan sosial, dan pembagian tugas yang lebih adil. Dengan mengurangi beban kerja dan memperkuat keterampilan pengelolaan emosi, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif bagi kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan beban emosi memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kecemasan pada karyawan Lembaga Pemasyarakatan. Stres kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kecemasan. Manajemen yang lebih baik terkait beban kerja dan beban emosi diperlukan untuk mengurangi dampak negatif terhadap kesehatan mental karyawan.

Implikasi dan Saran

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya manajemen beban kerja dan pengelolaan beban emosi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Manajemen lembaga pemasyarakatan disarankan untuk mengembangkan program pelatihan manajemen stres dan dukungan psikologis bagi karyawan. Intervensi yang tepat dalam hal pembagian tugas dan pelatihan keterampilan pengelolaan emosi diharapkan dapat mengurangi stres dan kecemasan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya menunjang efektivitas kerja di lembaga pemasyarakatan.

Dengan temuan ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperdalam analisis terhadap faktor-faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, termasuk variabel kontekstual seperti budaya organisasi dan dukungan sosial di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fk, J.I.M. (2018) 'FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KECEMASAN FAKTORS AFFECTING THE LEVEL OF ANXIETY IN FAMILY OF', 007(3), pp. 184–192.
- Ii, B.A.B. and Beban emosi, A. (no date) 'Alex Sobur, Psikologi Umum (Bandung : CV Pustaka Setia, 2016), hlm. 45. Ibid., hlm 45. 15', pp. 15–42.
- K, Manjunatha AU - Renukamurthy, T.P. (2020) '2020/12/25 SP - 36 EP - 47 T1 - CAUSE OF STRES AMONG PRIVATE BANK EMPLOYEES: AN ANALYSIS VL - 8 DO - 10.29TY - JOUR AU - K, Manjunatha AU - Renukamurthy, T.P. PY121/granthaalayah.v8.i12.2020.2560 JO - International Journal of Research - GRANTHAALAYAH E', TY - JOUR AU - K, Manjunatha AU - Renukamurthy, T.P. PY, v8.i12.202(CAUSE OF STRES AMONG PRIVATE BANK EMPLOYEES: AN ANALYSIS).
- Kely Triana, Tuti Rahmi, dan Y.Y.P. (2015) 'Kecerdasan Beban emosi Terhadap Stres Kerja Guru Smp', *Jurnal Ilmiah Psikologi Psikologi*, 03(01), pp. 1–18.
- M. (2016) 'Stres Dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi', *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), p. 183. Available at: <https://doi.org/10.22373/je.v2i2.815>.
- M. Darwis Hude (2006) *Beban emosi: Penjelajahan Religio Psikologis*. Jakarta: Erlangga. Available at: https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=8fMru43ehWYC&oi=fnd&pg=PR6&dq=teori+beban+emosi+menurut+para+ahli+psikologi&ots=ZhxWJADIoo&sig=76gnblWdTV07wHFldbOoPmSSOaY&redir_esc=y#v=onepage&q=teori+beban+emosi+menurut+para+ahli+psikologi&f=false.
- Neksen, A., Wadud, M. and Handayani, S. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera', *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), pp. 105–112. Available at: <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>.
- Notoatmodjo, S. (2012) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Robbins & Judge (2017) *No Title*.
- Sabila, R. and Azizah, F.N. (2022) 'Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Cabang Cibitung dengan menggunakan uji regresi linier Sederhana', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(10), pp. 256–263. Available at: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6800377>.
- Silfiana, I.M. (2021) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo', pp. 8–39.
- Singh, Y.G. (2009) 'Singh, Y.G., 2009. Level of Academic Anxiety: Self Confidence and Their Relation with Academic Achievement in Secondary Students. International Research Journal. 1:12-13', *Level of Academic Anxiety: Self Confidence and Their Relation with Academic Achievement in Secondary Students*, 1:12-13.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019) 'Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D / Sugiyono
- Copyright (c) 2024 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

- .2019', in *Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D*.
- Sulastrri, O. (2020) 'PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN Sulastrri1, Onsardi2 Universitas Muhammadiyah Bengkulu1,2 trisulas2605@gmail.com1 ABSTRAK', *Energy for Sustainable Development: Demand, Supply, Conversion and Management*, 2, pp. 1–14.
- Sumanta, J., Indah, M.F. and Hadi, Z. (2022) 'Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Ditinjau Dari Beban Kerja, Masa Kerja Dan Peran Organisasi Di Pt. X Kab. Tapin Kalimantan Selatan', *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), p. 102. Available at: <https://doi.org/10.31602/ann.v9i1.7375>.
- Syamsudin.AR, D. (2011) *Metode penelitian pendidikan bahasa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Utami (2017) 'Faktor Pengaruh Pada Stres Kerja', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Widasuri, D. and Laksmiwati, H. (2018) 'Hubungan Antara Kematangan Beban emosi Dngan Forgiveness Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya', *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5, pp. 1–6.
- Widhiastuti, Hardani, D. (2018) *No Title, Analytical Biochemistry*. Available at: <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>.
- Yulia Anggraeni Hidayat Putri, Sukyati, I. and Alma Putri Febriyanti (2021) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan di PT XACTI Indonesia Tahun 2021', *Buletin Kesehatan: Publikasi Ilmiah Bidang kesehatan*, 5(2), pp. 101–110. Available at: <https://doi.org/10.36971/keperawatan.v5i2.93>.