

ANALISIS PAPARAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KONDISI PSIKOLOGIS TENAGA KERJA DI UNIVERSITAS INDONESIA TIMUR

Andi Putri Rahmadani, Suriati, Nismawati

Faculty of Public Health, Universitas Indonesia Timur, Makassar, Indonesia
Email: putriiagathaa181200@gmail.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang tidak sehat, baik secara fisik maupun psikososial, dapat memberikan dampak negatif terhadap kesehatan mental tenaga kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi produktifitas dan kualitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Paparan Lingkungan Kerja Terhadap Kondisi Psikologis Tenaga Kerja Di Universitas Indonesia Timur. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah observasional analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional study. Penelitian dilaksanakan pada bulan maret-mei 2025 dengan sampel terdiri dari 41 tenaga kerja untuk dijadikan sampel. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Untuk mengetahui hubungan antara kondisi psikologis dengan pembagian tugas, hubungan kerja, kapasitas kerja, dan beban kerja maka menggunakan uji fisher exact test. Hasil penelitian diperoleh bahwa adanya hubungan pembagian tugas dengan kondisi psikologis ($p=0,003 < 0,05$), terdapat adanya hubungan hubungan kerja dengan kondisi psikologis ($p=0,000 < 0,05$), adanya hubungan kapasitas kerja dengan kondisi psikologis ($p=0,001 < 0,05$), serta ada hubungan beban kerja dengan kondisi psikologis ($p=0,001 < 0,05$). Kesimpulan penelitian ini yaitu pembagian tugas, hubungan kerja, kapasitas kerja, dan beban kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi psikologis.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kondisi Psikologis, Pembagian Tugas, Hubungan Kerja, Kapasitas Kerja, Beban Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam dunia pekerjaan pasti akan merasakan pengalaman menarik dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Pada saat merasakan pengalaman menarik, akan menimbulkan emosional positif sehingga akan senang dan penuh semangat dalam melakukan pekerjaan. Tetapi, ketika menghadapi tantangan akan menimbulkan emosional negatif atau stres, hal ini dikarenakan menghadapi deadline, adanya tekanan dari atasan atau klien, adanya perselisihan dalam perbedaan pendapat, dan lainnya. Dengan adanya perasaan emosional negatif atau stress yang dirasakan dalam waktu yang berkepanjangan dapat mempengaruhi pada kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja kita. Fenomena stres di lingkungan pekerjaan yang di rasakan dapat di artikan bahwa tempat kerja cukup berperan penting dalam kesehatan mental karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Suasana yang nyaman dan tenang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Tempat kerja adalah tempat karyawan melakukan tugas sehari-hari dan sangat penting untuk membuat mereka merasa aman, nyaman, dan efisien. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat orang lebih nyaman, merasa diterima, dan menggunakan waktu mereka di tempat kerja dengan lebih baik (Maidiyanto dkk., 2021). Menurut Sihombing, lingkungan kerja mencakup hal-hal seperti alat yang mereka gunakan, seberapa hangat atau dinginnya, seberapa bisingnya, dan seberapa luas ruang yang ada. Ini juga mencakup hal-hal seperti seberapa baik orang-orang bergaul satu sama lain. Sarwono, yang mempelajari Psikologi Lingkungan, mengatakan bahwa bagian fisik dari lingkungan kerja memengaruhi seberapa baik orang melakukan pekerjaan mereka. Misalnya, jika suhu terlalu tinggi, itu dapat membantu beberapa orang tetapi membuat yang lain merasa tidak nyaman. Sofyandi menggambarkan lingkungan kerja sebagai semua hal yang memengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui cara perusahaan dikelola dan dijalankan.

Kondisi psikologis dalam konseling adalah situasi atau keadaan yang memengaruhi pikiran atau emosi seseorang. (Hartono & Boy S, 2012). Dari sudut pandang pendidikan, psikologi pendidikan adalah studi tentang bagaimana pikiran manusia bekerja dalam lingkungan belajar, dengan fokus pada pemahaman bagaimana individu berperilaku dan belajar dalam lingkungan pendidikan. (Syamsurijal & Sarwan, 2021)

Pembagian tugas berkaitan dengan kondisi psikologis karena pembagian tugas merupakan proses penetapan tanggung jawab dan kewajiban kerja kepada setiap individu dalam suatu organisasi. Pembagian tugas yang dilakukan secara adil, proporsional, dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menciptakan rasa aman, meningkatkan motivasi, serta mengurangi potensi stres kerja. Distribusi beban kerja yang tepat membuat karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya secara jelas sehingga dapat bekerja dengan fokus dan terarah. Kejelasan ini berdampak positif terhadap kondisi psikologis, seperti meningkatnya kepuasan kerja, rasa memiliki terhadap organisasi, dan kesehatan mental yang lebih baik (Jayati & Sulistyan, 2021). Sebaliknya, pembagian tugas yang tidak seimbang atau tidak mempertimbangkan kompetensi individu berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, kebingungan, dan beban kerja berlebih. Kondisi ini dapat memicu tekanan psikologis berupa stres, kelelahan mental, bahkan menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian Batubara & Abadi (2022) menunjukkan bahwa dukungan antar pekerja, termasuk dalam pembagian peran kerja, memiliki kaitan erat dengan tingkat stres karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kondisi psikologis adalah hubungan kerja. Kondisi psikologis mengacu pada keadaan mental dan emosional karyawan yang memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerjanya. Hubungan kerja yang positif dapat memperkuat dukungan sosial di tempat kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Batubara & Abadi (2022) menemukan bahwa dukungan antar pekerja memiliki keterkaitan erat dengan tingkat stres kerja. Dukungan yang baik mampu memberikan rasa aman, mengurangi kecemasan, dan membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan. Sebaliknya, hubungan kerja yang buruk—seperti adanya konflik, komunikasi yang tidak efektif, atau kurangnya rasa saling percaya—dapat memicu stres, kelelahan mental, hingga menurunkan motivasi kerja.

Kapasitas kerja adalah kemampuan fisik, mental, dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu dengan hasil yang optimal. Hubungan antara kapasitas kerja dan kondisi psikologis bersifat timbal balik. Kapasitas kerja yang tinggi, baik secara fisik maupun mental, membuat individu lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan sehingga kesehatan mental tetap terjaga. Sebaliknya, kapasitas kerja yang rendah dapat meningkatkan risiko stres, kecemasan, dan kelelahan mental. Penelitian Wibowo & Handayani (2020) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kapasitas kerja dan tuntutan pekerjaan berkontribusi pada peningkatan stres kerja.

Beban kerja adalah total tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut Tarwaka (2015), sumber beban kerja bisa berasal dari tuntutan fisik, mental, dan sosial. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas dan kesehatan karyawan, termasuk kondisi psikologis. Kondisi psikologis

mencakup keadaan mental dan emosional yang memengaruhi motivasi dan kinerja. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa beban kerja yang melebihi kemampuan individu adalah penyebab utama stres kerja. Penelitian oleh Safitri (2020) menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dan stres; semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi stres yang dialami. Rindorindo et al. (2019) dan Wibowo & Handayani (2020) juga menemukan bahwa beban kerja berlebihan berkontribusi terhadap tekanan mental dan menurunkan motivasi. Secara keseluruhan, beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan mental, dan burnout, sementara beban kerja yang terukur dapat menjaga kesehatan mental dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Analisis Paparan Lingkungan Kerja Terhadap Kondisi Psikologis Tenaga Kerja Di Universitas Indonesia Timur”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi keseluruhan mencakup seluruh pekerja di Universitas Indonesia Timur yang berjumlah 134 orang. Sampel dipilih dari para pekerja tersebut menggunakan teknik purposive sampling, berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Informasi utama dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui observasi dan kuesioner. Informasi tambahan diperoleh dari Universitas Indonesia Timur. Setelah data terkumpul, data diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi komputer. Proses ini meliputi langkah-langkah seperti penyuntingan, pengkodean, pemasukan data, dan pembersihan data. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis univariat, yang menunjukkan seberapa sering setiap hal terjadi dalam tabel dan deskripsi tertulis. Untuk melihat bagaimana dua hal saling terkait, penelitian ini menggunakan uji *fisher exact test* untuk memeriksa hubungan antara faktor-faktor yang diteliti.

HASIL

Jumlah sampel yang didapat dalam penelitian ini berjumlah 41 orang, pada analisis univariat masing-masing karakteristik akan dideskripsikan menurut pembagian tugas, hubungan kerja, kapasitas kerja, dan beban kerja.

Tabel 1. Analisis Karakteristik Sampel

Karakteristik	N	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	43.9
Perempuan	23	56.1
Umur		
22 - 27 Tahun	7	17.1
28 - 33 Tahun	11	26.8
34 - 39 Tahun	10	24.4
40 - 45 Tahun	2	4.9
46 - 51 Tahun	4	9.8
52 - 58 Tahun	7	17.1
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	2	4.9
S1	18	43.9
S2	19	46.3
S3	2	4.9

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa dari 41 responden terdapat jenis kelamin laki-laki sebanyak 43.9% dan perempuan sebanyak 56.1%, terdapat usia tertinggi 28-33 tahun sebanyak 26.8%, terendah 40-45 sebanyak 4.9%, dan pendidikan terakhir terdapat yang tertinggi S2 sebanyak 46.3%, dan terendah SMA/Sederajat dengan S3 masing-masing sebanyak 4.9%.

Tabel 2. Hubungan Pembagian Tugas Dengan Kondisi Psikologis pada tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur.

Pembagian Tugas	<u>Kondisi Psikologis</u>				Jumlah	X ² (P)
	Baik		Tidak Baik			
	N	%	n	%		
Sesuai	26	86.7	4	13.3	30	(0.003)
Tidak Sesuai	4	36.4	7	63.6	11	
Jumlah	30	73.2	11	26.8	41	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan analisis uji *fisher exact test* pada tabel 2. diperoleh nilai X² tabel atau nilai $p = 0,003 < \alpha 0,05$ ini berarti ada hubungan antara pembagian tugas dengan kondisi psikologis pada tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur.

Tabel 3. Hubungan Hubungan Kerja Dengan Kondisi Psikologis pada tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur.

Hubungan Kerja	<u>Kondisi Psikologis</u>				Jumlah	X ² (P)
	Baik		Tidak Baik			
	n	%	n	%		
Baik	28	93.3	2	6.7	30	(0.000)
Tidak Baik	2	18.2	9	81.8	11	
Jumlah	30	73.2	11	26.8	41	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan analisis uji *fisher exact test* pada tabel 3. diperoleh nilai X² tabel atau nilai $p = 0,000 < \alpha 0,05$ ini berarti ada hubungan antara hubungan kerja dengan kondisi psikologis pada tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur.

Tabel 4. Hubungan Kapasitas Kerja Dengan Kondisi Psikologis Tenaga Kerja Di Universitas Indonesia Timur.

Kapasitas Kerja	<u>Kondisi Psikologis</u>				Jumlah	X ² (P)
	Baik		Tidak Baik			
	n	%	n	%		
Sesuai	27	87.1	4	12.9	31	(0.001)
Tidak Sesuai	3	30.0	7	70.0	10	
Jumlah	30	73.2	11	26.8	41	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan analisis uji *fisher exact test* pada tabel 4. diperoleh nilai X² tabel atau nilai $p = 0,001 < \alpha 0,05$ ini berarti ada hubungan antara kapasitas kerja dengan kondisi psikologis pada tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur.

Tabel 5. Hubungan Beban Kerja Dengan Kondisi Psikologis pada tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur

Beban Kerja	<u>Kondisi Psikologis</u>				Jumlah	X ² (P)
	Baik		Tidak Baik			
	n	%	n	%		
Sesuai	26	89.7	3	10.3	29	(0.001)
Tidak Sesuai	4	33.3	8	66.7	12	
Jumlah	30	73.2	11	26.8	41	

Sumber : Data Primer

Berdasarkan analisis uji *fisher exact test* pada tabel 5. diperoleh nilai X² tabel atau nilai $p = 0,001 > \alpha 0,05$ ini berarti ada hubungan antara beban kerja dengan kondisi psikologis pada tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Pembagian Tugas Dengan Kondisi Psikologis

Pembagian tugas merupakan proses distribusi pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya. Pembagian tugas yang jelas dan proporsional akan membantu menciptakan efisiensi kerja dan menurunkan tingkat kebingungan yang dapat berdampak pada tekanan psikologis.

Pembagian tugas tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur yang sesuai sebanyak 73.2% namun masih terdapat 26.8% yang tidak sesuai. Ketidaksesuaian pembagian tugas pada tenaga kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah staf dengan beban pekerjaan pada beberapa unit kerja. Kondisi tersebut menyebabkan distribusi tugas tidak dapat dilakukan secara proporsional, sehingga terdapat tenaga kerja yang memperoleh beban kerja berlebih sementara tenaga kerja lain relatif lebih ringan.

Tenaga kerja yang mendapatkan pembagian tugas yang sesuai dan mengalami kondisi psikologis yang baik sebanyak 86,7% namun sebanyak 13,3% mengalami kondisi psikologis tidak baik walaupun pembagian tugasnya telah sesuai, hal ini dikarenakan selain menjalankan tugas pokoknya, mereka masih diberikan tanggung jawab tambahan yang sebenarnya bukan merupakan bagian dari kewajibannya.

Tenaga kerja yang mendapatkan pembagian tugas yang tidak sesuai dan memiliki kondisi psikologis tidak baik sebanyak 63,6% akan tetapi yang mendapatkan pembagian tugas tidak sesuai masih ada memiliki kondisi psikologis baik sebanyak 36,4% karena tenaga kerja tersebut tidak melihat tugas sebagai beban dan mereka mampu menggunakan waktu dihari libur untuk berekreasi ataupun istirahat. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara pembagian tugas dengan kondisi psikologis tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Demerouti E, Bakker AB (2023) Job Demands-Resources (JD-R) Model yang menjelaskan bahwa pembagian tugas yang tepat merupakan salah satu job resources yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja, sementara pembagian tugas yang tidak jelas dapat menjadi job demand yang memicu tekanan psikologis.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Fitriani (2020), yang menemukan bahwa pembagian tugas yang terstruktur dengan jelas mampu menurunkan tingkat stres kerja pada perawat rumah sakit. Hasil penelitian ini pun menguatkan penelitian oleh Nugroho (2019), di mana distribusi kerja yang proporsional

terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan sektor manufaktur dan mengurangi potensi konflik.

2. Hubungan Hubungan Kerja Dengan Kondisi Psikologis

Hubungan kerja adalah tentang bagaimana karyawan berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja mereka di tempat kerja. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana aktif, yang akan mendukung kesehatan mental dan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, hubungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, konflik dan kelelahan psikologis.

Hubungan kerja tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur yang hubungan kerja baik sebanyak 73.2% namun masih terdapat 26.8% yang hubungan kerja tidak baik. Kondisi hubungan kerja yang tidak baik ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya komunikasi yang efektif antar rekan kerja, adanya perbedaan persepsi dalam pelaksanaan tugas, serta ketidakadilan dalam pembagian tanggung jawab. Selain itu, sebagian tenaga kerja juga mengungkapkan bahwa konflik interpersonal dan kurangnya dukungan sosial dari rekan maupun atasan turut memengaruhi kualitas hubungan kerja mereka.

Tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja baik dan mengalami kondisi psikologis baik sebanyak 93.3% namun sebanyak 6.7% mengalami kondisi psikologis tidak baik walaupun memiliki hubungan kerja yang baik, hal ini dikarenakan adanya faktor eksternal maupun internal di luar kualitas hubungan kerja itu sendiri. Faktor eksternal yang dimaksud, antara lain tingginya beban kerja, tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu singkat, serta tekanan dari atasan yang berlebihan. Sementara itu, faktor internal dapat berupa permasalahan pribadi, kelelahan emosional, maupun tingkat ketahanan stres individu yang berbeda-beda.

Tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja yang tidak baik dengan kondisi psikologis tidak baik sebanyak 81.8% akan tetapi yang mempunyai hubungan kerja tidak baik masih ada memiliki kondisi psikologis baik sebanyak 18.2% dikarenakan tenaga kerja mampu mengelola emosi, menerima dukungan sosial dari luar lingkungan kerja (keluarga atau teman), serta adanya pemaknaan positif terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara hubungan kerja dengan kondisi psikologis tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur. Hal ini sejalan dengan teori dari *Frontiers in Psychology* (2022) menemukan bahwa dukungan sosial tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menurunkan kelelahan emosional, salah satu aspek utama dari burnout. Penelitian lain dalam konteks tenaga kesehatan sosial memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa dukungan dari atasan dan kolega secara signifikan mengurangi tingkat burnout (*Frontiers in Psychology*, 2022). Dalam

konteks akademik, studi yang dilakukan terhadap dosen (BMC Public Health, 2024) menemukan bahwa dukungan sosial dan kejelasan peran (fitur utama dari hubungan kerja yang baik) berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja dan kesehatan mental, serta mencegah burnout.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2020) yang menemukan bahwa hubungan kerja yang positif antara rekan kerja dan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap penurunan tingkat stres kerja pegawai di instansi pemerintah. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Putra (2019) yang menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan potensi burnout pada tenaga kerja sektor kesehatan. Selain itu, penelitian oleh Zhang et al. (2021) menegaskan bahwa interaksi kerja yang positif mendorong terbentuknya jaringan sosial yang kuat di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

3. Hubungan Kapasitas Kerja Dengan Kondisi Psikologis

Kapasitas kerja merupakan kemampuan individu, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan dan pengalaman, untuk menyelesaikan tugas di lingkungan kerja. Kesenjangan antara kapasitas kerja dan beban tugas dapat menyebabkan tekanan mental yang mempengaruhi status psikologis pekerja.

Kapasitas kerja tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur yang sesuai sebanyak 75.6% namun masih terdapat 24.4% yang tidak sesuai. Ketidaksesuaian kapasitas kerja pada tenaga kerja disebabkan karena beberapa tenaga kerja yang memiliki jenjang pendidikan Strata 2 masih ditempatkan sebagai staf administrasi. Selain itu, beberapa tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur memiliki umur diatas 50 tahun yang kesulitan dalam adaptasi sistem pelaporan administrasi dan akademik yang terus berkembang sesuai perkembangan teknologi.

Tenaga kerja dengan kapasitas kerja yang sesuai dan mengalami kondisi psikologis yang baik sebanyak 87.1% namun sebanyak 12.9% mengalami kondisi psikologis tidak baik walaupun kapasitas kerjanya telah sesuai, hal ini dikarenakan adanya faktor eksternal di luar kapasitas kerja, seperti tekanan dari beban kerja tambahan, keterbatasan waktu dalam penyelesaian tugas, maupun tuntutan administratif yang berlebihan. Selain itu, faktor pribadi seperti masalah keluarga, kondisi kesehatan, maupun kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kondisi psikologis tenaga kerja.

Tenaga kerja dengan kapasitas kerja yang tidak sesuai dengan kondisi psikologis tidak baik sebanyak 70.0% akan tetapi yang memiliki kapasitas kerja

tidak sesuai masih ada dengan kondisi psikologis baik sebanyak 30.0% dikarenakan tenaga kerja memiliki mekanisme coping yang efektif dalam menghadapi ketidaksesuaian tugas dengan kapasitasnya. Mekanisme coping yang baik, seperti kemampuan mengelola stres, dukungan sosial, serta adanya sikap optimis dan penerimaan terhadap kondisi pekerjaan, mampu menjaga keseimbangan psikologis walaupun secara objektif kapasitas kerja tidak sesuai. Selain itu, tenaga kerja yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kemampuan untuk memanfaatkan waktu istirahat dengan baik, cenderung tidak mudah mengalami tekanan psikologis meskipun tuntutan kerja melampaui kapasitasnya. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara kapasitas kerja dengan kondisi psikologis tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur. Hal ini sejalan dengan teori Kristof-Brown et al. (2005) dan diperkuat oleh studi terbaru, teori ini menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kecocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Meskipun terdapat ketidaksesuaian kapasitas kerja, beberapa tenaga kerja tetap dapat menjaga kondisi psikologis yang baik karena mereka mampu beradaptasi, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, serta mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan kerja. Adapun teori Coping Lazarus & Folkman (1984) diperbarui oleh Scheel et al., (2022) teori ini menekankan bahwa respon psikologis seseorang terhadap stres bergantung pada strategi coping yang digunakan. Pekerja yang memiliki kapasitas kerja tidak sesuai namun mampu menggunakan strategi coping positif, seperti rekreasi, berbagi masalah dengan rekan kerja, atau manajemen waktu, cenderung tetap memiliki kondisi psikologis yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Sutanto (2020) yang menyatakan bahwa kapasitas kerja yang baik, yang meliputi keterampilan, pengalaman, dan kondisi fisik yang memadai, berkorelasi positif dengan rendahnya tingkat stres kerja pada karyawan industri manufaktur. Selain itu, hasil penelitian dari Widyastuti & Nugroho (2021) mengungkapkan bahwa kapasitas kerja yang optimal membantu pekerja mempertahankan motivasi dan kesehatan mental di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi. Adapun Penelitian terbaru oleh Zhang et al., (2023) dimana dukungan sosial di lingkungan kerja serta strategi coping adaptif terbukti berperan penting dalam menurunkan risiko stres kerja, bahkan ketika terdapat ketidaksesuaian antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan.

4. Hubungan Beban Kerja Dengan Kondisi Psikologis

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Jika berlangsung terus menerus, beban kerja yang berlebihan, disertai dengan tekanan waktu dan kompleksitas tugas, dapat menyebabkan kelelahan, stres, bahkan gangguan psikologis.

Beban kerja tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur yang sesuai sebanyak 70.7% namun masih terdapat 29.3% yang tidak sesuai. Ketidaksesuaian beban kerja pada tenaga kerja disebabkan oleh adanya jumlah pekerjaan yang melebihi kapasitas individu, sehingga tenaga kerja harus menyelesaikan tugas di luar peran utamanya. Selain itu, kompleksitas tugas yang tinggi, seperti kewajiban untuk merangkap fungsi pendidik sekaligus tenaga kependidikan, menimbulkan ketidaksesuaian dengan latar belakang pendidikan maupun kompetensi inti tenaga kerja. Tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan administratif serta tuntutan akademik yang beriringan juga menambah ketidaksesuaian tersebut. Sementara itu, keterbatasan sumber daya yang tersedia, baik dari segi tenaga pendukung maupun sarana prasarana, membuat sebagian tenaga kerja harus bekerja lebih keras sehingga beban kerja yang diterima tidak lagi proporsional.

Tenaga kerja dengan beban kerja yang sesuai dan mengalami kondisi psikologis yang baik sebanyak 89.7% namun sebanyak 10.3% mengalami kondisi psikologis tidak baik walaupun beban kerjanya telah sesuai, hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian beban kerja tidak serta merta menjamin kondisi psikologis yang optimal, karena masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan psikologis tenaga kerja. Salah satu faktor yang berperan adalah jumlah pekerjaan yang diterima tenaga kerja. Walaupun secara kuantitatif jumlah pekerjaan dianggap sesuai dengan standar, pada kenyataannya sebagian tenaga kerja merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak apabila dilakukan secara berulang dan terus menerus tanpa variasi. Kondisi ini dapat menimbulkan kejenuhan dan kelelahan mental sehingga berdampak negatif terhadap kondisi psikologis. Selain itu, kompleksitas tugas juga memengaruhi kondisi psikologis tenaga kerja. Beberapa pekerjaan menuntut ketelitian tinggi, keterampilan khusus, serta tanggung jawab besar yang dapat menimbulkan beban kognitif dan emosional. Dengan demikian, walaupun jumlah pekerjaan tidak berlebihan, kompleksitas tugas yang tinggi tetap berpotensi menimbulkan tekanan psikologis. Faktor lain adalah tekanan waktu. Dalam pelaksanaan pekerjaan, tenaga kerja sering kali dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang ketat. Adanya batas waktu penyelesaian yang singkat dapat menimbulkan stres, meskipun beban kerja secara umum telah disesuaikan dengan kapasitas individu. Tekanan waktu inilah yang menjadikan sebagian tenaga kerja merasa kewalahan sehingga berdampak pada kesehatan psikologisnya. Selain itu, sumber daya yang tersedia juga memiliki peranan penting. Keterbatasan fasilitas pendukung, teknologi kerja, maupun jumlah tenaga pendukung dapat membuat pekerjaan yang seharusnya ringan menjadi lebih sulit untuk diselesaikan. Kondisi ini menambah tekanan psikologis, karena tenaga kerja harus berusaha lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya yang terbatas.

Tenaga kerja dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi psikologis tidak baik sebanyak 66.7% akan tetapi yang memiliki beban kerja tidak sesuai masih ada dengan kondisi psikologis baik sebanyak 33.3% dikarenakan ketidakcocokan antara beban kerja dengan kapasitas individu tidak selalu berakibat pada gangguan psikologis, karena adanya faktor penyesuaian diri, mekanisme koping, serta peran aspek lingkungan kerja yang turut memengaruhi. Faktor pertama adalah jumlah pekerjaan, bagi sebagian tenaga kerja jumlah pekerjaan yang berlebih tidak selalu menimbulkan tekanan apabila mampu mengatur prioritas kerja serta memiliki pengalaman yang cukup. Faktor kedua adalah kompleksitas tugas walaupun beban kerja tidak sesuai terdapat tenaga kerja yang menganggap kompleksitas tugas sebagai tantangan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan intrinsik. Faktor ketiga adalah tekanan waktu tidak semua tenaga kerja merespons tekanan waktu dengan stres, tenaga kerja yang terbiasa bekerja dengan target cenderung lebih tahan terhadap tekanan dan menjadikannya sebagai pemacu kinerja. Faktor keempat adalah sumber daya yang tersedia, tersedianya fasilitas serta akses pada teknologi membantu tenaga kerja menyelesaikan pekerjaan walaupun beban kerjanya tidak sesuai. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dengan kondisi psikologis tenaga kerja di Universitas Indonesia Timur. Hal ini sejalan dengan teori resilience menurut Luthar, (2018) individu dengan ketahanan psikologis yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi situasi yang menekan tanpa mengalami gangguan psikologis yang berarti. Selain itu, teori Robbins (2019) juga menyatakan bahwa individu dengan keterampilan manajemen waktu yang baik lebih mampu menoleransi beban kerja tinggi tanpa mengalami gangguan psikologis.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Evi Sunarti dkk. (2021) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. Penelitian tersebut menegaskan bahwa meskipun beban kerja telah diatur sesuai kapasitas, faktor lain seperti tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan, serta keterbatasan sumber daya masih berpotensi memengaruhi kondisi psikologis tenaga kerja. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kondisi psikologis tidak hanya dipengaruhi oleh kesesuaian beban kerja, tetapi juga oleh interaksi berbagai faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan karakteristik individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan :

1. Ada hubungan antara pembagian tugas dengan kondisi psikologis di Universitas Indonesia Timur.
2. Ada hubungan antara hubungan kerja dengan kondisi psikologis di Universitas Indonesia Timur.
3. Ada hubungan antara kapasitas kerja dengan kondisi psikologis di Universitas Indonesia Timur.
4. Ada hubungan antara beban kerja dengan kondisi psikologis di Universitas Indonesia Timur.

SARAN

1. Pembagian tugas yang tidak sesuai dapat diatasi dengan melakukan penambahan jumlah tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaan pada masing-masing unit kerja.
2. Mengadakan family gathering dapat menjadi kesempatan yang baik untuk memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan kerja sama antara rekan kerja dan atasan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.
3. Untuk mengoptimalkan kapasitas kerja, perlu menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi pendidikan, khususnya tenaga kerja dengan pendidikan Strata 2 yang sebaiknya difokuskan pada bidang akademik. Selain itu, dilakukan program pelatihan dan pendampingan berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas kerja bagi tenaga kerja berusia di atas 50 tahun agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi.
4. Beban kerja yang tidak sesuai dapat dikurangi dengan melakukan evaluasi secara berkala agar jumlah pekerjaan yang diberikan tetap sesuai dengan kapasitas individu, mengurangi kompleksitas tugas yang bersifat rangkap fungsi dengan cara memisahkan peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi masing-masing, mengatasi tekanan waktu dapat menerapkan pengelolaan jadwal kerja yang lebih fleksibel dan realistis sehingga penyelesaian pekerjaan lebih tertata, perlu adanya penambahan tenaga pendukung serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, S. (2022). Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Bertentangan Dengan Hukum. *Jurnal Komunitas Yustisia*, 4(3), 1016-1023. <https://doi.org/10.23887/jatayu.v4i3.43740>
- Anisah, N. ... Pendidikan, P. (2025). Memahami Karakteristik Psikologis Peserta Didik Untuk Meningkatkan Proses Pembelajaran.
- Dewi, L. (2024). Analisis Hubungan Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja. 16(2), 106-115.
- Gallup. (2022). Survei: 44% Pekerja Di Dunia Alami Stres Pada 2022. In *DataIndonesia.Id*. <https://dataindonesia.id/varia/detail/survei-44-pekerja-di-dunia-alami-stres-pada-2022>
- Hendrawati, H. ... Senjaya, S. (2022). Gangguan Makan Dan Perilaku Bunuh Diri Pada Remaja: Sebuah Tinjauan Literatur. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 16(6), 529-541. <https://doi.org/10.33024/hjk.v16i6.8127>
- Kenali, P. ... Hendrilie, V. (2025). Jurnal Pengabdian Masyarakat Trimedika (JPMT) DEPRESI PADA PEKERJA : KENALI GEJALA DAN
- PENCEGAHANNYA Depression In Workers : Recognize The Symptoms And Prevention Depresi Merupakan Gangguan Mental Yang Umum Dimana Gangguan Ini Melibatkan Suasana Hati Se. 2, 258-267.
- Khairani, P. A., & Masidin, M. (2022). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Peralihan Tenaga Kerja Manusia Menjadi Tenaga Mesin Sebagai Bentuk Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *National Journal Of Law*, 6(1), 688. <https://doi.org/10.47313/njl.v6i1.1676>
- Lenny Situmorang ... Yacub Hutabarat. (2023). Pengaruh Pembagian Tugas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 151-163. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.185>
- Liwu, G. P., & Mea, M. H. C. D. (2025). Pengaruh Pembagian Tugas Dan Keterampilan Terhadap Hasil Kerja Karyawan Perkebunan Kopi Pt. Rero Lara Hokeng 1). Vol. 15 No, 156-172. <https://doi.org/10.37478/als.v15i01.5340>
- Magfirah Mukhtar, S. H. ... Fatimah Maria, J. (2023). Communication Between Mothers And Children With Mental Disorders. *Kne Social Sciences*, 2023, 262-272. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i9.13337>
- Maidiyanto, R. ... Sompia, A. T. (2021). The Effect Of Work Motivation, Work Environment And Quality Of Communication On Employee Performance At The

Regional Secretariat Of South Kalimantan Province, Indonesia. *European Journal Of Human Resource Management Studies*, 5(2), 122-152.
<https://doi.org/10.46827/Ejhrms.V5i2.1108>

Maitriani, C., & Novita, R. (2021). Pengaruh Etika, Kapasitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*

|, 3(2), 234. <https://doi.org/10.47647/Jrr>

Ramdhona, T. S. ... Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891-914. <https://doi.org/10.46306/Vls.V2i2.119>

Rindorindo, R. P. ... Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953-5962.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>

Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja.

Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 8(2), 174.
<https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V8i2.4897>

Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
<https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i11.385>

Sunarti, E. ... Junaidi, J. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 20-27. <https://doi.org/10.33024/Jpm.V3i1.3448>

Susilawaty, A. (2020). Epidemiologi Lingkungan. In *Journal Of Chemical Information And Modeling* (Vol. 21, Issue 1).

Syamsurijal, S., & Sarwan, S. (2021). Kondisi Psikologis Mahasiswa PGSD Universitas Muhammadiyah Buton (UMB) Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(1), 220-226.
<https://doi.org/10.31004/Edukatif.V3i1.290>

Tampone, K. H. ... Prayogo, P. (2024). Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan Berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023.

12(5), 1-23.

WHO. (2022). WHO And ILO Call For New Measures To Tackle Mental Health Issues At Work. In ILO News (Pp. 34-36).

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856821/Lang--En/Index.Htm

Wibowo, S. A., & Handayani, A. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Mitra Pengemudi Ojek Online Di Komunitas Gojek X. PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi, 2(November), 185-196.

Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 19(1), 604-613. <https://doi.org/10.31316/Akmenika.V19i1.2636>

Kemdikbud, (2021). "Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen <https://p3gtk.kemdikbud.go.id/read-news/undangundang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen>

Rohman, M. A. dan Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang 119 Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen. Vol 2 No 1. 1-22.

Risnatalia, I. G. A. dan Wibawa, I. M. A. (2024). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Guru Smp Negeri 1 Seririt. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol 13 No 1: 41.

Parashakti, R. D. dan Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah). Vol 5 No 1: 365-373.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil). Vol 1: 108-110.

Ekawati, R. dan Sarifah, I. S (2020). Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Majalaya. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi). Vol 3: 394-407.

Handayani, Yulia, Hidayat Hidayat, and Suharni A. Fachrin. 2022. "Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT.PRIMA Karya Manunggal Kabupaten Pangkep." Window of Public Health Journal 2(5):1699-1709.

Kristina, Ribka Stia, and Elvaro Islami Muryadi. 2022. "Hubungan Beban Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Dan Bidan Di Puskesmas Rantau Rasau Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2022.” SCIENTIA JOURNAL 11(2):71-85.

Kusumaningrum, Puput Risti, Esri Rusminingsih, and Roby Noor Jayadi. 2022. “Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat.” Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan 5(1):31-37. doi: 10.32584/jkmk.v5i1.1462.

Ramadhani, Mutiara Suci, Anwar Ramli, and Abdi Akbar. 2022. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona.” Jurnal Bisnis Kolega 8(2):58-67. doi: 10.57249/jbk.

Safitri, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 11(1), 23-30.

Wibowo, E., & Handayani, T. (2020). Hubungan beban kerja dengan kondisi psikologis karyawan. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 9(1), 55-64.

Bakker AB, Xanthopoulou D, Demerouti E. 2023. Weekly job demands, dysfunctional coping, and self-undermining: a multilevel study of job burnout. Appl. Psychol. Int. Rev. In press