



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4320>

PENGARUH STRESS KERJA DAN ANXIETY TERHADAP MENTAL WELL-BEING KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA DI KOTA MAKASSAR

^KFadhilah¹, Muhammad Khidri Alwi², Nur Ulmy Mahmud³

¹Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Peminatan Epidemiologi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K) : fdlh2121@gmail.com

fdlh2121@gmail.com¹, khidrialwi97@gmail.com², nurulmymahmud@yahoo.com³

ABSTRAK

Well-being adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap positif terhadap dirinya dan orang lain, mampu mengendalikan lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup yang lebih bermakna, serta berusaha untuk terus mengembangkan potensi dalam dirinya. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, pengembangan karier, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dimana karyawan merasa capek, gelisah, tidak bahagia, sakit kepala, lemah serta mudah marah. *World Health Organization* (WHO) menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres. Di Indonesia tercatat sekitar 10 % dari total penduduk Indonesia mengalami stress. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui, pengaruh Pengaruh Stress kerja dan *Anxiety* Terhadap Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan kuantitatif *cross sectional*. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 97 karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Makassar. Hasil Penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh stress dan kecemasan (*anxiety*) terhadap *well-being* dengan nilai P 0,999 (Stress kerja) dan P 0,719 (Kecemasan) dengan menggunakan uji *Chi-square* sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh stress dan kecemasan terhadap mental *well-being* karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar. Diharapkan kepada seluruh karyawan agar tetap mempertahankan lingkungan yang positif di tempat kerja, serta mempertahankan manajemen stress dan kecemasan agar *well-being* karyawan baik.

Kata kunci : Stress kerja; kecemasan; *well-being*; karyawan

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 5 Oktober 2022

Received in revised form : 18 Oktober 2022

Accepted : 21 Desember 2022

Available online : 30 Juni 2023

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Well-being is a condition in which the individual has a positive attitude towards himself and others, can make his own decisions and regulate his own behavior, is able to control an environment that is compatible with his needs, has a more meaningful life goal, and strives to continue to develop potential in himself. Some research results explain that there is an influence between employee performance, work stress and job satisfaction. Work stress negatively affects employee performance, because excessive workload, time pressure, career development, family problems and organizational problems can reduce the employee's performance where employees feel tired, restless, unhappy, headache, weak and irritable. The World Health Organization (WHO) states that about 450 million people in the world experience stress. In Indonesia, it is recorded that around 10% of the total Indonesian population experiences stress. This study aims to determine the effect of work stress and anxiety on Bank Syariah Indonesia employees in Makassar City. This study used quantitative cross sectional, using logistic regression analysis. The number of samples used in this study was 97 employees of Bank Syariah Indonesia Makassar City. The results of this study showed that there was no influence of stress and anxiety (anxiety) on well-being with values of P 0.999 (Work stress) and P 0.719 (Anxiety) using the Chi-square test so that it could be concluded that there was no influence of stress and anxiety on the mental well-being of Bank Syariah Indonesia employees in Makassar City.

Keywords : Work stress; anxiety; well-being; employees

PENDAHULUAN

Kesejahteraan mental menggambarkan keadaan mental seseorang, bagaimana ia merasa, dan seberapa baik ia menghadapi kehidupan sehari-hari.¹ Seseorang yang memiliki *Well-being* yang baik akan relatif percaya diri dan memiliki *self-esteem* yang positif, dapat merasakan dan mengekspresikan berbagai emosi, dapat membangun dan memelihara hubungan baik dengan orang lain, merasa terlibat dengan dunia sekitar, bekerja dengan produktif, serta dapat mengatasi stres dalam kehidupan sehari-hari. Sementara sebaliknya apabila seseorang memiliki *Well-being* yang rendah, maka mereka akan memiliki perasaan negatif dari hari ke hari dan tidak berfungsi secara baik.²

Dalam survei *Global Human Capital Trends* tahun 2020, 80% responden mengidentifikasi *well-being* sebagai prioritas penting untuk kesuksesan organisasi mereka. Karyawan yang memiliki *well-being* yang baik dapat bekerja lebih produktif, loyal dengan organisasi, memuaskan klien, dan memiliki tingkat *turnover* yang rendah. Sementara sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki *well-being* rendah akan menunjukkan sikap kurang maksimal dalam bekerja, seperti kurangnya produktivitas, *absenteeism*, dan kurangnya kontribusi untuk organisasi.³ Kesejahteraan tempat kerja merupakan suatu kewajiban karena peningkatan kesejahteraan tempat kerja akan berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan⁴

Beberapa hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja karyawan, stress kerja dan kecemasan. Dimana stress kerja dan kecemasan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, pengembangan karier, masalah keluarga dan masalah organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dimana karyawan merasa capek, gelisah, tidak bahagia, sakit kepala, lemah serta mudah marah.⁵

World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres. Di Indonesia tercatat sekitar 10 % dari total penduduk Indonesia mengalami stress. Hasil observasi yang dilakukan pada pengambilan, diketahui jumlah karyawan Bank Syariah Indonesia

sebanyak 471 karyawan. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan, dari hasil yang diperoleh rata-rata mengeluhkan kecemasan akibat beban kerja dan tekanan waktu sehingga mengakibatkan stress pada karyawan. Mengetahui bagaimana kondisi karyawan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh stres kerja dan anxiety terhadap *Well-being* pada Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif observasional dengan rancangan desain *cross sectional study*, yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia kota Makassar dengan membagikan 3 kuesioner yaitu kuesioner Stress kerja, kecemasan dan *well-being* berbentuk *Google Form* yang disebar secara *online* pada bulan Agustus tahun 2022 dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar sebanyak 471 karyawan.

Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang dimana teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan tertentu sesuai yang dikehendaki peneliti.

Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Lemeshow dimana didapatkan jumlah sampel sebanyak 97 karyawan. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pernyataan penelitian yang akan dibagikan kepada responden menggunakan kuisoner. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari instansi terkait yaitu jumlah karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar. Pengolahan data dilakukan dengan cara komputerisasi dengan menggunakan SPSS. Analisis data dilakukan dengan analisis univariat dan analisis bivariat bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum dengan melihat distribusi frekuensi serta untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan uji *Chisquare* dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$.

HASIL

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	40	41,2
Perempuan	57	58,8
Umur (tahun)	n	%
20-35	60	61,86
36-50	37	38,14
Total	97	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 1 Menunjukkan sampel penelitian jumlah perempuan (58,5%) dan laki-laki (41,2%). Sedangkan untuk umur responden yang paling banyak pada kelompok umur 20-35 (61.86%)

dan yang sedikit adalah kelompok umur 36-50 (38.14%).

B. Variabel yang diteliti

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan Stress Kerja

Stres Kerja	n	%
Mengalami stress kerja	38	39,2
Tidak mengalami stress kerja	59	60,8
Total	97	100,0

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kriteria objektif stres kerja karyawan dari 97 responden terdapat 39,2% karyawan mengalami stress kerja. Sedangkan, yang tidak mengalami stress kerja sebanyak 60,8% karyawan.

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan *Anxiety*

Anxiety	n	%
Mengalami <i>anxiety</i>	85	87,6
Tidak mengalami <i>anxiety</i>	12	12,4
Total	97	100,0

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kriteria objektif anxiety karyawan dari 97 responden terdapat 87,6% karyawan mengalami anxiety. Sedangkan, yang tidak mengalami stress kerja sebanyak 12,4% karyawan.

Tabel 4. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Mental Well-being* Karyawan

Well-being	n	%
<i>Well-being</i> Tinggi	94	96,9
<i>Well-being</i> Rendah	3	3,1
Total	97	100,0

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan kriteria objektif well-being karyawan dari 97 responden terdapat 96,9% karyawan memiliki Well-being tinggi. Sedangkan, karyawan yang memiliki well-being rendah hanya 3,1% karyawan.

C. Analisis Bivariat

Tabel 5. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Mental Well-being* Karyawan

Stress Kerja	Mental <i>Well-being</i>				Total		P_{Value}
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%	n	%	
Stress	1	2.6	37	97.4	38	100	0.999
Tidak Stress	2	3.4	57	96.6	59	100	
Total	3	3.1	94	96.9	97	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari hasil uji logistic didapatkan bahwa variabel Stress kerja yang memiliki *well-being* tinggi sebanyak 97.4% responden, sedangkan Stress kerja dengan *well-being* rendah hanya 2.6% dari 38 responden. Untuk yang tidak stress kerja dengan *well-being* tinggi sebanyak 96.6%, sedangkan stress kerja dengan *well-being* rendah hanya 3.4% responden.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $P_{\text{value}} 0,999$ ($P_{\text{value}} > 0,05$) yang berarti H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi *well-being* karyawan.

Tabel 6. Pengaruh *Anxiety* terhadap *Mental Well-being* Karyawan

<i>Anxiety</i>	<i>Mental Well-being</i>				Total		P_{value}
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Mengalami	3	3.5	82	96.5	85	100	0.719
Tidak mengalami	0	0	12	100	12	100	
Total	3	3.1	94	96.9	97	100	

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa dari hasil uji logistic didapatkan bahwa variabel yang mengalami *Anxiety* dengan *well-being* tinggi 96.5 dari 85 responden, sedangkan yang mengalami *anxiety* dengan *well-being* rendah sebanyak 3.5%. Tidak ada responden ditemukan yang tidak mengalami *anxiety* dengan *well-being* rendah, sedangkan jumlah responden yang tidak mengalami *anxiety* dengan *well-being* tinggi sebanyak 100% dari 12 responden.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $P_{\text{value}} 0,719$ ($P_{\text{value}} > 0,05$) yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh *anxiety* terhadap *mental well-being* karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan serangkaian analisis yang telah dilakukan, ditemukan hasil bahwa variabel independen ini ketika diteliti tidak memiliki pengaruh terhadap *mental well-being* dengan sifat yang sama, yaitu positif. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,999 dimana angka ini lebih besar dari derajat minimal signifikansi yakni sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *mental well-being*. Hal ini disebabkan manajemen stress pada Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar sudah terlaksana dengan baik, hubungan antar rekan juga sangat baik sehingga tingkat stress rendah.

Stres memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap respon emosi negatif daripada respon emosi positif, sehingga karyawan dapat dikatakan tidak memiliki perasaan positif yang ditunjukkan dengan rendahnya *well-being*.⁶ Stress kerja dapat dialami oleh seseorang apabila kemampuannya tidak memadai untuk menghadapi atau menyesuaikan diri, sebagai akibat dari aksi lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologi secara berlebihan terhadap seseorang.

Ketimpangan pada tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada (tekanan kerja), menyebabkan seseorang lebih banyak merasakan afek negatif dan ketidakpuasan hidup dalam bentuk rendahnya *well-being*.⁷

Sedangkan untuk variabel kecemasan ditemukan hasil bahwa variabel independen ini ketika diteliti tidak memiliki pengaruh terhadap mental *well-being* dengan sifat yang sama, yaitu positif. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,719 Angka ini lebih besar dari derajat minimal signifikansi yakni sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *anxiety* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mental *well-being*. Hal ini disebabkan karena dukungan sosial yang baik, serta faktor individu karyawan itu sendiri seperti kebersyukuran dan *self esteem* yang baik.

Sumber kecemasan berasal dari konflik yang tidak disadari antara ego dan impuls-impuls ego harus mencoba untuk menunda dorongan seksual dan agresivitas id, mempersepsikan dan memanipulasi realitas untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan, serta membatasi tuntutan untuk mencapai kesempurnaan dari superego. Ketika seseorang tidak mampu menangani konflik yang muncul, maka ego akan tertekan sehingga terbentuk kecemasan. Tekanan waktu merupakan persepsi karyawan ketika ia merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sementara dimensi kedua, yaitu kecemasan memberikan pengaruh signifikan terhadap mental *well-being*.⁸ Kecemasan diartikan dengan adanya kegelisahan yang dialami oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dimensi tekanan waktu dipersepsikan positif dengan *mental well-being*. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa dengan tuntutan waktu yang diberikan justru membuat mereka merasa terpacu dan memiliki potensi untuk dapat berkontribusi lebih terhadap organisasi, sehingga dapat meningkatkan *well-being* mereka.³ Sementara aspek negatif dalam stres kerja dijelaskan pada dimensi kecemasan terhadap *mental well-being*. Tuntutan pekerjaan, tanggung jawab, serta konsekuensi ketika bekerja selama pandemi membuat generasi milenial merasa tertekan dan memiliki kecemasan yang berkontribusi lebih besar pada stres kerja sehingga hal tersebut dapat berdampak pada *well-being* karyawan.⁹

Hubungan positif dengan orang lain yaitu adanya hubungan yang hangat dan rasa percaya terhadap orang lain dan bersahabat dengan orang lain. Mandiri yaitu adanya kemampuan untuk menentukan nasib sendiri, mengatur perilakunya sendiri, menolak tekanan sosial dan mampu mengevaluasi diri sendiri dengan standar individu itu sendiri dapat diartikan bahwa mandiri pada individu dapat menentukan segala sesuatu seorang diri dan mampu mengambil keputusan tanpa tekanan.¹⁰ Penguasaan terhadap lingkungan yaitu kemampuan untuk menghadapi kejadian-kejadian di luar dirinya atau dapat mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupannya sehari-hari.¹¹ Tujuan hidup yaitu adanya rasa keterarahan dalam hidup, mempunyai target yang ingin dicapai dan mampu merasakan arti dari kehidupan saat ini maupun masa lalu. Perkembangan pribadi yaitu individu yang mampu mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia, misalnya dengan keterbukaan terhadap pengalaman baru. Aspek-aspek tersebut akan berkembang dengan cara yang bervariasi pada individu dalam upaya untuk dapat

berfungsi secara positif.¹²

Anxiety merupakan reaksi emosional seseorang yang dirasakan tidak menyenangkan dan dipersepsi sebagai suatu bahaya nyata atau imajiner yang disertai dengan perubahan sistem saraf otonom dan pengalaman subjektif sebagai “tekanan“, “ketakutan“ dan “kegelisahan“. *Anxiety* memiliki dua bentuk yaitu *State Anxiety* dan *Trait Anxiety*. *State Anxiety* mengacu pada *Anxiety* yang sifatnya sementara sedangkan *Trait Anxiety* sifatnya menetap. *State Anxiety* digunakan untuk merujuk pada reaksi emosional yang kompleks yang muncul pada diri individu yang menafsirkan situasi tertentu sebagai bahaya atau ancaman yang sifatnya sesaat. Jika situasi dianggap sebagai ancaman, terlepas dari kehadiran bahaya nyata atau imajiner, orang yang merasakan situasi sebagai ancaman akan mengalami *elevation A-State* sedangkan *Trait Anxiety* muncul dalam perilaku dan frekuensi kecemasan individu yang tinggi dalam mengalami *State Anxiety*.¹³ Semakin tinggi tingkat *Anxiety* maka semakin rendah *well-being* atau sebaliknya, semakin rendah tingkat *Anxiety* maka semakin tinggi *well-being*, namun apabila tingkat *anxiety* tinggi memiliki *well-being* yang tinggi dikarenakan karena sebagian besar subjek memiliki *Anxiety* yang bersifat sementara yaitu muncul kecemasan bila menghadapi situasi mengancam dan akan menurun kecemasannya bila situasi mengancam tersebut menghilang. Kecemasan yang dialami subjek tidak bersifat menetap.¹⁴

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan *anxiety* terhadap *mental well-being* karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Makassar Tahun 2022, maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh stress kerja dan *anxiety* terhadap *mental well-being* karyawan. Adapun hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya faktor lain yang mempengaruhi karyawan seperti dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu saja (internal), tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor dari luar (eksternal) yang terdiri dari kebersyukuran, *forgiveness*, *personality*, *self esteem*, dan spiritualitas dan dukungan sosial.

Diharapkan instansi dapat mempertahankan manajemen stress dan kecemasan dengan baik, serta diharapkan karyawan juga dapat mempertahankan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Zulqarnain, S.Ag., M.Hum. P. Manajemen Konflik dan Stress. Cetakan Pe. Zulqarnain, S.Ag., M.Hum. P., editor. Team WADE Publish; 2021. 210 hal.
2. MIND. Coronavirus: the consequences for mental health. 2021;(July).
3. Maserati GG, Purba HP. Pengaruh Stres Kerja dan Coronavirus Anxiety terhadap Mental Well-Being pada Generasi Milenial. *Bul Ris Psikol dan Kesehat Ment.* 2021;1(1):183.
4. Aryanti RD, Sari EYD, Widiana HS. A Literature Review of Workplace Well-Being. 2020;(January 2020).
5. Sandiartha IWB, Suwandana IGM. The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative. *E-Jurnal Manaj.* 2020;9(5):1899–920.
6. Simarmata RM. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). *JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia).* 2021;5(1):63.
7. Listari. Kecemasan dan Kesejahteraan. 2018;1–23.
8. Maulidah K, Ali S, Pangestuti DC. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *J Akuntansi, Keuangan, dan Manaj.* 2022;3(2):159–76.
9. Muslim M. Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 ” 193. *J Manaj Bisnis.* 2020;23(2):192–201.
10. Masalah IALB. Lasri Sinurat. 2011;(340).
11. Han ES, goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee A. Kesejahteraan Mental. *J Chem Inf Model.* 2019;53(9):1689–99.
12. Rositasari. religiusitas dengan psychological well being pada ibu rumah tangga yang tidak bekerja. 2020;1–23.
13. Meiza A, Puspasari D, Kardinah N. Kontribusi Gratitude Dan Anxiety Terhadap Spiritual Well-Being Pada Orang Tua Anak Berkebutuhan Khusus. *Humanitas (Monterey N L).* 2018;15(1):1.
14. Dian VSK, Hartati S. Subjective Well-Being Dan Kecemasan Menghadapi Kematian Pada Lansia Subjective Well-Being and Death Anxiety Among Elderly People. *J Ecopsy [Internet].* 2017;4(3):138–43. Tersedia pada: <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/ecopsy/article/view/4293>