Jurnal Ecopsy Volume 11, Nomor 1, April 2024, 42-52
doi: 10.20527/ecopsy.2024.04.004

eISSN: 2354-7634
pISSN: 2354-7197

Peranan Tuntutan Kerja Terhadap Workplace Anxiety Pada Karyawan Sales Perusahaan PT. X Banjarbaru

The Role of Job Demands on Workplace anxiety in Sales Employees of PT. X Banjarbaru

Sam Agus Hidayat Rumbauw*, Sukma Noor Akbar, dan M. Syarif Hidayatullah
Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat
Jl. A. Yani, 36.00 Banjarbaru Kalimantan Selatan, 70714, Indonesia

ABSTRAK

Tingginya tekanan di lingkungan perusahaan yang serba cepat dan kompetitif telah ditemukan mendorong budaya stres tinggi yang menyebabkan kecemaasan (misalnya, budaya penjualan). *Workplace anxiety* adalah reaksi kecemasan di tempat kerja. Adapun salah satu faktor *workplace anxiety* adalah tuntutan kerja. Melalui hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan tuntutan kerja terhadap *workplace anxiety* pada karyawan sales di perusahaan PT. X Banjarbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Sampel penelitian ini ditentukan menggunakan *non probability sampling* dengan jenis total *sampling* atau *sampling* jenuh sehingga diperoleh 35 karyawan sales PT X Banjarbaru sebagai subjek penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat peranan positif dari tuntutan kerja terhadap *workplace anxiety* (R^2=0,118, p<0.05). Semakin tinggi tuntutan kerja karyawan, maka semakain tinggi *workplace anxiety*. Tuntutan kerja memiliki peran sebesar 11,8% dalam memprediksi *workplace anxiety* sementara sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak teliti.

Kata kunci: karyawan sale; tuntutan kerja; *workplace anxiety*

ABSTRACT

High pressure in a fast-paced and competitive corporate environment has been found to encourage high-stress cultures that cause anxiety (eg, sales culture). Workplace anxiety is a reaction to anxiety at work. One of the workplace anxiety factors is job demands. Through this, this study aims to determine the role of work demands on workplace anxiety in sales employees at PT. X. This research is a quantitative study with a cross-sectional design. The research sample was determined using non-probability sampling with total sampling or saturated sampling so that 35 sales employees of PT. X Banjarbaru as a research subject. The analytical method used is simple linear regression. The results of the analysis show that there is a positive role of job demands on workplace anxiety (R^2=0.118, p<0.05). The higher the job demands of employees, the higher the workplace anxiety. Job demands have a role of 11.8% in predicting workplace anxiety while the rest are caused by other factors that are not thorough.

Keywords: sales employees; job demands; workplace anxiety

***Korespondensi:**
Sam Agus Hidayat Rumbauw
samagushidayatr7@gmail.com

Masuk: 16 November 2024
Diterima: 21 November 2024
Terbit: 24 November 2024

Sitasi:
Rumbauw, S. A. H., Akbar, S. N., & Hidayatullah, M. S. (2024). Peranan Tuntutan Kerja Terhadap Workplace Anxiety Pada Karyawan Sales Perusahaan PT. X Banjarbaru. *Jurnal Ecopsy, 11*(1), 42-52. http://doi.org/10.20527/ecopsy.2024.04.004

PENDAHULUAN

Indonesia mengalami peningkatan stres namun tetap lebih rendah dibandingkan dunia. Berdasarkan Survei *Mercer Marsh Benefit* (MMB) mendapatkan ada 2 dari 5 karyawan atau 37% teridentifikasi merasakan stres. Banyak yang terjadi di tahun lalu yang berdampak pada pekerja di tahun 2022. Mulai dari pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masif hingga kebangkrutan (Suhendarlan *et al*., 2022). Hasil survei *CFO Innovation Asia Staff* pada tahun 2012 telah mengidentifikasi Indonesia sendiri merasakan peningkatan dengan angka 9% daripada tahun sebelumnya yang hanya menunjukkan 6%. Persentase ini

membuktikan kemungkinan stres pekerja di Indonesia cukup tinggi yaitu 73% (Syahidan, 2021).

Biro Statistik Ketenagakerjaan tahun 2018 membuktikan bahwa 40% dari permasalahan *intention to out* disebabkan oleh masalah stres. Perhitungan ini dilandaskan oleh data 60% hingga 90% kunjungan ke dokter dikarenakan hal-hal yang berkaitan dengan stres. Oleh *Health and Safety Executive* (HSE) juga membahas terkait depresi serta stres di dalam lingkup kerja di tahun 2018, di perkirakan 595.000 permasalahan dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Depresi maupun yang disebabkan oleh pekerjaan juga memberikan dampak sekitar 44% dari keseluruhan permasalahan yang menyangkut permasalahan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan serta 57% yang dilandaskan oleh kasus ketidakhadiran di kantor yang disebabkan oleh sakit (Sumanta *et al*., 2022).

Tingginya sumber stres berkontribusi terhadap peningkatan kecemasan, yang meliputi kondisi kerja yang menuntut, ketidakcukupan peran, batasan peran, shift kerja yang panjang, dukungan sosial yang rendah, beban kerja yang tinggi, kesadaran yang rendah tentang masalah kesehatan mental, dan hubungan industrial yang buruk. Tingkat stres terkait pekerjaan, perbedaan individu, karakteristik tempat kerja sangat berpengaruh di tempat kerja dengan individu yang mengalami kecemasan (Brooks, 2021). Individu dengan kecemasan didefinisikan mempunyai keraguan di dalam diri terkait kemampuan dalam memanajemen situasi yang merugikan serta rasa ketidakpercayaan diri pada kesanggupan mereka yang secara bersamaan menunjukkan bias pemrosesan informasi dan memiliki kecenderungan memperhatikan rangsangan ambigu (Cheng & McCarthy, 2018). Kebanyakan orang berpendapat, lingkungan kerja merupakan sumber kekhawatiran dan kecemasan. Bahkan, karyawan bisa merasa cemas pada waktu-waktu tertentu, baik itu sebelum atau di tengah-tengah berinteraksi dengan rekan kerja di lingkungan kerja (Zhang *et al*., 2022).

Faktor-faktor seperti ketidakpercayaan akan diri serta ketidakcukupan pengalaman dan keahlian di bidang pekerjaan juga dapat memengaruhi timbulnya kecemasan terhadap dunia kerja (Dimenggo & Yendi, 2021). *Workplace anxiety* adalah kecemasan yang dapat dikategorikan ke dalam gangguan kecemasan, khususnya sebagai fobia spesifik (DSM: 300.29; ICD-10: F40.298) untuk menilai pekerjaan dan spesifik di tempat kerja yang menyebabkan masalah kemampuan kerja, kecenderungan menghindari pekerjaan, dan akhirnya cuti sakit. *Workplace anxiety* menyebabkan beberapa gejala utama seperti perasaan panik terkait pekerjaan yang menimbulkan pengindaraan dari tempat kerja dan kecemasan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan tertentu (Zhang *et al.*, 2022; Muschalla, 2021; Vignoli *et al.*, 2017; McCarthy *et al.*, 2016).

Tuntutan kerja adalah lebih dan/atau banyaknya tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu terbatas yang dapat memberi tekanan pada diri karyawan. Hal-hal seperti tingginya beban kerja & tenggat waktu yang tertunda (Marua & Radikun, 2022; Cheng & Mccarthy, 2018). Tuntutan kerja adalah area kerja yang membutuhkan usaha fisik dan/atau mental yang konstan yang mana dapat menguras energi, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik dengan orang lain, dan ketidakamanan pekerjaan di masa depan (Bakker *et al.*, 2022; Schaufeli, 2017).

Tuntutan kerja emosional, tuntutan organisasi dan tuntutan tuga dijelaskan sebagai tiga karakteristik situasional penentu utama *workplace anxiety* situasional. Karakteristik pekerjaan cenderung memicu tingkat kecemasan yang tinggi di tempat kerja, lingkungan atau tempat kerja yang kompetitif dan cepat telah diindikasi mendorong berbagai budaya seperti stres tinggi (misalnya, budaya penjualan) (Cheng & Mccarthy, 2018). Berdasarkan *Annual Review* dari PT. Astra International Tbk (2021) penjualan dan purnajual produk Daihatsu yang dipasarkan di

Indonesia dilakukan oleh *Daihatsu Sales Operation* (DSO) (Purnomo, 2023). Dikutip dari laman resminya Astra Daihatsu (2021) *Marketing & Customer Relations Division Head* PT. X S*ales Operation* (AI-DSO), PT. X cetak rekor penjualan mobil terbanyak se-Indonesia. Menurut Utomo (2019) penjualan sangat dipengaruhi dari kinerja sales. Seorang sales merupakan pendorong dalam perusahaan meraih keutungan. Kinerja yang tercipta apabila perusahaan merancang strategi yang dapat menciptakan sales yang handal, keahlian sendiri terkait tentang persoalan penting untuk berhadapan dengan konsumen dan perusahaan bagi seorang sales.

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan, peneliti melakukan wawancara kepada kepala cabang PT. X Banjarbaru. Peneliti mendapatkan informasi bahwa subjek memastikan bahwa karyawannya mendapatkan tuntutan kerja yang sangat tinggi yang menyebabkan stres dan kecemasan serta ketakutan pada karyawan. Subjek meningkatkan kerja karyawan hingga 100% di luar kontrak kerja dan target penjualan hingga 300%, dikarenakan ingin tetap menjadi cabang terbaik nasional. Subjek mengatakan tingkat aktivitas yang banyak seperti *exhibition*, membuat *outlet-outlet* pemasaran di berbagai daerah pada Kalimantan Selatan, serta *hybrid marketing* yang mana karyawan sales harus aktif dalam bekerja *offline* maupun *online* dan karyawan wajib mengikuti berbagai pelatihan dan berbagai periklanan 10 kali setiap harinya di berbagai media sosial dan akan memberi tuntutan kerja lebih banyak lagi jika target yang ditentukan tidak tercapai, dan sering mengevaluasi karyawan sales hingga melewati jam kerja mereka yang mana subjek memastikan karyawannya mengalami kecemasan.

Berdasarkan penelitian dari Cheng dan McCarthy (2018), peneliti membahas mengenai *Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety* secara khusus meneliti tentang kecemasan dalam tempat kerja berpendapat bahwa setiap konteks kerja dapat dicirikan oleh dua kategori karakteristik profesional: persyaratan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Karakteristik pekerjaan telah diidentifikasi dan memiliki pengaruh langsung terhadap *workplace anxiety* situasional. Hal-hal seperti otonomi pekerjaan, jenis pekerjaan, dan tuntutan kerja sebagai karakteristik pekerjaan yang terkait dengan *workplace anxiety* situasional secara langsung.

Berdasarkan penelitian dari Kim *et al.* (2021) yang menganalisis hubungan antara faktor terkait pekerjaan dan *workplace anxiety*, dan efek moderat dari otoritas pengambilan keputusan. Peneliti menggunakan 13.600 pekerja upahan di Korea yang berusia <65 tahun diambil dari data *Fifth Korean Working Conditions Survey*, ditemukan adanya peningkatan risiko *workplace anxiety* bagi pekerja yang melakukan tugas mereka di bawah tekanan waktu yang tinggi, dengan tuntutan kerja yang tinggi, dan menghadapi situasi yang tidak terduga. Asosiasi ini lebih menonjol ketika otoritas pengambilan keputusan tidak mencukupi.

Terdapat adanya benang merah dari kedua variabel ini, bahwa tuntutan kerja yang tinggi mempunyai hubungan dengan gangguan psikologis seperti stres dan/atau *workplace anxiety*, karena adanya upaya individu dalam menghadapi tuntutan kerja. Menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dalam memberikan peningkatan yang memprihatinkan pada beberapa gangguan psikologis seperti pada kecemasan, dan selama beberapa tahun ini dan menimbulkan beberapa dampak negatif pada karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas peneliti ingin melakukan penelitian lanjutan untuk mengangkat penelitian tentang peranan tuntutan kerja terhadap *workplace anxiety* sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah "Apakah terdapat peranan tuntutan kerja terhadap *workplace anxiety* pada karyawan sales perusahaan PT. X Banjarbaru?"

Workplace Anxiety

Workplace anxiety adalah fenomena kesehatan mental spesifik yang secara langsung terkait dengan konsekuensi negatif pengobatan sosial, i.e., kecenderungan menghindari

pekerjaan, peningkatan cuti sakit dan masalah kemampuan kerja. Seperti fobia spesifik lainnya, ini terdiri dari dua gejala utama, perasaan panik terkait pekerjaan dan menghindari tempat kerja (Muschalla, 2021).

Dimensi Workplace Anxiety

Adapun dimensi *workplace anxiety* menurut Muschalla dan Linden (2008) terbagi menjadi 3 sub-dimensi yang berasal dari dimensi *Stimulus-related anxiety and avoidance behaviour*, yang didefinisikan sebagai ketakutan antisipatif terhadap stres kerja umum, pikiran kerja, atau antisipasi kejadian masa depan di tempat kerja. Dimensi tersebut terbagi 3 sub-dimensi yaitu sebagai berikut: (a) *Anticipatory anxieties* atau kecemasan antisipatif adalah perasaan tegang saat berada di tempat kerja atau dalam mengantisipasi situasi atau peristiwa di tempat kerja; (b) *Phobic avoidance* atau penghindaran fobia adalah sikap menghindari kembalinya fobia melalui menghindari situasi kerja; (c) *Global workplace anxiety* atau perasaan cemas global terhadap tempat kerja.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Workplace Anxiety

Muschalla (2017) menjelaskan bahwa terdapat 2 faktor yang dapat memengaruhi *workplace anxiety* yaitu sebagai berikut: (a) Tuntutan untuk berprestasi memicu kekhawatiran umum atau eksistensial; (b) Persepsi beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu aspek yang terkait dengan tingkat *workplace anxiety* yang dirasakan.

Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja adalah aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik atau mental yang berkelanjutanTuntutan kerja ialah lebih dan atau banyaknya tugas dari suatu pekerjaan yang mana karyawan harus selesaikan dalam tenggat waktu terbatas. Tuntutan kerja terdiri dari hal-hal kurang menyenangkan di tempat kerja yang menghabiskan energi, seperti konflik antarindividu, beban kerja yang melebihi batas, dan ketidakamanan pekerjaan di masa depan (Bakker *et al*., 2022; Schaufeli, 2017; Marua & Radikun, 2022).

Dimensi Tuntutan Kerja

Dimensi tuntutan kerja menurut (Bakker *et al*., 2023; Bakker, 2014; Tadić *et al*., 2015; Bakker & Demerouti, 2017; Agotnes *et al*., 2021) yaitu: (a) *Work pressure* atau tuntutan kerja diartikan sebagai segala macam tuntutan-tuntutan kerja yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja, misalnya seperti tekanan waktu maupun tingkat konsentrasi yang dibutuhkan, berurusan dengan klien yang menuntut, atau menghadapi situasi yang memengaruhi karyawan secara emosional; (b) *Cognitive demands* atau tuntutan kognitif diartikan sebagai tugas yang membutuhkan banyak konsentrasi; (c) *Emotional demands* atau tuntutan emosional diartikan sebagai kondisi emosi yang dirasakan dan harus dihadapi ketika individu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya; (d) *Role conflict* atau konflik peran diartikan sebagai tuntutan kerja yang berpotensi menciptakan ketegangan yang melemahkan; (e) *Hassle* atau kerumitan diartikan sebagai tuntutan kerja yang menghambat.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Tuntutan Kerja

Melalui penelitiannya Bakker dan Demerouti (2014) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi tuntutan kerja yaitu sebagai berikut: (a) *Hygiene factor* yaitu segala sesuatu yang membuat karyawan tidak puas dengan pekerjaannya; (b) *Motivator factor* yaitu segala sesuatu yang membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Partisipan

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sales PT. X Banjabaru yang berjumlah 35 karyawan aktif sebagai karyawan sales PT. X Banjabaru lainnya. Subjek dipilih dengan teknik *non probability sampling* yaitu sampling total dengan menggunakan

keseluruhan populasi. Adapun subjek uji coba alat ukur penelitian yaitu 41 karyawan sales di perusahaan PT. X Banjarmasin.

Pengukuran

Skala yang digunakan pada variabel tuntutan kerja dari Bakker (2014) yang di adaptasi ke dalam bahasa Indonesia melalui proses adaptasi oleh Beaton *et al*. (2000) yaitu *Job Demands-Resources Questionnaire* dengan reliabilitas α = 0,82. Skala terdiri dari 23 item menggunakan skala *Likert* dengan skoring 1-5. Tuntutan kerja memiliki 5 dimensi yaitu (1) *Work pressure*, contoh item "Apakah Anda harus bekerja dengan cepat?"; (2) *Cognitive demands*, contoh item "Apakah pekerjaan Anda membutuhkan banyak konsentrasi?"; (3) *Emotional demands*, contoh item "Apakah pekerjaan Anda menuntut secara emosional?"; (4) *Role conflict*, contoh item "Saya menghadapi permintaan-permintaan yang bertentangan dari dua orang atau lebih"; dan (5) *Hassle*, contoh item "Saya harus berurusan dengan kesulitan administratif".

Skala yang digunakan pada variabel *workplace anxiety* adalah *Workplace Phobia Scale* dari Muschalla dan Linden (2008) yang di adaptasi ke dalam bahasa Indonesia melalui proses adaptasi oleh Beaton *et al*. (2000). Terdiri dari 13 item dari 3 subskala yang disusun melalui dimensi *Stimulus-related anxiety and avoidance behavior* dari *Job Anxiety Scale* dengan reliabilitas α = 0,97, penilaian menggunakan skala *Likert* dengan skoring 1-4. *Workplace anxiety* memiliki 3 dimensi yaitu (1) *Anticipatory anxieties*, contoh item "Ketika memikirkan tentang tempat kerja saya, semua yang ada di tubuh saya tegang"; (2) *Phobic avoidance*, contoh iem "Saya lebih suka memutar jalan daripada melewati jalan tempat kerja saya berada"; dan (3) *Global workplace anxiety*, contoh item "Saya merasa sangat tidak nyaman dan tegang ketika saya berada di tempat kerja".

Prosedur

Penelitian menggunakan teknik *corrected item-total correlation*. Kemudian uji validitas tuntutan kerja dan *workplace anxiety* dilakukan dengan *expert judgment* dan pengujian reliabilitas menggunakan program *computer* SPSS 25, yakni menggunakan teknik koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*. Hasil uji coba alat ukur tuntutan kerja menunjukkan dari 23 item, terdapat 3 item yang memiliki nilai di bawah batas minimal koefisien, yaitu item XRC2, XRC3 dan XRC4. Setelah dilakukan kembali uji reliabilitas pada data uji coba penelitian dengan 20 item dan total 41 subjek ditemukan hasil reliabilitas yang valid dan reliabel yaitu α = 0,903; n = 41. Setelah dilakukan uji reliabilitas pada data uji coba penelitian variabel *workplace anxiety* dengan 13 item dan total 41 subjek ditemukan hasil reliabilitas yang valid dan reliabel yaitu α = 0,958; n = 41, tanpa ada satupun item yang gugur.

Teknik Analisis

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini.

HASIL

Deskripsi Data Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran lapangan terkait informasi tentang variabel penelitian, perlu digunakan deskripsi data penelitian. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan skor. Skoring setiap alat ukur dianalisis secara deskriptif melalui perbandingan skor hipotetik terhadap skor empirik pada skala tuntutan kerja dan *workplace anxiety*.

Berdasarkan data ditemukan bahwa pada variabel tuntutan kerja *mean* skor empirik lebih tinggi dari *mean* pada skor hipotetik (65,14>60) artinya tuntutan kerja subjek penelitian dari rata-rata sebenarnya pada sampel lebih tinggi dibandingkan perkiraan alat ukur. Selanjutnya, pada variabel *workplace anxiety mean* skor hipotetik lebih tinggi dari *mean* pada skor empirik (39>31,86) artinya *workplace anxiety* pada subjek penelitian cenderung rendah dibandingkan perkiraan alat ukur.

Tabel 1. Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	X_{min}	X_{max}	Mean	SD	X_{min}	X_{max}	Mean	SD
Tuntutan Kerja	20	100	60	13,3	45	90	65,14	11,94
Workplace anxiety	13	65	39	8,6	13	58	31,86	10,28

Tabel 2. Rumusan Kategorisasi Variabel Tuntutan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tuntutan Kerja	$X \leq 47,23$	Sangat Rendah	2	5,7%
	$47,23 < X \leq 59,17$	Rendah	11	31,4%
	$59,17 < X \leq 71,11$	Sedang	10	28,6%
	$71,11 < X \leq 83,05$	Tinggi	10	28,6%
	$83,05 < X$	Sangat Tinggi	2	5,7%
	Total		**35**	**100%**
Workplace anxiety	$X \leq 16,44$	Sangat Rendah	3	8,6%
	$16,44 < X \leq 26,72$	Rendah	6	17,1%
	$26,72 < X \leq 37,00$	Sedang	15	42,9%
	$37,00 < X \leq 47,27$	Tinggi	9	25,7%
	$47,27 < X$	Sangat Tinggi	2	5,7%
	Total		**35**	**100%**

Hasil pengkategorisasian menunjukkan tuntutan kerja yang dirasakan karyawan sales dominan rendah dengan total 11 orang atau 31,4% dan untuk *workplace anxiety* dominan sedang dengan total 15 orang atau 42,9%. Sehingga semakin tinggi tuntutan kerja yang dirasakan karyawan sales maka *workplace anxiety*-nya pun ikut meningkat.

Hasil Analisis Data Penelitian

Hasil dari uji normalitas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini artinya data pada kedua variabel telah dinyatakan terdistribusi normal karena signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 atau ($p > 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200[c,d]

Berdasarkan hasil uji linearitas didapatkan *linearity* sebesar 0,401 > 0,05. Sehingga diketahui variabel tuntutan kerja dengan variabel *workplace anxiety* berkorelasi linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Linearitas		*Sig*	Keterangan
Workplace anxiety Tuntutan Kerja	*	0,318 0,049 0,401	Linear

Hipotesis penelitian ini diuji menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Berikut adalah hasil uji regresi linear sederhana:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]				
Model	*Unstandardized Coefficients*		*t*	*Sig.*
	β	*Beta*		
(Constant)	12,559		1,349	0,187
Tuntutan Kerja	0,296	0,344	2,106	0,043

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]					
Model	***Sum of Squares***	***Df***	***Mean Square***	***F***	***Sig.***
Regression	425,331	1	425,331	4,435	0,043[b]
Residual	3164,955	33	95,908		
Total	3590,286	34			

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi Regresi

Model Summary		
Variabel	***R***	***R Square***
Tuntutan Kerja	0,344[a]	0,118

Berdasarkan output uji regresi linear sederhana di atas, ditemukan model regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$
$$Y = 12{,}559 + 0{,}296X$$

Disimpulkan bahwa nilai *α* (*constant*) sebesar 12,559 artinya apabila tuntutan kerja itu konstan, maka *workplace anxiety* sebesar 12,559. Nilai β sebesar 0,296 (bernilai positif) artinya, apabila tuntutan kerja meningkat satu (1) satuan, maka *workplace anxiety* akan mengalami peningkatan sebesar 0,296.

Selanjutnya hasil uji regresi linear di atas dapat dilakukan uji t. Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji t dapat digunakan untuk mengetahui signifikansi peranan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Ditemukan peranan signifikansi yaitu t sig 0,043 < 0,05, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, atau secara parsial tuntutan kerja berperan terhadap *workplace anxiety*. Selanjutnya untuk mengetahui daerah keputusan diketahui t-hitung > t-tabel = 2,106 > 1,692, artinya secara individual tuntutan kerja berperan signifikan terhadap *workplace anxiety*.

Melalui uji F menurut Ferdinand (2014) dapat dilihat kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian, dan diperoleh nilai F-statistik yaitu 4,435 dengan nilai signifikansi yaitu 0,043. Uji F dinyatakan berperan secara simultan apabila nilai signifikansi < 0,05 = 0,043 < 0,05 dan diketahui pula bahwa nilai F-tabel = (2-1; 35-2) / F = (1; 33) = 4,139 dan uji F dinyatakan berperan secara simultan apabila nilai F-statistik > F-tabel = 4,435 > 4,139. Artinya variabel tuntutan kerja berperan secara simultan terhadap variabel *workplace anxiety*.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,118 yang berarti bahwa tuntutan kerja berperan terhadap *workplace anxiety* sebesar 11,8% sedangkan sisanya 88,2% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana ditemukan bahwa hipotesis penelitian (H_a) "Tuntutan kerja berperan terhadap *workplace anxiety* pada karyawan sales perusahaan PT. X Banjarbaru di Kalimantan Selatan" dapat diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian memiliki tujuan untuk mengidentifikasi peranan tuntutan kerja

terhadap workplace anxiety pada karyawan sales perusahaan PT. X Banjarbaru. Hasil uji hipotesis dengan teknik analisis regresi linear sederhana menunjukkan hipotesis alternatif diterima yang memperlihatkan tuntutan kerja berperan secara signifikan terhadap *workplace anxiety*.

Penelitian Vignoli *et al*. (2017) menunjukkan hubungan antara tuntutan kerja dengan *workplace anxiety* yang dimediasi oleh kelelahan. Penelitian berikutnya oleh Kim *et al*. (2021) juga menemukan hubungan antara tuntutan kerja yang tinggi terhadap *workplace anxiety*. Penelitian ini menjelaskan karyawan yang melakukan tugas di bawah tuntutan kerja yang tinggi seperti halnya tekanan waktu dan menghadapi situasi yang tidak terduga dapat meningkatkan risiko *workplace anxiety*. Penelitian yang dijelaskan oleh Chen *et al*. (2017) dengan mediasi detasemen psikologis, tuntutan kerja berhubungan dengan *job anxiety*, dimensi seperti beban kerja dan tekanan waktu menyebabkan *job anxiety* pada karyawan.

Peranan yang didapatkan dari tuntutan kerja terhadap *workplace anxiety* yaitu sebesar 0,118 atau 11,8%, nilai variabel signifikansi yaitu 0,043<0,05 dan β = 0,296 (bernilai positif) sehingga menunjukan peranan positif dari tuntutan kerja terhadap *workplace anxiety*. Sejalan dengan penelitian Vignoli *et al*. (2017) menunjukkan terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan *workplace anxiety* yang dimediasi secara positif oleh kelelahan. Sejalan dengan itu Chen *et al*. (2017) menjelaskan melalui mediasi detasemen psikologis, tuntutan kerja berhubungan secara positif dengan *job anxiety*, dimensi seperti beban kerja dan tekanan waktu menyebabkan *job anxiety* pada karyawan. Penelitian Kim *et al*. (2021) juga menemukan hasil positif dari tuntutan kerja yang tinggi terhadap *workplace anxiety*.

Berdasarkan hasil pengkategorisasian diketahui tuntutan kerja yang dirasakan karyawan sales dominan rendah, dengan total 11 orang atau 31,4%. Hal ini dikarenakan karyawan sales PT. X sebagai professional di bidangnya sehingga banyak dari karyawan sales telah mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang diberikan perusahaan, meskipun begitu tetap ada karyawan sales yang belum mampu beradaptasi sehingga merasakan tuntutan kerjanya sedang hingga sangat tinggi. Tekanan waktu serta *cognitive demands* membuat karyawan sales merasakan tuntutan kecara secara konstan dan membuat mereka berkosentrasi di tenggat waktu penyelesaian yang singkat. Karyawan sales merasakan ketegangan, kelelahan hingga kecemasan untuk menyelesaikan tugas serta menimbulkan konflik antar karyawan sales dalam mendapatkan *costumer*. Tuntutan rendah membuat karyawan mengalami tingkat ketegangan yang rendah karena tuntutan situasinya rendah, terlepas dari kenyataan bahwa karyawan akhirnya memiliki sedikit kesempatan untuk memengaruhi situasi kerjanya. Pekerjaan seperti ini dianggap menawarkan sedikit kesempatan untuk belajar dan pengembangan pribadi, bahkan mengarah pada "pembelajaran negatif atau hilangnya keterampilan yang diperoleh secara bertahap" (Taris & Feij, 2004).

Hasil kategorisasi *workplace anxiety* yang dirasakan karyawan sales dominan sedang dengan total 15 orang atau 42,9% dan dapat diketahui bahwa semakin tinggi tuntutan kerja yang dirasakan karyawan sales maka *workplace anxiety*-nya pun ikut meningkat. Karyawan sales mengalami gangguan seperti kecemasan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan maupun bertemu atasan. Karyawan sales merasakan kurang percaya diri dengan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan kerja dan khawatir tentang sesuatu yang akan terjadi didepan. Karyawan sales juga cenderung melakukan penghindaran dengan *supervisor* seperti tidak hadir di tempat kerja hingga cuti.

Karyawan dengan *workplace anxiety* sedang menganggap kapasitas psikologis mereka lebih rendah daripada mereka yang memiliki *workplace anxiety* dalam tingkatan rendah. Karyawan dalam kategori *workplace anxiety* sedang mengalami perasaan sakit hati yang menambah masalah kesehatan mental, yang bermula dari peristiwa tidak adil di tempat kerja. Sejalan dengan ini, Cheng dan Mccarthy

(2018) menyatakan bahwa karyawan dengan *workplace anxiety* merasakan tingkat kecemasan berbasis situasi yang sulit misalkan fokus pada tugas spesifik yang mengarah ke penurunan kinerja berikutnya. Karyawan dengan *workplace anxiety* sedang sering terfokus pada hal-hal yang tidak relevan dengan tugas yang mereka kerjakan, seperti khawatir terkait perasaan tidak mampu dan memikirkan rekan kerja atau beban kerja yang masih menunggu diselesaikan. Melalui penelitian Muschalla (2021) diketahui tidak adanya perbedaan *workplace anxiety* dalam hal karakteristik misalnya usia dan jenis kelamin, perbedaan muncul dalam hal karakteristik profesional. Seperti karyawan yang mengalami *workplace anxiety* hingga pernah cuti sakit selama 12 bulan.

Hasil uji hipotesis menunjukan nilai *R Square* sebesar 0,118 yang berarti bahwa tuntutan kerja berperan terhadap *workplace anxiety* sebesar 11,8% sedangkan sisanya 88,2% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Vignoli *et al*. (2017) variabel seperti tuntutan untuk berprestasi, yang dapat memicu kekhawatiran eksistensial & ketidakhadiran. Menurut Kim *et al*. (2021) kecemasan juga dapat dikaitkan dengan variabel kelelahan dan memiliki efek negatif pada ketidakhadiran jangka panjang dan variabel prestasi kerja. Penelitian oleh Zeng & Liu (2022) menemukan adanya hubungan pada kepemimpinan *workaholic* terhadap *workplace anxiety*. Penelitian oleh Cheng dan Mccarthy (2018) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan seperti otonomi dan jenis pekerjaan memiliki pengaruh langsung terhadap *workplace anxiety situasional*. Penelitian Brooks (2021) menjelaskan *workplace anxiety* dan *leader-member exchange* memiliki hubungan yang kuat, *workplace anxiety* juga berkaiatan dengan usia dan jenis kelamin.

Dalam pelaksanaannya penelitian ini memiliki keterbatasan seperti saat dilakukan pengambilan data secara *offline*, peneliti tidak bisa melihat proses pengambilan data kuesioner dan menjelaskan secara langsung ke subjek penelitian terkait kuesioner yang peneliti bawakan dikarenakan kebijakan perusahaan dengan manajemen perusahaan yang baru tidak memperbolehkan peneliti untuk masuk ke *privacy room* perusahaan tempat subjek penelitian karyawan sales berkumpul. Selanjutnya keterbatasan ialah minimnya demografi terkait deskripsi subjek seperti jenis kelamin dan lama bekerja, peneliti hanya memuat umur dan nama dari subjek penelitian pada kuesioner penelitian yang peneliti sudah laksanakan penelitiannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta teori yang mendasari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: (a) Tuntutan kerja di PT. X Banjarbaru berada pada tingkatan rendah, (b) *Workplace anxiety* di PT. X Banjarbaru berada pada tingkatan sedang, (c) Terdapat korelasi positif yang signifikan dari tuntutan kerja terhadap *workplace anxiety* yang dirasakan oleh karyawan sales di PT. X Banjarbaru, artinya semakin tinggi tuntutan kerja yang dirasakan maka *workplace anxiety* yang dialami karyawan juga akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Agotnes, K. W., Skogstad, A., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R., Bakker, A. B., & Einarsen, S. V. (2021). Daily work pressure and exposure to bullying-related negative acts: The role of daily transformational and laissez-faire leadership. *European Management Journal, 39(*4), 423-433. https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.011

Astra Daihatsu. (2021). *Penjualan Daihatsu November 2021 Cetak Rekor Tertinggi, Sigra Terlaris.* httpss://www.astra-daihatsu.id/berita-dan-tips/Penjualan-Daihatsu-November-2021-Cetak-Rekor-Tertinggi,-Sigra-Terlaris-323. Diakses pada 7 Juni 2023.

Bakker, A. B. (2014). The Job demands–Resources Questionnaire. *Rotterdam: Erasmus University, 10*, 9781118539415.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_344.pdf

Bakker, A. B., Xanthopoulou, D., & Demerouti, E. (2022). How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories. *Applied Psychology*, *72*(1), 389–410. https://doi.org/10.1111/apps.12382

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25-53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine, 25*(24), 3186-3191. https://journals.lww.com/spinejournal/Citation/2000/12150/GuidelinesfortheProcessofCrossCultural.14.aspx

Brooks, J. T. (2021). *Crisis management for Covid-19: A correlational study on leader-member exchange, workplace anxiety and socioemotional selectivity* (Doctoral dissertation, tidak dipublikasikan). Azusa Pacific University.

Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (2017). The relationship between job demands and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of psychological detachment and job anxiety. *Frontiers in psychology, 8*, 1890. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01890

Cheng, B. H., & McCarthy, J. M. (2018). Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety. *Journal of Applied Psychology, 103*(5), 537-560. https://doi.org/10.1037/apl0000266

Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen (5th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Universitas Diponegoro

Kim, S. W., Ha, J., Lee, J. H., & Yoon, J. H. (2021). association between job-related faktors and work-related anxiety, and moderating effect of decision-making authority in Korean Wageworkers: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(11), 5755. https://doi.org/10.3390/ijerph18115755

Marua, S., & Radikun, T. B. S. (2022). Bagaimana peran gaya kepemimpinan transformasional dan resiliensi terhadap burnout yang diakibatkan tuntutan kerja kuantitatif. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 11*(3), 442-450. http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.8240

McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology, 101*(2), 279-291. http://dx.doi.org/10.1037/apl0000044

Muschalla, B. (2017). Work-anxiety-coping intervention improves work-coping perception while a recreational intervention leads to deterioration: Results from a randomized controlled trial. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(6), 858-869. https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1384378

Muschalla, B. (2021). Prevalence and Correlates of Work-Phobic Anxiety in a National Representative Sample.

Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie A&O, 66(1), 31–39. https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000375

Muschalla, B., & Linden, M. (2008). Die Arbeitsplatzphobieskala. *Ärztliche Psychotherapie, 3*(4), 258-262. https://elibrary.klett-cotta.de/article/99.120110/aep-3-4-258

Muschalla, B., & Linden, M. (2008). Job-Anxiety-Scale (JAS) and Workplace Phobia Scale (WPS) English versions.

PT. Astra International Tbk. (2021). *Laporan tahunan*. https://www.astra.co.id/Investor-Relations/Annual-Update/Annual-Report

Purnomo, H. (2023). *Dealer Astra Daihatsu Banjarbaru Di Banjarbaru*. https://mobil-pedia.com/dealer/daihatsu/banjarbaru/astra-daihatsu-banjarbaru-520

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational dynamics, 2*(46), 120-132. http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008

Suhendarlan, L., Jumiati, I. E., Yulianti, R., & Maulana, D. (2022). Prevalensi stres kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. *Administratio, 13*(1), 81-95. https://doi.org/10.23960/administratio.v13i1.301

Sumanta, J., Indah, M. F., & 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 (e-Journal), 9*(1), 102-107. http://dx.doi.org/10.31602/ann.v9i1.7375

Syahidan, G. (2021). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada tenaga kerja Di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan (Doctoral dissertation, tidak dipublikasikan).* Universitas Islam Kalimantan MAB.

Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational PscholASogy, 88*(4), 702-725. https://doi.org/10.1111/joop.12094

Taris, T. W., & Feij, J. A. (2004). Learning and strain among newcomers: A three-wave study on the effects of job demands and job control. *The Journal of psychology, 138*(6), 543-563. https://doi.org/10.3200/JRLP.138.6.543-563

Utomo, E. P. (2019). Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sales Performance pada Perusahaan Media Periklanan: Studi Empirik pada Tenaga Penjual di RCTI. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK), 8*(1), 81-93. http://dx.doi.org/10.26418/jebik.v8vi1.31549

Vignoli, M., Muschalla, B., & Mariani, M. G. (2017). Workplace phobic anxiety as a mental health phenomenon in the job demands-resources model. *BioMed research international, 10*. https://doi.org/10.1155/2017/3285092

Zeng, Q., & Liu, X. (2022). How workaholic leadership affects employee self-presentation: The role of workplace anxiety and segmentation supplies. *Frontiers in Psychology, 13*, 889270. https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2022.889270

Zhang, I. Y., Powell, D. M., & Bonaccio, S. (2022). The role of fear of negative evaluation in interview anxiety and social-evaluative workplace anxiety. *International Journal of Selection and Assessment, 30*(2), 302-310. https://doi.org/10.1111/ijsa.12365

Zhang, S., Chen, L., Zhang, L., & Stein, A. M. (2022). The ripple effect: How leader workplace anxiety shape follower job

performance. *Frontiers in Psychology, 13*, 965365. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.965365