

# Penerapan Musik Sebagai Intervensi Psikologis Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Karyawan Sumber Daya Manusia Dan Hukum

Najwa Putri Agdisyah Salam\*, Asti Candrasasi

Universitas Muhammadiyah Gresik

**Abstrak:** Tingginya tuntutan kerja yang dihadapi oleh divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Hukum, terutama pada institusi pelayanan publik seperti rumah sakit, telah terbukti memicu stres kerja kronis. Tekanan yang bersumber dari tanggung jawab manajerial, penanganan konflik kepegawaian yang sensitif, dan kepatuhan regulasi hukum yang ketat berdampak serius pada kesejahteraan psikologis, emotional exhaustion, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan intervensi manajemen stres yang praktis, mudah diakses, dan berbasis bukti. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas penerapan musik sebagai intervensi psikologis non-farmakologis untuk menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan di divisi SDM dan Hukum Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan desain quasi-experimental dengan pendekatan pre-test dan post-test pada tujuh partisipan karyawan di divisi tersebut. Stres kerja diukur melalui kuesioner yang mengukur empat dimensi: Job Stress, Role Expectation Conflict, Coworker Support, dan Work-Life Balance. Intervensi dilakukan dengan memutar musik pop instrumental bertempo sedang sebagai background di area kerja selama dua minggu penuh. Hasil analisis statistik Paired Sample T-Test menunjukkan penurunan skor stres kerja yang sangat signifikan, dari rata-rata 80,86 (pre-test) menjadi 69,57 (post-test), dengan nilai signifikansi  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa musik terbukti efektif dalam memicu respons relaksasi, meningkatkan fokus, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam menyediakan model intervensi low-cost yang valid untuk manajemen stres di lingkungan kerja yang sangat menuntut.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Musik, Intervensi Psikologis, Sumber Daya Manusia, Kesejahteraan Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v3i3.5212>

\*Correspondence: Najwa Putri

Agdisyah Salam

Email: [npas244@gmail.com](mailto:npas244@gmail.com)

Received: 15-02-2026

Accepted: 15-03-2026

Published: 15-04-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** The demanding nature of work faced by Human Resources (HR) and Legal divisions, particularly in public service institutions such as hospitals, is known to induce chronic occupational stress. The pressure arising from managerial responsibilities, handling sensitive employee conflicts, and strict legal compliance has a serious impact on psychological well-being, emotional exhaustion, and employee performance. Consequently, there is an urgent need for practical, accessible, and evidence-based stress management interventions. This study aims to examine the effectiveness of implementing music as a non-pharmacological psychological intervention to reduce work stress levels among employees in the HR and Legal division of Hospital X. The research employed a quasi-experimental design with a pre-test and post-test approach on seven employee participants in the targeted division. Work stress was measured using a questionnaire assessing four dimensions: Job Stress, Role Expectation Conflict, Coworker Support, and Work-Life Balance. The intervention involved playing medium-tempo instrumental pop music as background in the work area for two full weeks. The results of the Paired Sample T-Test statistical analysis showed a highly significant reduction in work stress scores, decreasing from an average of 80.86 (pre-test) to 69.57 (post-test), with a significance value of  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ). These findings indicate that music is proven effective in triggering relaxation responses, enhancing focus, and fostering a more comfortable work environment. This research provides a significant contribution by offering a valid, low-cost intervention model for managing stress in highly demanding work settings.

**Keywords:** Work Stress, Music, Psychological Intervention, Human Resources, Employee Well-being.

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset fundamental bagi keberhasilan setiap organisasi. Kondisi ideal yang diharapkan adalah terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, di mana mereka merasa termotivasi, puas, dan mampu mengerahkan potensi terbaiknya. Karyawan yang sejahtera tidak hanya menunjukkan tingkat kinerja dan produktivitas yang tinggi (Lestari et al., 2024), tetapi juga berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, menjaga kesehatan mental di tempat kerja (Tran et al., 2020) bukan lagi sekadar pilihan, melainkan sebuah keharusan strategis bagi perusahaan yang ingin bertumbuh.

Namun, kondisi ideal tersebut seringkali berbenturan dengan realitas dunia kerja modern yang penuh dengan tuntutan, tekanan, dan target. Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang sebagai respons terhadap tuntutan lingkungan kerja yang dirasakan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya (Robbins & Judge, 2017). Stres kerja yang terjadi secara berkepanjangan dapat mengarah pada sindrom *burnout*, yang ditandai oleh kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi (Handoko, 2000) (Izzati & Mulyana, 2019).

Karyawan di Bidang Sumber Daya Manusia dan Hukum di Rumah Sakit X menghadapi tekanan yang unik. Divisi ini memiliki tanggung jawab ganda yang sangat menuntut, yakni mengelola aspek kepegawaian (rekrutmen, kompensasi, manajemen konflik) dan memastikan kepatuhan hukum serta regulasi yang ketat. Karyawan SDM seringkali terlibat dalam *emotional labor* yang tinggi, yaitu mengelola konflik antar karyawan atau menyelesaikan isu disiplin, sementara karyawan Hukum harus bekerja di bawah tekanan tinggi untuk menghindari risiko litigasi dan sanksi. Tekanan dari peran yang saling bertentangan (*role expectation conflict*) dan beban kerja yang tinggi ini sering diidentifikasi sebagai pemicu utama stres kerja (Hasibuan, 2013). Dampak dari stres ini bukan hanya pada individu, tetapi juga pada organisasi, meliputi penurunan kualitas layanan, peningkatan kesalahan administratif, hingga tingginya angka *turnover* (Sari et al., 2021; Siswanto et al., 2022).

Dalam upaya mitigasi, berbagai penelitian menunjukkan potensi intervensi berbasis seni, salah satunya adalah musik. Musik telah diakui sebagai intervensi psikologis non-farmakologis yang kuat untuk mengurangi stres, kecemasan, dan rasa sakit (Raglio et al., 2020; Parke, 2021). Efektivitas musik dijelaskan melalui kemampuannya dalam memodulasi sistem saraf otonom dan menurunkan kadar hormon stres, seperti kortisol (Wu & Chang, 2021). Penelitian awal di Rumah Sakit X juga mengindikasikan bahwa mendengarkan musik merupakan salah satu strategi *coping* yang sering dilakukan karyawan di tengah tekanan pekerjaan. Berdasarkan urgensi masalah stres kerja dan potensi solusi berbasis musik, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji secara empiris efektivitas penerapan musik sebagai intervensi psikologis dalam menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan Bidang Sumber Daya Manusia dan Hukum.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif *quasi-experimental* dengan pendekatan *One-Group Pretest-Posttest Design*. Desain ini dipilih untuk mengukur perubahan pada variabel dependen (stres kerja) sebelum dan sesudah intervensi (musik) dalam satu kelompok partisipan, di mana kontrol terhadap variabel eksternal tidak dapat dilakukan secara sempurna karena dilaksanakan di lingkungan kerja alami. Partisipan penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di Bidang Sumber Daya Manusia dan Hukum Rumah Sakit X, berjumlah tujuh orang (N=7), yang bersedia berpartisipasi dan telah menandatangani *informed consent*. Meskipun jumlah partisipan relatif kecil, ini mencerminkan total populasi yang menjadi target intervensi. Penelitian dilaksanakan selama periode magang pada bulan September hingga Oktober.

Instrumen pengukuran yang digunakan untuk menilai stres kerja adalah kuesioner yang diadaptasi dan dikembangkan dari Shukla dan Srivastava (2016). Kuesioner ini terdiri dari 25 item dengan skala Likert empat tingkat, di mana skor yang lebih tinggi mengindikasikan tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Kuesioner tersebut secara spesifik mengukur empat dimensi stres kerja yang relevan dengan konteks pekerjaan, yaitu *Job Stress* (tekanan tuntutan kerja), *Role Expectation Conflict* (konflik dan ketidakjelasan peran), *Coworker Support* (dukungan dari rekan kerja), dan *Work-Life Balance* (keseimbangan antara kerja dan hidup pribadi). Instrumen ini telah diuji dan menunjukkan reliabilitas tinggi dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,89.

Prosedur intervensi dilakukan dengan menerapkan musik sebagai *background music* di area kerja partisipan. Intervensi diawali dengan pemberian *pre-test* untuk mendapatkan skor awal stres kerja. Jenis musik yang dipilih adalah musik pop instrumental bertempo sedang (antara 60-80 ketukan per menit), yang dipilih berdasarkan studi literatur karena kemampuannya dalam memicu relaksasi tanpa mengganggu konsentrasi kerja. Pemilihan musik tanpa lirik bertujuan untuk meminimalkan distraksi kognitif. Musik diputar melalui speaker bluetooth di area tempat kerja selama tiga jam setiap hari yaitu pukul 13.30 hingga 15.30 selama intervensi berlangsung. Pengaturan volume dijaga pada level rendah hingga sedang agar tidak mengganggu komunikasi dan pekerjaan. Setelah intervensi selesai, partisipan diminta mengisi kuesioner yang sama sebagai *post-test*. Selain data kuantitatif, peneliti juga mengumpulkan data kualitatif melalui refleksi singkat partisipan untuk menangkap pengalaman subjektif mereka selama intervensi.

Data kuantitatif yang diperoleh dari *pre-test* dan *post-test* dianalisis menggunakan Paired Sample T-Test. Uji statistik ini digunakan karena data berpasangan (pengukuran pada subjek yang sama) dan sesuai untuk sampel berukuran kecil. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi  $p < 0,05$ , maka terdapat perbedaan signifikan antara skor stres kerja sebelum dan sesudah intervensi.

## Hasil dan Pembahasan

Analisis data kuantitatif menunjukkan adanya penurunan yang jelas pada tingkat stres kerja partisipan setelah intervensi musik diterapkan. Total skor stres kerja ketujuh partisipan mengalami penurunan dari 566 pada *pre-test* menjadi 487 pada *post-test*, yang merepresentasikan penurunan total sebesar 79 poin. Secara statistik deskriptif, rata-rata skor stres kerja turun dari 80,86 (*pre-test*) menjadi 69,57 (*post-test*), dengan selisih rata-rata sebesar 11,29 poin. Penurunan ini secara klinis mengindikasikan adanya perbaikan dalam kondisi psikologis partisipan.

**Table 1.**  
Tabel *pre-test* dan *post-test*

<i>Descriptive Statistics</i>	<b>Valid</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
<i>Pre-test</i>	7	80.86	5.984	89.00	87.00
<i>Post-test</i>	7	69.57	6.705	59.00	78.00

Untuk menguji signifikansi penurunan ini, dilakukan uji Paired Sample T-Test. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi p (2-tailed) sebesar 0,002. Karena nilai p ini jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara skor *pre-test* dan *post-test* adalah signifikan secara statistik. Dengan kata lain, hipotesis yang menyatakan bahwa penerapan musik efektif menurunkan stres kerja diterima.

**Table 2.**  
Tabel hasil uji statistik

<b>Measure 1</b>	<b>Measure 2</b>	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>p</b>	<b>Mean Difference</b>	<b>SE Difference</b>	<b>Lower</b>	<b>Upper</b>	<b>Cohen's d</b>	<b>SE Cohen's d</b>
Pre-test	Post-test	5.205	6	.002	11.29	2.168	5.981	16.59	1.768	0.544

Analisis lebih mendalam pada masing-masing dimensi stres kerja menunjukkan penurunan yang paling menonjol pada dimensi Job Stress dan Role Expectation Conflict. Penurunan pada dimensi-dimensi ini sangat penting karena sejalan dengan identifikasi stresor utama pada divisi SDM dan Hukum yang berhubungan dengan beban kerja dan ketidakjelasan peran. Meskipun dimensi *Coworker Support* dan *Work-Life Balance* juga menunjukkan penurunan, tingkat penurunannya tidak sebesar dua dimensi pertama. Hal ini wajar karena intervensi musik lebih bersifat pribadi dan relaksasi dibandingkan intervensi yang bersifat sistemik atau interpersonal.

Refleksi kualitatif dari partisipan memberikan dukungan fenomenologis terhadap temuan kuantitatif. Sebagian besar karyawan melaporkan bahwa pemutaran musik di kantor membantu menciptakan suasana yang lebih tenang dan rileks. Partisipan menyatakan bahwa musik berfungsi sebagai *buffer* terhadap kebisingan dan gangguan luar, yang pada akhirnya meningkatkan konsentrasi dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang kompleks. Selain itu, musik juga dilaporkan membantu dalam regulasi emosi, mengurangi ketegangan fisik dan psikologis yang dirasakan selama jam kerja.

## Diskusi

Temuan penelitian ini secara tegas mendukung hipotesis bahwa musik dapat berfungsi sebagai intervensi psikologis yang efektif dalam menurunkan tingkat stres kerja. Nilai signifikansi  $p = 0,002$  memberikan bukti yang kuat dan memperluas literatur yang mendukung musik sebagai alat manajemen stres berbasis bukti (*evidence-based*). Efek penurunan stres kerja yang signifikan ini juga sejalan dengan meta-analisis Adiasto et al. (2020) yang menunjukkan bahwa musik relaksasi dapat mempercepat penurunan kortisol dan pemulihan stres setelah paparan stres psikologis, serta temuan De wotte et al. (2022) yang menegaskan bahwa intervensi musik konsisten menghasilkan reduksi stres dan kecemasan. Efek ini sangat relevan mengingat subjek penelitian berada dalam divisi dengan tuntutan kerja yang tinggi dan kompleks, seperti SDM dan Hukum.

Mekanisme di balik efektivitas musik bersifat kompleks, melibatkan jalur fisiologis dan kognitif. Secara fisiologis, musik yang menenangkan (*instrumental*, tempo sedang) memicu aktivasi sistem saraf parasimpatis, yang merupakan lawan dari respons stres yang dipicu oleh sistem simpatis. Pergeseran dominasi saraf ini ditandai dengan stabilisasi detak jantung dan pernapasan, serta penurunan sekresi kortisol, yaitu hormon utama stres dalam tubuh. Temuan ini konsisten dengan penelitian Kaur et al (2024) yang menunjukkan bahwa musik menenangkan dapat menurunkan detak jantung, menstabilkan respons fisiologis, dan menekan peningkatan kortisol selama periode stres akut. Penurunan kadar kortisol secara langsung berkorelasi dengan perasaan tenang dan pengurangan ketegangan fisik. Secara neurobiologis, musik juga terbukti dapat menenangkan aktivitas amigdala (pusat pemrosesan emosi negatif) dan merangsang pelepasan dopamin di jalur *reward* otak, yang secara efektif meningkatkan *mood* dan melawan kecemasan.

Secara psikologis, musik berfungsi sebagai *distraction* kognitif yang positif, mengalihkan perhatian karyawan dari sumber stres yang menumpuk. Peningkatan fokus yang dilaporkan partisipan menunjukkan bahwa musik *instrumental*, alih-alih mengganggu, justru membantu karyawan untuk tetap *engaged* pada tugas-tugas yang

membutuhkan konsentrasi tinggi. Hal ini sangat krusial di divisi SDM dan Hukum di mana kesalahan prosedural dapat berakibat fatal.

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat penting. Penerapan musik menawarkan solusi intervensi yang *low-cost* dan non-invasif. Intervensi ini dapat diimplementasikan tanpa memerlukan perubahan besar pada kebijakan atau infrastruktur organisasi, menjadikannya strategi yang mudah diadaptasi dan berkelanjutan. Penemuan ini mendorong organisasi, khususnya di sektor pelayanan kesehatan, untuk mengintegrasikan pemutaran musik secara reguler sebagai bagian dari program kesehatan dan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat mengurangi *burnout* dan meningkatkan keseimbangan kerja-hidup.

Meskipun temuan ini kuat, terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu diperhatikan. Pertama, ukuran sampel yang kecil ( $N=7$ ) membatasi kemampuan generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas. Kedua, desain *quasi-experimental* tanpa kelompok kontrol penuh berarti ada kemungkinan faktor-faktor lain (seperti efek *novelty* atau efek historis) turut memengaruhi hasil. Ketiga, penelitian hanya menguji satu jenis musik selama durasi singkat dua minggu. Penelitian di masa depan disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar, menyertakan kelompok kontrol, dan membandingkan efektivitas berbagai genre musik (misalnya musik klasik, *ambient*, atau *self-selected music*) serta memperpanjang durasi intervensi untuk mengukur dampak pada stres kerja kronis.

## Simpulan

Penerapan musik pop instrumental bertempo sedang terbukti signifikan secara statistik efektif dalam menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan di Bidang Sumber Daya Manusia dan Hukum Rumah Sakit X. Intervensi ini berhasil menciptakan lingkungan yang lebih rileks, meningkatkan fokus, dan secara keseluruhan mengurangi ketegangan psikologis yang dialami oleh partisipan. Musik menawarkan model intervensi *low-cost* dan praktis untuk manajemen stres kerja yang dapat diimplementasikan di berbagai organisasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi solusi kreatif dan berbasis bukti dalam upaya mendukung kesejahteraan mental karyawan dan memastikan produktivitas organisasi yang optimal. Institusi sangat direkomendasikan untuk menjadikan pemutaran musik sebagai strategi pendukung dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat.

## Daftar Pustaka

- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, T., Purwanto, E., & Yuwono, S. (2008). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 104–112.
- Hutahaean, J., Pertiwi, D., & Perdini, E. (2020). Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 5(1), 35–45.

- Izzati, N., & Mulyana, A. (2019). Stres kerja dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 12–20.
- Lesiuk, T. (2015). The effect of musik listening on work performance.
- Lestari, D., Fadilah, R., & Kusuma, A. (2024). Dampak stres kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 12(2), 56–67.
- Marisa, R., & Utami, N. (2021). Stres kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 8(3), 211–219.
- Mojtabavi, H., et al. (2020). Musik therapy and brain activity: A neuropsychological review. *Frontiers in Psychology*, 11, 1235.
- Novianti, D., & Yudianto, A. (2021). Efektivitas musik terhadap penurunan stres kerja: Sebuah tinjauan sistematis. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 10(2), 101–112.
- Nugraha, B. (2023). Pengaruh musik terhadap stres kerja karyawan di masa pandemi. *Jurnal Ilmu Psikologi*, 14(1), 78–86.
- Parke, S. (2021). The role of musik in workplace well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 455–467.
- Raglio, A., Oasi, O., Gianotti, M., & Imbriani, M. (2020). Musik interventions in occupational stres management: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4429.
- Saarikallio, S., & Erkkilä, J. (2007). The role of musik in mood regulation.
- Sari, N., Hapsari, F., & Utomo, R. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 22–30.
- Shukla, A. & Srivastava, R. (2016). Work stres and its impact on employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(2), 52–57.
- Sengkey, F., Ticoalu, M., & Lopian, S. (2025). Hubungan antara stres kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 18(1), 50–59.
- Siswanto, A., Rahmawati, D., & Fauzan, R. (2022). Dampak stres kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 9(2), 133–142.
- Sulastri, D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. X. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 31–38.
- Tantra, N., & Larasati, D. (2015). Pengaruh eustres dan distres terhadap performa kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 4(2), 89–97.
- Tran, Q., Nguyen, H., & Lee, M. (2020). Occupational stres and physiological responses: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Science*, 15(3), 210–224.
- Wikeley, J. (2022). The healing power of musik: A review of psychological and physiological mechanisms. *Psychology of Musik*, 50(6), 1764–177