

Determinan yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pekerja Divisi *Design and Engineering Forge* di PT. X

Rean Zikry Ahdiat¹, Syifa Fajar Maulani^{*2}, Ahmad Alif Rofih³, Erlandra Fashandika Eka Putra⁴, Sheila Sulistiawati⁵, Vazar Yoga Danuarta⁶, Rubby Rahman⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Program Studi Logistik Kelautan, Fakultas Kampus Daerah Serang, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Email: ¹reanzikry3@upi.edu, ²syifa.fajar@upi.edu, ³ahmadalif@upi.edu, ⁴erlandrap23@upi.edu, ⁵sheilasulistiawati13@upi.edu, ⁶yogadanuarta@upi.edu, ⁷rubbyrahmant@upi.edu

Abstrak

Setiap karyawan yang melakukan aktivitas maupun kegiatan bekerja pada sebuah perusahaan berpotensi mengalami demotivasi/stres kerja pada berbagai situasi dalam pekerjaannya. PT X merupakan sebuah perusahaan di Serang Banten yang beroperasi di sektor fabrikasi baja sejak tahun 1984. Peneliti melakukan penelitian terhadap 63 karyawan PT X yang berada pada departemen DEF. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan yaitu faktor individual dan faktor pekerjaan dan variabel dependen yaitu stress kerja yang terjadi di bagian *office* pada divisi *Design And Engineering Forge* PT. X. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui determinan yang dapat mempengaruhi stres kerja pada pekerja divisi *Design And Engineering Forge* di PT X. Penelitian ini menggunakan dua instrumen kuesioner guna membantu dalam pengukuran stress kerja, instrumen ini terdiri dari NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* dan *The Workplace Stress Scale*. Pengolahan data menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa faktor individu dan pekerjaan tidak ada yang mempengaruhi stress kerja pada pekerja divisi *Design And Engineering Forge* di PT X.

Kata kunci: Faktor Individu, Faktor Pekerjaan, NIOSH, Stres Kerja, Tempat Kerja

Abstract

Every employee engaged in activities or work within a company has the potential to experience demotivation or work-related stress in various situations. PT X is a company located in Serang, Banten, operating in the steel fabrication sector since 1984. The researcher conducted a study involving 63 employees from the DEF department at PT X. In this study, the independent variables were individual factors and job factors, while the dependent variable was work stress experienced in the office section of the Design and Engineering Forge division at PT X. The aim of this study was to identify the determinants that can influence work stress among employees in the Design and Engineering Forge division at PT X. This research employed two questionnaire instruments to aid in measuring work stress, consisting of the NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* and *The Workplace Stress Scale*. Data processing was performed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. The results of the study indicated that neither individual factors nor job factors influenced work stress among employees in the Design and Engineering Forge division at PT X.

Keywords: Individual Factors, Job Stress, Job Factors, NIOSH, Workplace

1. PENDAHULUAN

Setiap karyawan yang melakukan aktivitas maupun kegiatan bekerja pada sebuah perusahaan berpotensi mengalami demotivasi/stres kerja pada berbagai situasi dalam pekerjaannya. Permasalahan yang dialami para pekerja antara lain adalah intensitas beban kerja yang terlampaui tinggi dari biasanya sehingga memangkas waktu istirahat. Tidak hanya itu, beban kerja juga dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Pada Data yang dicatat oleh *Health and Safety Executive* dan diolah oleh *Labour Force Survey* (LFS) menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan kasus stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada periode 2019/2020 mencapai 828.000, dengan populasi sebesar

2.440 per 100.000 tenaga kerja. Terdapat juga 347.000 kasus baru yang tercatat, dengan populasi sebesar 1.020 per 100.000 tenaga kerja (Health and Safety Executive, 2019).

Stres dalam pekerjaan adalah sensasi tekanan yang dirasakan oleh para pekerja ketika menghadapi serangkaian tugas yang menuntut oleh pekerjaan. Penelitian yang dilakukan pada pekerja *office* di divisi *Design And Engineering Forge* PT. X menunjukkan bahwa faktor seperti Kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau tidak aman memiliki total 17 responden mengalami sangat stres dengan Tingkat stres 27,0 %. Pertanyaan yang memiliki nilai kategori sangat stres terendah terdapat pada pertanyaan 2 dan 3 dengan tingkat responden yang mengalami sangat stres memiliki nilai 0 atau tidak ada responden yang mengalami sangat stres. Pada permasalahan ini sistem penataan ruang terbuka di divisi rekayasa dan desain PT X mempengaruhi interaksi di lingkungan kerja. Meskipun struktur ruang terbuka dapat memfasilitasi koordinasi antar staf, namun penataan ini juga dapat mempengaruhi suasana hati karyawan dan interaksi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Weziak-Bialowolska et al., 2018), struktur ruang terbuka dapat menciptakan reaksi emosional negatif seperti kemarahan yang cepat, yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku staf arsitektur dan desain di Amerika.

Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa bekerja di lingkungan terbuka mengurangi tingkat privasi bagi karyawan dan tingkat kepadatan yang tinggi di kantor dapat berdampak buruk pada tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan memperbaiki hubungan kerja internal adalah tujuan yang ingin dicapai, selain itu juga bertujuan untuk meningkatkan jumlah kendala dalam kinerja. Semua ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan, termasuk upaya mengurangi faktor-faktor stres dan memastikan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif. PT. X adalah perusahaan yang berfokus di sektor fabrikasi baja, beroperasi pada tahun 1984. perusahaan ini berada di kawasan industri berat di Jl.Raya Bojonegara, Desa Argawana, Kecamatan Pulo Ampel, Kabupaten Serang Banten. PT X menghasilkan produk berupa rangka besi (*Steel Structure*), *container crane*, *piping*, *heat recovery steam generator*, *heavy equipment* dan *boiler pressure part*. Produk ini juga yang akan dikirim ke dalam maupun luar negeri.

Untuk memahami bagaimana tingkat stres kerja pada area Office PT.X, rumusan masalah pada penelitian ini adalah mengidentifikasi determinan yang mempengaruhi stress kerja karyawan. *Design And Engineering Forge* (DEF) merupakan salah satu departemen yang ada di PT X, Karyawan DEF berjumlah 63 orang. Secara umum, bagian ini bertugas merancang kerangka produksi sesuai permintaan klien, memastikan kualitas hasil produksi, dan melakukan berbagai tugas teknis seperti membuat sketsa, menghitung aspek teknis, memilih bahan dan peralatan, serta mengembangkan gambar menggunakan perangkat keras dan lunak komputer. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui determinan yang dapat mempengaruhi stres kerja pada pekerja divisi *Design And Engineering Forge* di PT X.

Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen dan dependen yang menjadi fokus penelitian. Menurut Hatch & Farhady (1981), secara konseptual, variabel dapat diinterpretasikan sebagai atribut atau objek yang membedakan satu individu dari yang lainnya, atau antara objek yang berbeda. Variabel independen melibatkan faktor individu seperti (usia, status pernikahan, dan tingkat pendidikan, serta faktor pekerjaan seperti (masa dan beban kerja). Variabel stres kerja menjadi variabel dependen dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019:39), variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuensi. Variabel ini digunakan sebagai indikator atau ukuran untuk mengevaluasi pengaruh yang berasal dari variabel independen.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis dan mendeskripsikan keadaan yang terjadi secara detail berdasarkan fakta di PT. X. Sampel penelitian terdiri dari karyawan di bidang *Design and Engineering Forge* di PT. X, dengan menggunakan purposive sampling sebagai teknik pengambilan sampel, yang melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di divisi tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder dan diperoleh dari perusahaan PT. X serta jurnal terdahulu yang relevan dengan bagian kantor di divisi *Design and Engineering Forge* PT. X. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner beban kerja instrumen NIOSH Generic Job Stress Questionnaire dan kuesioner stress kerja The Workplace Stress Scale, sebelum melakukan pengolahan lebih mendalam, maka setiap kuesioner yang digunakan akan diuji terlebih

dahulu valid atau tidaknya kuesioner tersebut, dari hasil pengujian kuesioner beban kerja dan stress kerja mendapatkan nilai R-hitung untuk setiap item kuesioner positif dan melebihi nilai R-tabel, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$. Semua item tersebut dapat dianggap valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen pengukuran menunjukkan hasil nilai konsisten dalam situasi yang berbeda-beda, ketika kondisi yang diukur tidak berubah secara signifikan, hasil uji Statistik reliabilitas mendapatkan nilai Cronbach's Alpha dari kuesioner stress kerja adalah 0.194, dengan total 8 item yang diukur. Nilai ini menunjukkan tingkat konsistensi yang rendah, sedangkan nilai Cronbach's Alpha untuk kuesioner beban kerja adalah 0.736, dengan total 6 item yang diukur. Nilai ini menunjukkan tingkat konsistensi yang baik dalam instrumen pengukuran tersebut. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data variabel mempunyai distribusi normal. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. metode Kolmogorov-Smirnov digunakan pada uji normalitas penelitian ini. Dalam hal ini dikarenakan jumlah responden lebih dari 50 orang, setelah kuesioner dinyatakan valid dan reliabilitas serta hasil residual menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal, maka selanjutnya akan dilakukan pengolahan data. Data diproses menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Perangkat lunak ini membantu peneliti dalam menemukan korelasi antar setiap variabel. Analisis univariat dan bivariat memiliki peran yang berbeda dalam analisis data.

Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan dan memahami karakteristik suatu variabel secara terpisah tanpa mempertimbangkan variabel lainnya. Analisis Bivariat dipakai untuk menentukan apakah ada keterkaitan antara dua variabel dengan mengaplikasikan program Uji Chi Square. Hasil analisis data akan dipresentasikan dalam tabel distribusi frekuensi. Variabel yang akan disajikan antara lain stres kerja, faktor individu serta faktor pekerjaan seperti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *The Workplace Stress Scale* dan kuesioner *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengevaluasi apakah terdapat korelasi terkait variabel independen dan variabel dependen. Metodologi penelitian mencakup uji normalitas, analisis univariat, dan analisis bivariat untuk meneliti hubungan faktor individu dan faktor pekerjaan terkait tingkat stres kerja di PT X. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal yang memvalidasi model regresi. Analisis univariat melibatkan distribusi frekuensi untuk variabel stres kerja dari determinan dari individu dan pekerjaan. Hasil menunjukkan tingkat stres tertinggi pada kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau berbahaya. Analisis bivariat menyoroti hubungan terkait faktor individu dan faktor pekerjaan dengan stres kerja. Meskipun tidak ada hubungan signifikan antara usia, pendidikan, dan status pernikahan terhadap stres kerja, karyawan dengan usia muda atau pendidikan menengah cenderung lebih stres. Lamanya masa kerja tidak berkaitan secara signifikan terhadap tingkat stres, walaupun bergabungnya karyawan baru memiliki risiko stres lebih tinggi. Demikian pula, meskipun tidak ada korelasi yang signifikan, karyawan dengan beban kerja berat cenderung lebih banyak mengalami stres.

3.1. Uji Normalitas

Uji pada penelitian ini untuk mengetahui terkait data yang telah diteliti terdistribusi normal atau tidak. Variabel yang diuji meliputi stres kerja yaitu dari determinan individu dan pekerjaan. Uji ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardize d Residual
N			63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,29334340
Most Extreme Differences	Absolute		,057
	Positive		,034
	Negative		-,057
Test Statistic			,057
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,885
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,877
		Upper Bound	,893

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1556559737.

Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifkansi $0,200 > 0,05$, dimana nilai residual dapat dikatakan berdistribusi normal, hal ini menandakan bahwasanya model regresi peneliti sudah sesuai/baik dengan data dan dapat dipercaya untuk membuat prediksi yang akurat di luar data sebelumnya, sehingga model dapat digeneralisasikan dengan baik ke data yang baru.

3.2. Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan dalam penelitian ini untuk memahami dan menganalisis variabel independen dan dependen. Hasil analisis data tersaji pada tabel distribusi frekuensi. Adapun variabel yang digambarkan antara lain stres kerja adalah determinan dari individu dan pekerjaan.

3.2.1. Stres Kerja

Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah stres kerja. Berdasarkan hasil penilaian kuesioner The Workplace Stress Scale yang telah dibagikan distribusi frekuensi variabel stres kerja dapat ditunjukkan pada tabel.

No	Indikator	TP		JARANG		KADANG		SERING		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau tidak aman	5	7,9	12	19,0	16	25,4	13	20,6	17	27,0
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya berpengaruh buruk terhadap fisik atau perkembangan emosi saya	19	30,2	17	27,0	22	34,9	5	7,9	0	0
3	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan atau terlalu banyak batas waktu pekerjaan yang tidak pantas	13	20,6	20	31,7	27	42,9	3	4,8	0	0
4	Saya kesulitan mengekspresikan pendapat saya atau perasaan saya mengenai kondisi pekerjaan saya kepada atasan	18	28,6	16	25,4	24	38,1	3	4,8	2	3,2
5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memengaruhi kehidupan keluarga atau pribadi	14	2,2	15	23,8	20	31,7	8	12,7	6	9,5
6	Saya memiliki kontrol penuh terhadap pekerjaan saya	14	22,2	16	25,4	20	31,7	3	4,8	10	15,9
7	Saya memperoleh penghargaan yang sesuai terhadap kinerja baik yang saya lakukan	17	27,0	18	28,6	24	38,1	1	1,6	3	4,8
8	Saya mampu menggunakan kemampuan dan bakat saya	14	22,2	25	39,7	17	27,0	3	4,8	4	6,3

Gambar 2. Distribusi Frekuensi Stress Kerja

Pada hasil perhitungan distribusi frekuensi stress kerja menunjukkan seberapa besar stress kerja yang terjadi pada karyawan, kategori penilaian terdiri dari 5 penilaian yang Dimana penilaian tertinggi memiliki kategori SS (sangat stres), terdapat satu pertanyaan dengan kategori sangat stres yang tinggi dibandingkan dengan pertanyaan lain dengan kategori SS (Sangat stres), pada pertanyaan 1 mengenai kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau tidak aman memiliki total 17 responden mengalami sangat stres dengan Tingkat stres 27,0 %. Pertanyaan yang memiliki nilai kategori sangat stres terendah terdapat pada pertanyaan 2 dan 3 dengan tingkat responden yang mengalami sangat stres memiliki nilai 0 atau tidak ada responden yang mengalami sangat stres.

3.2.2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan variabel independen, pada penelitian ini variabel beban kerja akan di uji tingkat hubungan nya terhadap stres kerja. Data yang sudah dikumpulkan akan dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai distribusi data dan mempermudah analisis statistik.

No	Indikator	1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Berapa banyak beban kerja yang memperlambat anda	10	15,9	26	41,3	21	33,3	4	6,3	2	3,2
2	Selama bekerja, berapa lama waktu yang anda gunakan untuk berpikir dan merenung			36	57,1	16	25,4	9	14,3	2	3,2
3	Berapa banyak beban kerja anda			27	42,9	19	30,2	13	20,6	4	6,3
4	Berapa banyak pekerjaan yang harus anda selesaikan			11	17,5	22	34,9	25	39,7	5	7,9
5	Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan			13	20,6	21	33,3	22	34,9	7	11,1
6	Berapa banyak proyek, tugas, atau pekerjaan yang anda miliki			17	27,0	21	33,3	20	31,7	5	7,9

Gambar 3. Distibusi Frekuensi Beban Kerja

Pada tabel distribusi frekuensi beban kerja dilakukan pengolahan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner beban kerja, penilaian ini menggunakan skala likert dengan mengacu pada pernyataan negatif, peneliti mengkategorikan skor 5 sebagai nilai tertinggi terjadi nya beban kerja yang terjadi dan untuk nilai 1 dikategorikan tidak ada nya beban kerja yang berlebih pada karyawan. Peneliti melakukan penilaian pada setiap skor, pada skor 2 menunjukkan rata-rata responden memilih skor 2 sebanyak 21 responden, hal ini memberikan kesimpulan yang positif Dimana pada skor 2 menunjukkan bahwa karyawan tidak terlalu banyak menggunakan waktu bekerja untuk berpikir dan merenung.

3.3. Analisis Bivariat

Berikut ini hasil dari pengolahan data kuesioner mengenai hubungan faktor individu terhadap stress kerja pada karyawan Engineering and Design forge, hubungan yang telah dianalisis oleh peneliti yaitu, hubungan antara variabel usia, Pendidikan, status pernikahan dan usia terhadap stres kerja.

3.3.1. Hubungan Faktor Individu dengan Stres Kerja

Keterkaitan faktor individu dengan stres kerja di antara karyawan di PT X, yang bekerja di *Design And Engineering Forge*, menjadi fokus penelitian. Peneliti menguraikan antara hubungan antara usia, tingkat pendidikan, dan status pernikahan dengan tingkat stres kerja.

Variabel	Stress Kerja				N	%	P-Value	POR (95%CI)
	Stress		Tidak Stress					
	n	%	n	%				
Usia								
≤ 32 Tahun	25	78,1%	7	21,9%	32	100,0 %	0,519	1,70
> 32 Tahun	21	67,7%	10	32,3%	31	100,0 %		(0,551-5,248)
Tingkat Pendidikan								
Menengah	25	78,1%	7	21,9%	32	100,0 %	0,519	1,70
Tinggi	21	67,7%	10	32,3%	31	100,0 %		(0,551-5,248)
Status Pernikahan								
Belum Menikah	11	84,6%	2	15,4%	13	100,0 %	0,485	2,357
Sudah Menikah	35	70,0%	15	30,0%	50	100,0 %		(0,465-11,953)

Gambar 4. Hubungan Faktor Individu Dengan Stress Kerja

a. Hubungan Usia dengan Stres Kerja

Pada tabel 3, dapat dilihat variabel usia terbagi ke dalam 2 kategori bagian, hal ini berdasarkan pembagian usia muda dan tua dalam pekerjaan, usia muda dikategorikan pada usia ≤ 32 Tahun, pada tabel di atas dapat dilihat bahwasanya tingkat stres terbanyak terjadi pada usia ≤ 32 Tahun, yakni berjumlah 25 responden dengan nilai persentase sebesar 78,1%. Menurut hasil uji statistik didapatkan p-value sebesar 0,519 ($> 0,05$) yang menandakan tidak ada hubungan variabel usia dengan stres kerja. Berikutnya, nilai POR menunjukkan angka 1,70 yang dimana hal ini mempunyai arti karyawan dengan usia ≤ 32 tahun memiliki odds mengalami stres 1,70 kali lipat dibandingkan karyawan dengan usia > 32 tahun.

b. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Stres Kerja

Hasil penelitian pada variabel tingkat Pendidikan menunjukkan tingkat stres kerja yang tinggi, terdapat 2 kategori pada variabel tingkat Pendidikan yaitu, tingkat Pendidikan menengah dan tinggi, data yang telah dilakukan pengolahan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, hasil data yang diperoleh menunjukkan banyaknya responden yang mengalami stres pada tingkat menengah atau hanya sampai SMA yang berjumlah 25 responden dengan persentase 78,1% dibandingkan dengan karyawan yang menempuh pendidikan sampai perguruan tinggi. Adapun *p-value* yang didapatkan sebesar 0,519 ($> 0,05$) yang menandakan tidak ada hubungan antara variabel tingkat pendidikan dengan stres kerja. Nilai POR hasil uji hubungan antar 2 variabel sebesar 1,70 yang berarti karyawan dengan tingkat pendidikan menengah atau hanya sampai tingkat SMA mengalami tingkat stres 1,70 kali dibandingkan dengan karyawan tingkat tinggi.

c. Hubungan Status Pernikahan dengan stres kerja

Hasil penelitian mengenai korelasi antara status pernikahan dan tingkat stres kerja menunjukkan bahwa karyawan yang telah menikah cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang belum menikah. Dari total 35 responden yang telah menikah, sebanyak 70,0% dari mereka menunjukkan hal ini. Hasil *p-value* yang diperoleh sebesar 0,485 ($> 0,05$) mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara status pernikahan dan tingkat stres kerja. Hasil pengujian antar hubungan kedua variabel ini mendapatkan nilai POR sebesar 2,357, dengan demikian karyawan yang belum menikah memiliki tingkat stres 2,357 kali lebih beresiko dibandingkan dengan karyawan yang sudah menikah.

3.3.2. Hubungan Faktor pekerjaan dengan Stres Kerja

Korelasi antara faktor pekerjaan dan tingkat stres kerja pada karyawan Engineering and Design Forge di PT X telah diteliti. Variabel faktor pekerjaan yang dianalisis terdiri dari dua dimensi, yaitu masa kerja dan beban kerja.

Variabel	Stress Kerja				N	%	P Value	POR
	Stress		Tidak Stress					
	n	%	n	%				
Masa Kerja								
≤ 6 Tahun	23	82,1%	5	17,9%	28	100,0 %	0,240	2,40
> 6 Tahun	23	65,7%	12	34,3%	35	100,0 %		(0,728-7,910)
Beban Kerja								
Berat	23	69,7%	10	30,3%	33	100,0 %	0,735	0,70
Ringan	23	76,7%	7	23,3%	30	100,0 %		(0,227-2,157)

Gambar 5. Hubungan Faktor Pekerjaan Dengan Stress Kerja

- Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja
Analisis data tentang korelasi antara durasi masa kerja dan tingkat stres kerja menunjukkan bahwa karyawan yang telah bekerja selama ≤ 6 tahun dan mereka yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 tahun menunjukkan tingkat stres yang sebanding, yaitu 23 responden dalam kategori stres yang sama. Nilai p-value dari korelasi antara masa kerja dan tingkat stres kerja adalah 0,240, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut karena nilainya lebih besar dari 0,05. Hasil dari perbandingan odds ratio (POR) sebesar 2,40 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan 6 tahun memiliki kemungkinan mengalami stres 2,40 kali lebih tinggi daripada karyawan yang telah bekerja lebih dari 6 tahun.
- Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja
Penelitian pada variabel beban kerja terhadap stres kerja memiliki kategori stres dan tidak stres, karyawan dengan massa beban kerja yang berat dan ringan memiliki tingkat stres yang sama sebesar 23 responden. Hasil dari p-value antara variabel sebesar 0,735 (> 0,05) yang berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel. Nilai POR yang didapatkan sebesar 0,70, nilai ini memiliki makna bahwasanya karyawan dengan beban kerja berat cenderung akan mengalami stres dibandingkan dengan karyawan dengan beban kerja ringan.

4. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dan memperoleh hasil tentang korelasi antara determinan dari individu dan pekerjaan dengan stres kerja pada karyawan *Design And Engineering Forge* di PT X, peneliti dapat menyimpulkan hal berikut:

Pada perusahaan PT X, tidak ada perbedaan dalam beban kerja dan tanggung jawab antara karyawan yang lebih muda (≤ 32 tahun) dan yang lebih tua. Bahkan, karyawan dengan usia muda dipercaya untuk mengelola proyek-proyek tertentu dengan beban kerja yang seimbang. Temuan penelitian menekankan bahwa stres kerja dapat terjadi pada semua rentang usia. Mayoritas karyawan memiliki pendidikan menengah, mereka memiliki pengalaman dan pelatihan yang memadai, serta diajarkan oleh senior sehingga memiliki kemampuan yang cukup. Hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan dan stres kerja yang dialami karyawan tidak memiliki hubungan. Karyawan yang sudah menikah juga dapat mengalami stres terkait masalah keluarga yang dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Namun, jika dapat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan, mereka dapat tetap bekerja secara profesional.

Karyawan yang memiliki masa kerja ≤ 6 tahun tidak berarti kurang memahami pekerjaannya karena mereka dapat terbiasa dan menyesuaikan dengan kemauan dan kerja keras. PT X juga merekrut karyawan dengan jam terbang tinggi atau pengalaman sebelumnya serta memberikan berbagai pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawan. Beban kerja yang tinggi tidak selalu berhubungan dengan pengambilan keputusan, karena keputusan akhir tetap dipegang oleh manajemen meskipun karyawan dapat mengutarakan pendapatnya. Hal ini menjadi alasan utama tidak adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan di bagian DFE

Dikarenakan tidak adanya korelasi yang signifikan antara faktor individu dan pekerjaan dengan stres kerja pada karyawan di PT X. Meskipun demikian, keadaan kerja yang tidak menyenangkan dan atau unsafe condition yang terindikasi dari skor tertinggi pada pertanyaan B1, dapat menyebabkan kejenuhan dan kebosanan. Solusi untuk mengatasi hal ini diantaranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memperbarui fasilitas kantor, memperhatikan sanitasi dan sirkulasi udara, serta memanfaatkan musik klasik sebagai latar belakang untuk meredakan stres dan meningkatkan fokus.

DAFTAR PUSTAKA

- Hatch, E., & Farhady, H. (1981). *Research Design & Statistics for Applied Linguistics*. Rahnama Publications.
- Health and Safety Executive. (2019). *Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2020/21*. HH Global.
- Paramita, L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–142.
- Pertiwi, N. Y., & Wardani, I. Y. (2019). Tingkat Stres Kerja dan Strategi Koping Guru SD dalam Implementasi Kurikulum 2013. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 9(2), 155–164. <https://doi.org/10.32583/pskm.9.2.2019.155-164>
- Solichatunnisa, A. W. (2017). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017* [Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta]. <https://repository.upnvj.ac.id/1575>
- Suci, I. S. M. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220–229.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabeta.
- Suparni, & Indriyani, B. E. (2020). Perbandingan antara Visus Hasil Pemeriksaan Refraksi pada Tingkat Pencahayaan Optimal, Rendah, dan Tinggi di Ruang Laboratorium Refraksi Optisi STIKes Dharma Husada Bandung. *Sehat Masada*, 14(2), 170–178.
- Susanto, A., & Putro, E. K. (2024). Interaksi Pengendara dan Pengguna Jalan pada Keselamatan Pekerja di Area Industri Pengolahan Biji Mineral. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan (JK3L)*, 05(1), 48–57. <http://jk3l.fkm.unand.ac.id/index.php/jk3l/index>
- The Marlin Company dan American Institute of Stress. (2011). *The Workplace Stress Scale*. Tersedia pada: <https://www.stress.org/wp-content/uploads/2011/08/2001>
- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di Bagian Cargo PT. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(5), 311–317.
- Weziak-Bialowolska, D., Dong, Z., & McNeely, E. (2018). Turning The Mirror on The Architects: A Study of The Open-Plan Office and Work Behaviors at An Architectural Company. *Frontiers in Psychology*, 9(2178), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02178>
- WHO. (2021). *Occupational Health: Stress at The Workplace*. Tersedia pada: <https://journal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/18946/>
- Widiaty, A. T. (2021). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan di Proyek Pltgu Muara Tawar PT Hutama Karya Kabupaten Bekasi Tahun 2020*. Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Yuliani, I., & Putri, M. (2020). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan di Kantor Kelurahan Jagakarsa, Jakarta Selatan. *Jurnal Kesehatan*, 8(1), 47–57.

- Yulius, I. T., & Lubis, S. R. H. (2021). Faktor-Faktor Determinan Stres Kerja pada Pekerja (Abk) Kapal Pengangkut LNG di PT. X. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 1(2), 169–190. <https://doi.org/10.24853/eohjs.1.2.169-190>
- Zulkifli, Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2019). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46–61.

Halaman Ini Dikosongkan