

Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan

Chintya Fitriyani, Sadiyah Achmad, Dicky Santosa

Prodi Pendidikan Dokter, Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Bandung, Indonesia

Email: chintyafitryani@gmail.com, drdickysantosamm@gmail.com, Sadiyahachmad@yahoo.co.id

ABSTRACT: Job stress is a response that people might have when faced with work demands and pressures. Job stress can make employees become frustrated and less motivated. Employees who work in manufacturing companies are prone to stress because of high production demands accompanied by strict discipline. This study aims to determine the description of job stress on employees of PT Mulia Jaya Mandiri, a manufacturing company in Balikpapan. This study used a descriptive analytic method, with total sampling and using a Stress Diagnosis Surveillance (SDS) questionnaire. The results showed that respondents were dominated by moderate stress levels due to role ambiguity, role conflict, workload, career development and responsibilities. Overall the conclusion from the results of this study is the level of work stress experienced by employees of PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan is a moderate level of stress which may be caused by other stress factors. Further research is expected to add to the variables of working time, years of service, part of work, and other workload factors.

Keywords: Job Stress, Employees, manufacture

ABSTRAK: Stres kerja adalah respons yang mungkin dimiliki orang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja. Stres kerja dapat membuat karyawan menjadi frustrasi dan kurang motivasi. Karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur rentan terhadap stres karena tuntutan produksi yang tinggi disertai disiplin yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran stress kerja pada karyawan PT Mulia Jaya Mandiri yang merupakan perusahaan manufaktur di Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik, dengan pengambilan sampel secara total sampling dan menggunakan kuesioner Survei Diagnosis Stres (SDS). Hasil penelitian menunjukkan responden didominasi tingkat stres sedang akibat ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab. Secara keseluruhan Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu tingkat stres kerja yang dialami karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan merupakan tingkat stres sedang yang mungkin dapat disebabkan oleh faktor stres lain. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel waktu kerja, masa kerja, bagian kerja, dan faktor beban kerja lain.

Kata kunci: Stres Kerja, Karyawan, Manufaktur

1 PENDAHULUAN

Masyarakat pada masa modern saat ini menghadapi masalah yang semakin beragam, antara lain masalah mengenai kebutuhan dan tuntutan lingkungan sosial. Seseorang yang tidak sanggup untuk memenuhi tuntutan untuk menyelesaikan masalah tersebut dapat menjadi stres. Stres sudah menjadi bagian dari kehidupan. Stres dapat memberi dampak pada aspek fisik dan psikis. Penentuan stres atau tidaknya seseorang dapat dilihat dari kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi.

Kasus mengenai stres cukup banyak terjadi di dunia. Penelitian yang dilakukan Institute for

Health Metrics and Evaluation pada tahun 2017 memperkirakan sekitar 792 juta jiwa di dunia mengalami gangguan kesehatan mental. Sementara itu, berdasarkan data RISKESDAS tahun 2018 bahwa lebih dari 19 juta penduduk usia diatas 15 tahun terkena gangguan mental emosional terkait stres.

Stres dapat terjadi pada berbagai tingkat usia dan pekerjaan. Stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan dapat disebut dengan stres kerja. Stres kerja dapat diperoleh dari tuntutan dalam pekerjaan seperti: banyaknya permintaan yang harus diselesaikan, keinginan untuk bekerja maksimal, waktu kerja yang tidak relevan, keinginan untuk mendapat penghasilan, hubungan antar pekerja, suasana psikososial kerja dan pengembangan karir.

Lingkungan kerja dapat memengaruhi stres kerja pada karyawan. Lingkungan kerja mencakup dari kondisi lingkungan tempat kerja, metode kerja, pengaturan kerja dalam individu maupun kelompok kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman, sehat, dan bekerja dengan optimal sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan dapat disebabkan karena faktor internal maupun eksternal. Tuntutan internal berasal dari diri sendiri seperti: kondisi kesehatan, motivasi, dan persepsi individu. Tuntutan eksternal dapat berasal dari kelompok kerja dan lingkungan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh European Occupational Safety and Health at Work (EU OSHA) menyatakan risiko psikososial di lingkungan kerja lebih sulit untuk ditangani daripada risiko keselamatan dan kesehatan kerja.⁸ Faktor Stres kerja yang terjadi pada seseorang dapat menurunkan produktivitas, mengakibatkan kelalaian saat bekerja, dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Apie Indo Karunia pada tahun 2014, didapatkan data bahwa beban kerja dapat memengaruhi stres kerja karyawan sebesar 85%. Beban kerja yang menjadi indikator pemicu stres kerja adalah waktu kerja, sedangkan beban kerja mental tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Penelitian tersebut dapat memberi kesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat tinggi pada stres kerja yang dihadapi karyawan di PT Apie Indo Karunia.

Penelitian mengenai gambaran stres kerja pada anggota unit fire and rescue PT. YTL Jawa Timur pada tahun 2015 mendapatkan hasil faktor lingkungan kerja memengaruhi stres kerja. Lingkungan kerja yang dihadapi berada pada lingkungan industri dengan sumber stres fisik. Selain stres fisik, beban kerja juga dapat menjadi penyebab stres kerja tetapi tidak signifikan karena kapasitas kerja yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan karyawan.

Penelitian yang dilakukan di PT. Star Queen Indonesia bagian workshop pada tahun 2019 didapatkan dari 15 karyawan yang memiliki stres kerja ringan hanya dialami oleh satu orang, stres kerja sedang dialami oleh sembilan orang dan stres kerja berat dialami oleh lima orang. Hal ini terjadi karena setiap karyawan mendapatkan jenis beban

kerja yang berbeda. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada bagian workshop di PT. Star Queen Indonesia cenderung memiliki tingkat stres sedang dan berat.

Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang membuat produksi sesuai dengan permintaan yang dibutuhkan oleh konsumen. PT. Mulia Jaya Mandiri merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang bergerak dibidang Oil Tools Fabrication and Repair Facilities, CNC Machine Shop, Thru Tubing Service, Manufacturer of Casing, and Tubing Accessories. Perusahaan manufaktur memiliki standar untuk menyelesaikan produksi dengan kualitas yang baik. Karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur diwajibkan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kondisi tersebut sering kali menimbulkan berbagai tekanan sehingga dapat memicu stres kerja.

Berdasarkan pernyataan yang diuraikan pada paragraf sebelumnya mengenai stres kerja dan penelitian sebelumnya mengenai gambaran stres kerja, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai gambaran stres kerja pada karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

2 METODE

Rancangan penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan menggunakan studi potong lintang. Metode ini digunakan untuk mengetahui Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Penelitian ini Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling karena total populasi kurang dari 100 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner Survei Diagnosis Stres (SDS) kepada responden yang bersedia dan memenuhi kriteria inklusi. Kriteria inklusi penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan yang aktif bekerja pada periode 2020. Kriteria eksklusi penelitian ini adalah karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan yang didiagnosis oleh dokter mengalami gangguan psikologis seperti depresi berat, bipolar, skizofrenia dan gangguan emosional karena faktor atau penyakit lain. Data mengenai karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja didapatkan melalui pengisian kuesioner. Penelitian ini dilakukan di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Data diambil mulai dari November 2020.

Analisis data yang dilakukan adalah analisis

univariat yang bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran setiap variabel penelitian, memaparkan secara deskriptif mengenai distribusi frekuensi dan persentase masing-masing variabel yang diteliti yaitu mengidentifikasi gambaran karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, faktor stres kerja, dan stres kerja secara keseluruhan pada karyawan.

3 HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Karakteristik tersebut tersaji dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	59	76%
Perempuan	19	24%
Usia		
≤25 tahun	32	41%
26-35 tahun	19	24%
36-45 tahun	22	28%
>45 tahun	5	7%
Total	78	100%

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan berusia di bawah 25 tahun. berdasarkan jenis kelamin didapatkan bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 2. Tingkat Stres Ambiguitas Peran

Stresor	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Rendah	20	26%
Stres Sedang	56	72%
Stres Berat	2	2%
Total	78	100%

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai Stres Kerja dengan menggunakan kuesioner Survei Diagnosis Kerja (SDS), tabel 2 merupakan hasil gambaran tingkat stres berdasarkan dimensi ambiguitas peran dari 78 responden yang diteliti, 20 orang (26%) diantaranya memiliki stres rendah, 56 orang (72%) memiliki stres sedang dan 2 orang (3%) memiliki stres berat. Hal ini menggambarkan bahwa Sebagian besar responden memiliki tingkat stres sedang dalam ambiguitas peran.

Tabel 3. Tingkat Stres Konflik Peran

Stresor	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Rendah	18	23%
Stres Sedang	57	73%
Stres Berat	3	4%
Total	78	100%

Tabel 3 menggambarkan bahwa Sebagian besar responden memiliki tingkat stres sedang dalam konflik peran.

Tabel 4. Tingkat Stres Beban Kerja Berlebih Kuantitatif

Stresor	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Rendah	16	21%
Stres Sedang	57	73%
Stres Berat	5	6%
Total	78	100%

Tabel 4 menggambarkan bahwa Sebagian besar responden memiliki tingkat stres sedang dalam beban kerja berlebih secara kuantitatif.

Tabel 5. Tingkat Stres Beban Kerja Berlebih

Stresor	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Rendah	16	21%
Stres Sedang	60	77%
Stres Berat	2	2%
Total	78	100%

Tabel 5 menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat stres sedang dalam beban kerja berlebih secara kualitatif.

Tabel 6. Tingkat Stres Pengembangan Karir

Stresor	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Rendah	24	31%
Stres Sedang	53	68%
Stres Berat	1	1%
Total	78	100%

Tabel 6 menggambarkan bahwa Sebagian besar responden memiliki tingkat stres sedang dalam pengembangan karir.

Tabel 7. Tingkat Stres Tanggung Jawab Kerja

Stresor	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Rendah	22	28%
Stres Sedang	54	70%
Stres Berat	2	2%
Total	78	100%

Tabel 7 menggambarkan bahwa Sebagian besar responden memiliki tingkat stres sedang dalam tanggung jawab kerja.

Gambaran Stres Kerja Secara Keseluruhan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai Stres Kerja dengan menggunakan kuesioner Survei Diagnosis Kerja (SDS), dibawah ini merupakan tabel yang menunjukkan sebaran distribusi tingkat stres kerja secara keseluruhan.

Tabel 8 Gambaran Tingkat Stres Secara Keseluruhan

Stres Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Rendah	19	24%
Stres Sedang	59	76%
Stres Berat	0	0%
Total	78	100%

Tabel 8 menunjukkan sebagian besar responden memiliki kategori stres sedang secara keseluruhan.

4 PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan yang dilakukan pada 78 responden penelitian, didapatkan Sebagian besar karyawan memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang (76%), dengan usia di bawah 25 tahun sebanyak 32 orang (41%). Hasil penelitian didapatkan bahwa karyawan mengalami stres kerja sedang sebanyak 59 responden (76%) dan stres kerja ringan sebanyak 16 orang (24%) dengan analisis univariat. Masa kerja karyawan perusahaan manufaktur di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan rata-rata selama 5 tahun sehingga memungkinkan karyawan sudah terbiasa dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti di PT. Star Queen Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan workshop mengalami stres kerja sedang. Hal ini dapat terjadi karena setiap karyawan mendapatkan stressor yang berbeda. Selain itu, tidak semua karyawan dapat mengatasi stres kerja dengan cara yang sama.5

Hasil penelitian didapatkan stres kerja akibat ambiguitas peran dominan pada tingkat stres sedang, yaitu sebanyak 72% responden. Secara umum, seseorang memiliki tujuan pekerjaan yang berbeda. Tujuan pekerjaan yang telah sesuai dengan harapan akan membuat kejelasan dalam

peran kerja, tetapi jika seseorang tidak memahami mengenai tujuan pekerjaannya, maka seseorang menjadi stres akibat ambiguitas peran. Berdasarkan hasil penelitian stres kerja akibat konflik peran didapatkan bahwa mayoritas karyawan mengalami tingkat stres sedang, yaitu sebanyak 73% responden. Keadaan saat seseorang dihadapkan pada beberapa ekspektasi peran tetapi tidak dapat terpenuhi pada saat yang bersamaan dapat menimbulkan konflik peran.

Karyawan yang mengalami stres kerja akibat beban kerja kuantitatif cenderung mengalami tingkat stres sedang, yaitu sebanyak 73% responden, sedangkan stres ringan 21% responden dan stres berat 6% responden. Mayoritas karyawan mengalami stres kerja akibat beban kerja kualitatif yaitu 77% pada stres kerja sedang dan 2% pada stres kerja berat. Hal ini bisa saja disebabkan oleh tuntutan tugas yang melebihi kapasitas kemampuan karyawan. Tidak hanya kapasitas kemampuan, beban kerja juga dapat melebihi kapasitas waktu sehingga memungkinkan karyawan kurang istirahat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai stres kerja pada anggota unit fire and rescue menunjukkan bahwa faktor beban kerja tidak memberi dampak yang signifikan pada stres kerja karena beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan kerja.

Penurunan jabatan kerja atau kenaikan jabatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan seseorang dapat menjadi masalah dalam pengembangan karir seseorang. perkembangan karir yang lambat atau tetap tentu tidak mendukung ambisi yang tinggi pada seseorang. Ambisi berlebihan dapat mengakibatkan frustrasi, hilangnya rasa percaya diri, dan menjadi lebih sensitif. Hal ini dapat menimbulkan stres dalam pengembangan karir pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan cenderung mengalami tingkat stres sedang, yaitu 68% responden.

Tingkat stres akibat tanggung jawab kerja terhadap orang lain pada karyawan kebanyakan memiliki tingkat stres sedang, yaitu sebanyak 69% responden. Susunan organisasi, pelatihan dan pengawasan yang kaku dan tidak seimbang dapat menyebabkan seseorang tidak terlibat dalam membuat keputusan pada pekerjaan, sehingga dapat menurunkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Hal ini tentu menjadi alasan untuk menghindari dari tanggung jawab kerja. pekerjaan yang tidak semestinya dilakukan oleh orang lain

akan menimbulkan beban tanggung jawab.¹⁷

Hal ini memiliki perbedaan dengan hasil penelitian yang didapatkan peneliti di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan, karyawan cenderung memiliki stres yang lebih tinggi pada faktor beban kerja kualitatif dibandingkan dengan penelitian sebelumnya di Perusahaan Multinasional dan unit fire and rescue. stres kerja yang tinggi pada faktor beban kerja bisa karena sebagian besar karyawan masih mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan.

5 KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menggambarkan stres yang dialami karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan sebagian besar berupa tingkat stres sedang akibat ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan mengalami stres kerja tingkat sedang. Hal ini dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti: waktu kerja, masa kerja, bagian kerja, dan faktor beban kerja lain.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan apresiasi kepada seluruh pimpinan, jajaran, staff Fakultas Kedokteran Universitas Islam Bandung dan pembimbing.

Pertimbangan Masalah Etik

Penelitian ini tidak memiliki konflik kepentingan dan telah mendapat persetujuan etik oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Islam Bandung dengan nomor: 101/KEPK-Unisba/X/2020.

DAFTAR PUSTAKA

- Pathmanathan V V. Gambaran Tingkat Stres Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara Semester Ganjil Tahun Akademik 2012 / 2013 Overview of Stress Level Among the Students in Medical Faculty of North Sumatera University Odd Semester Academic Year 2012 / 2. E-Journal FK USU 2013; 1: 2–5.
- John R.Giudicessi, BA.Michael J.Ackerman. 2013. STRESS AND HEALTH: Psychological, Behavioral, and Biological. Bone 2008; 23: 1–7.
- Ritchie H. Mental Health - Our World in Data. 2018. Kemenkes. Pentingnya Peran Keluarga, Institusi

- Dan Masyarakat Kendalikan Gangguan Kesehatan Jiwa. 2019; : 1–2.
- Widyastuti AD. Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Area Workshop Konstruksi Box Truck. *Indones J Occup Saf Heal* 2018; 6: 216.
- Hadiansyah T, Pragholapati A, Aprianto DP. Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. 2019; 7: 50–58.
- Febriana SKT. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *J Ecopsy* 2016; 1: 28–32.
- OSHA. Psychosocial risks and stress at work. *Eur Agency Heal Work* 2018; : 1.
- Chudzicka-Czupala A, Stasiła-Sieradzka M, Rachwaniec-Szczecińska Ż, Grabowski D. The severity of work-related stress and an assessment of the areas of worklife in the service sector. *Int J Occup Med Environ Health* 2019; 32: 569–584.
- Soesatyo Y. Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo; Pengaruh Beban Kerja *J Ilmu Manaj* 2014; 2.
- Java E, Hutami N, S ADP, Hartanti RI. Gambaran Stres Kerja pada Anggota Unit Fire and Rescue PT . YTL Jawa Timur Unit Pembangkit 5 & 6 PLTU Paiton Probolinggo Jawa Timur (Description of Work Stress of Fire and Rescue Unit Personnel of PT . YTL East Java Plant at Generating Units 5 & 6 of Ste. 2015.
- Wu G, Hu Z, Zheng J. Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *Int J Environ Res Public Health* 2019; 16. doi:10.3390/ijerph16132394.
- Hoboubi N, Choobineh A, Kamari Ghanavati F, Keshavarzi S, Akbar Hosseini A. The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Saf Health Work* 2017. doi:10.1016/j.shaw.2016.07.002.
- Calvet B, Riel J, Couture V, Messing K. Work organisation and stress. 2012.
- Irvianti LSD, Verina RE. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Bus Rev* 2015; 6: 117.
- Siti R. Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang
- Bogor. *J Manaj* 2009; 1: 111–122.
- Sormin T. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit. *J Keperawatan* 2016; XII: 46–51.