

Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja, Umur, dan Iklim Organisasi Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. X

R. Setijo Widodo¹, Hesti Lestari², Novie E. Mauliku³

^{1,2,3} Stikes Jenderal Achmad Yani Cimahi

setijo.widodo56@gmail.com

ABSTRAK

Gangguan psikis merupakan potensi bahaya yang sering terabaikan, bahaya psikis ini juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kesehatan mental seseorang pekerja. Terjadinya konflik dalam diri tenaga kerja sebagai akibat yang timbul dari gangguan psikologis apabila tidak segera diatasi akan berdampak pada timbulnya stres kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja, masa kerja, umur dan iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. X. Desain penelitian yang digunakan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi yang berjumlah 58 orang. Teknik sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan pengukuran tekanan darah untuk mengukur beban kerja. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan umur (p-value= 0.001; OR= 109.667; 95% CI: 9.964-1206.976) dan masa kerja (p-value= 0.004; OR= 0.127; 95% CI: 0.64-0.254) dengan stres kerja, sedangkan beban kerja (p-value= 0.100; OR= 0.818; 95% CI: 0.082-8.207) dan iklim organisasi (p-value= 0.253; OR= 0.429; 95% CI: 0.099-1.857) tidak berhubungan dengan stres kerja. Perlunya mengadakan rekreasi bersama para karyawan dengan manajer untuk membina hubungan interpersonal yang baik, memberikan reward kepada karyawan agar memberikan motivasi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci: Stres kerja, beban kerja, umur, masa kerja, iklim organisasi

ABSTRACT

Relationship Between Workload, work periode, Age, And Climate of the Organization With Work Stress In Production Employes at PT. X

Psychological disorders are potential hazards that are often overlooked, these psychological hazards are also important factors that need to be considered in relation to a person's mental health. The occurrence of conflict in the workforce as a result arising from psychological disorders if not immediately addressed will have an impact on the onset of work stress. The purpose of this study was to determine the relationship between workload, work periode, age and climate of the organization with work stress in production employes at PT. X. The research design used is cross sectional method. The population in this study were all employees in the production section, amounting to 58 people. The sample technique uses total techniques. Data collection was performed using a questionnaire and blood pressure measurement to measure workload. Data analysis was performed univariate and bivariate using the chi square test. The results showed that there was a relationship between age (p-value = 0.001; OR = 109.667; 95% CI: 9,964-1206,976) and work period (p-value = 0.004; OR = 0.127; 95% CI: 0.64-0.254) with work stress, while the workload (p-value = 0.100; OR = 0.818; 95% CI: 0.082-8.207) and organizational climate (p-value = 0.253; OR = 0.429; 95% CI: 0.099-1.857) are not related to work stress. The recreation with employees and managers to foster good interpersonal relationships, give rewards to employees to provide motivation so can improve performance of work.

Keywords: Wrok stress, workload, age, work period, organizational climate

PENDAHULUAN

Gangguan psikis merupakan potensi bahaya yang sering terabaikan, bahaya psikis ini juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kesehatan mental seseorang pekerja (Anoroga, 2005). Terjadinya konflik dalam diri tenaga kerja sebagai akibat yang timbul dari gangguan psikologis apabila tidak segera diatasi akan berdampak pada timbulnya stres kerja (Tarwaka, 2004).

Stres dalam jangka pendek yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kerjanya pun akan terganggu (Astadi, 2016). Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (turnover) (Munandar, 2011).

Stres kerja diperkirakan menyebabkan pemilik perusahaan harus mengeluarkan sekitar 200 milyar USD per tahun karena masalah absen, keterlambatan, kejenuhan, produktivitas yang semakin rendah, angka keluar masuk yang tinggi, kompensasi pekerja, dan peningkatan biaya asuransi kesehatan. Kini diyakini bahwa sekitar 80% penyakit dan kesakitan dipicu atau di perburuk oleh stres (Nasional Safety Council, 2003).

Terjadinya stres akibat kerja merupakan hasil keadaan tempat kerja (kebisingan, ventilasi) adanya keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi, workload, dan tanggung jawab kerja. Faktor-faktor diatas dapat mengakibatkan stres kerja yang memicu terjadinya gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja (Wijono. 2010). Faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan serta struktur iklim organisasi (Hurrell, dkk 1988 dalam Munandar 2001) dan faktor karakteristik yaitu umur, jenis kelamin, dan pendidikan (Tarwaka, 2004).

Hasil penelitian Fitri 2013, menunjukkan bahwa variabel masa kerja mempunyai hubungan dengan stres kerja ($p=0,15$) dimana didapatkan bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki rata-rata masa kerja lebih dari 7,5 tahun

(azizah, 2013). Sedangkan hasil penelitian Anggit, dkk (2014) menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan dengan stres kerja ($p=0,047$).

Karyawan adalah aset utama organisasi yang menjadi pelaku aktif dari setiap organisasi. Karyawan dalam sebuah perusahaan menduduki posisi yang sangat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah stres kerja.

Masalah stres merupakan salah satu masalah yang serius menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres merupakan penyakit yang menjadi sumber pemborosan waktu yang paling besar. Stres Bagi karyawan dapat merupakan tantangan, rangsangan, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja, masa kerja dan umur dan iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. X.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian survey analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional* Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja bagian Produksi PT. X dengan sampel adalah ttal sampling dengan besaran 58 karyawan.

Metode pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner tentang masa kerja, umur, iklim organisasi dan stres, sedangkan beban kerja menggunakan pulsa oximeter untuk mengukur nadi pekerja.

Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji *chi square* pada taraf signifikasi α (0,05).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil analisis univariat terhadap variabel yang diteliti dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi frekuensi stres kerja, beban kerja, masa kerja, umur, dan iklim organisasi

Variabel	N	Persentase
Stres Kerja		
Berat	48	82.8
Sedang	10	17.2
Beban Kerja		
Berat	5	8.6
Sedang	53	91.4
Masa Kerja		
≥5 tahun	55	94.8
5 tahun	3	5.2

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja berat (83%). Penyebab stres kerja umumnya berkaitan dengan kondisi individu seperti umur, hubungan dalam pekerjaan serta struktur iklim organisasi, masa kerja dan beban kerja. (Munandar, 2001).

Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover) (Munandar, 2001).

Beban kerja karyawan sebagian besar 92% sedang. Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Meshkati, 1988 dalam Tarwaka, 2004). Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seseorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja (Bimntoro, 2012).

Masa kerja responden sebagian besar (95%) lebih dari 5 tahun dengan rata-rata umur lebih dari 50 % beresiko. Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru. Kejenuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya stres di tempat kerja (Munandar, 2001). Faktor masa kerja merupakan faktor predisposisi yang penting dalam memerlukan respons tubuh terhadap stres. Individu dengan masa kerja dengan lebih muda kemungkinan akan beraksi secara lebih negative terhadap terjadinya

Umur		
Beresiko	50	68.5
Sedang	8	13.8
Iklim Organisasi		
Kurang baik	43	74.1
Baik	15	25.9
Total	58	100.0

ketegangan dibandingkan masa kerja individu yang cukup lama akan mengalami ketegangan yang lebih kecil dalam kondisi sebuah konflik.

Tarwaka (2015) menyatakan, kondisi umur berpengaruh terhadap kemampuan kerja fisik atau kekuatan otot seseorang. Kemampuan fisik maksimal seseorang dicapai pada umur antara 25-35 tahun dan akan terus menurun seiring dengan bertambahnya umur. Menurunnya kemampuan fisik seseorang dan tingkat kejenuhan yang tinggi menjadi salah satu faktor terjadinya stres ditempat kerja. Pada penelitian ini sebagian besar umur karyawan pada penelitian ini adalah beresiko.

Berdasarkan hasil penelitian Fardiansyah (2014), pekerja pada usia yang lebih tua cenderung mengalami stress lebih rendah dibandingkan dengan pekerja berumur muda. Tetapi pengalaman stress pada pekerja yang berumur tua lebih banyak dibandingkan dengan pekerja muda. Pengaruh umur terhadap stress yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu terutama yang berhubungan dengan kekuatan fisik dan penggunaan indera (Bickford, 2005).

Hasil analisis iklim organisasi di tempat kerja diketahui kurang baik (70%). Iklim organisasi merupakan salah satu faktor penyebab munculnya stres kerja karyawan yang berasal dari dalam organisasi (Suhanto, 2009). Bekerja dalam iklim organisasi tertutup dan tidak sehat membawa emosi dan perasaan negatif bagi karyawan. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan, tekanan psikologis, melalaikan, ketidakpedulian, dan akhirnya akan menyebabkan karyawan menghindari pekerjaan yang mengarah ke stres kerja (Wirawan, 2008; Putra, 2016).

Adapun hubungan antara variabel beban kerja, masa kerja, umur, dan iklim organisasi dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1 Distribusi frekuensi stres kerja, beban kerja, masa kerja, umur, dan iklim organisasi

Variabel	Stres kerja				TOTAL		pValue
	Berat		Sedang		N	%	
	n	%	n	%			
Beban Kerja							
Berat	4	80.0	1	20.0	5	100	0,100
Sedang	44	83.5	9	17.0	53	100	
Masa Kerja							
≥5 tahun	48	87.3	7	12.7	55	100	0,004
5 tahun	0	0.0	3	100	3	100	
Umur							
Beresiko	50	68.5	3	6.0	50	100	0,001
Sedang	8	13.8	7	87.5	8	100	
Iklim Organisasi							
Kurang baik	24	77.4	7	22.6	31	100	0,253
Baik	24	88.9	3	11.1	58	100	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja karyawan bagian produksi di PT.X ($p\text{-value}=0.100 > 0.05$). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Anggit (2016) tentang Hubungan antara umur, masa kerja, dan beban kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja $P\text{ value} = 0.000 (< 0.5)$.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan. Hal ini mungkin saja disebabkan karena tidak bervariasinya beban kerja yang dilakukan oleh karyawan di PT. X, sehingga tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstres*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understres* (Wijono, 2010).

Hasil penelitian pada tabel 2 menunjukkan pula ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja ($p\text{-value}= 0.004 < 0.05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Azizah Musliha Fitri (2013) tentang analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank di dapatkan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja dengan $p\text{-value}$ sebesar 0.015 (< 0.05).

Hasil menunjukkan masa kerja mempengaruhi stres kerja dikarenakan masa kerja rata-rata pada

karyawan diatas 5 tahun. Hal tersebut berkaitan dalam menimbulkan kejenuhan dalam bekerja.

Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru, karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukannya hanya begitu saja tanpa ada rolling pekerjaan hal tersebut menjadi salah satu faktor terjadinya stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja ($p\text{-value}= 0.000 < 0.05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Azizah Musliha Fitri (2013) tentang analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank di dapatkan adanya hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja dengan $p\text{-value}$ 0.031 (< 0.05).

Hasil menunjukkan umur mempengaruhi stres kerja pada karyawan dikarenakan kemampuan fisik maksimal seseorang dicapai pada umur antara 25-39 tahun dan akan terus menurun seiring dengan bertambahnya umur, sedangkan rata-rata usia karyawan PT. X diatas 40 tahun.

Pengaruh umur terhadap stress yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu terutama yang berhubungan dengan kekuatan fisik dan penggunaan indera. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kasmani (2012) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat dengan $p\text{-value}$ 0.0825 (> 0.05) yang berarti tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya variasi iklim organisasi seperti karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Karyawan diberi imbalan setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Persepsi antar anggota dan kelompok tetap berhubungan dengan baik, terbuka saling membantu dalam pekerjaan apabila ada pekerjaan yang belum terselesaikan.

KESIMPULAN

Stres kerja sangat dipengaruhi oleh faktor umur dan masa kerja, tetapi iklim organisasi dan beban kerja pun akan dapat memicu terjadinya stres kerja.

SARAN

Pembagian kerja dan manajemen stres diperlukan agar pekerja tidak mengalami stress akibat pekerjaan yang monoton.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2005). Psikologi Kerja. Jakarta : PT. RinekaCipta
- Astadi Pangarso dkk. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 9(2), 145-160.
- Azizah M.F (2013). 'Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan BMT). Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 2. Nomor 1. Universitas Diponegoro Semarang
- Anggit Astianto dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 3(7), 1-17
- Fardiansyah, A. (2014). Analisis Hubungan Beban Kerja dan Lama Masa kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Puskesmas Blooto Kota Mojokerto" Jurnal Ilmiah Kesehatan Volume 6, Nomor 2. STIKES Majapahit Mojokerto
- Kasmari M.A (2012) "Pengaruh Beban Kerja Mental dan Fisik Terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur" Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume1, Nomor 2. Universitas Diponegoro Semarang
- National Safety Council. (2003). Manajemen Stres. Alih Bahasa Oleh Palupi Widyastuti. Jakarta : Penerbit Buku EGC
- Munandar, A. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Putra, S. W. H. (2016). Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Fungsi Sabhara (Studi Pada Polres Kota Malang, Kabupaten Bondowoso, Dan Kabupaten Situbondo). Skripsi.Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia). Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Tarwaka. (2004). Ergonomi Untuk Kesehatan Kerja dan Produktifitas Uniba Press. Surakarta
- Tarwaka (2015). Ergonomi Industri. Surakarta : UNIBA Press
- Wijono, S. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta: PRENADAMEDIA Group
- Wirawan. (2008). Budaya dan Iklim Organisasi, Jakarta : Salemba Empat
- Wismo Bimantoro. 2012. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tonga Tiur Putra. Jurnal Ekonomi, 29(321), 23-29.