

Hubungan antara Konteks Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Pekerja Logistik Pangan PT.X di Karawang.

Tri Indra Adithia¹, Baiduri Widanarko²

¹ Universitas Indonesia, Depok

² Universitas Indonesia, Depok

Info Artikel : Diterima Juni 2019 ; Disetujui Juli 2019 ; Publikasi Juli 2019

ABSTRAK

Stres kerja terkait dengan pekerjaan merupakan salah satu masalah utama dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi pekerjaan yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres pada pekerja sehingga mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan meningkatkan gejala kecemasan dan depresi. Gangguan kesehatan tersebut menjadi penyebab absen kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja dalam organisasi atau perusahaan. Maka dari itu penulis bermaksud untuk melakukan pengukuran stres kerja, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara konteks pekerjaan dengan stres kerja. Desain penelitian ini adalah deskriptif *cross sectional* yang dilakukan dengan cara melakukan pengambilan data secara langsung melalui kuesioner dan observasi di lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan dari Sembilan variabel yaitu jam kerja, beban kerja, desain kerja, kontrol pekerjaan dan lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa kontrol memiliki nilai yang signifikan dibandingkan dengan variabel lainnya dengan nilai sig sebesar 0,042. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa konteks pekerjaan yang paling berhubungan terhadap stres pada pekerja adalah kontrol pekerjaan.

Kata kunci: stres, kerja, konteks pekerjaan

ABSTRACT

Job stress related to work is one of the main problems in occupational safety and health. Uncomfortable work conditions can cause stress to workers that affect the welfare of workers and improve symptoms of anxiety and depression. Health problems are the cause of work absenteeism, thereby reducing work productivity in organizations or companies. So from that the author intends to measure work stress, with the aim to determine the relationship between the work context with work stress. The design of this study was descriptive cross sectional conducted by taking data directly through questionnaires and observations at the study site. The results of the study show that from nine variables, namely working hours, workload, work design, job control and work environment, it can be seen that the control has a significant value compared to other variables with a sig value of 0.042. From these results it can be concluded that the context of the work most related to stress on workers is job control.

Keywords: stress, work, work context

PENDAHULUAN

Stres merupakan bentuk interaksi antara individu dengan lingkungan yang dinilai individu sebagai sesuatu yang membebani atau melampaui kemampuan yang dimiliki.¹ Stres kerja sebagai keadaan psikologis yang dirasakan oleh individu ketika dihadapkan dengan tuntutan, kendala, dan peluang yang memiliki hasil penting tetapi tidak pasti.² Stres kerja terkait dengan pekerjaan

merupakan salah satu masalah utama dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi pekerjaan yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres pada pekerja sehingga mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan meningkatkan gejala kecemasan dan depresi. Gangguan kesehatan terkait dengan stres diantaranya adalah hipertensi, penyakit kardiovaskular, penyakit maag, *musculoskeletal symptoms*.³ Gangguan kesehatan

tersebut menjadi penyebab absen kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja dalam organisasi atau perusahaan.

Perusahaan dalam kapasitasnya sebagai penyedia lapangan pekerjaan, pada umumnya membutuhkan pegawai dengan kinerja yang baik didukung dengan kemampuan dan kapasitas dalam memenuhi target yang capaian dalam perusahaan. Untuk memenuhi hal tersebut perusahaan terkadang tidak terlalu mementingkan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja dari pekerja itu sendiri. Sedangkan perlindungan terhadap pekerja sudah diatur secara jelas dalam undang-undang No. 1 Tahun 1970.

Dalam undang-undang nomor 1 Tahun 1970 pada pasal 3 yang isinya menerangkan bahwa perusahaan wajib menerapkan keselamatan kerja dalam pencegahan dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis. Dengan adanya peraturan ini berarti perusahaan selain melakukan kegiatan usaha bisnisnya juga wajib untuk menerapkan program promosi keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya mencegah penyakit akibat kerja salah satunya adalah pencegahan PAK akibat dampak dari stres kerja.

Tuntutan perusahaan terhadap karyawan yang melebihi batas kemampuannya dalam bekerja akan menimbulkan stres kerja. Kondisi ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya misalnya seorang pekerja menjadi malas bekerja, absenteisme, emosional yang tidak terkendali dan lain sebagainya. Menurut data riskesdas 2018 prevalensi gangguan mental emosional pada umur diatas 15 tahun, penduduk Indonesia mengalami kenaikan dari 6 menjadi 9,8 permil.³ Apabila pekerja mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya atau tidak dapat dikerjakan maka akan menimbulkan masalah tersendiri yang dapat menyebabkan stres kerja. Terjadinya stres yang diakibatkan oleh setiap pekerjaan tidak boleh dipandang remeh. Terbukti bahwa stres kerja yang tidak ditangani dengan baik telah banyak menimbulkan dampak negatif yang bersifat merugikan, baik terhadap individu pekerja maupun terhadap perusahaan sehingga pencapaian kinerja/produktivitas kerja tiap individu dapat menurun atau meningkat.⁴

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik pangan. Pekerja di perusahaan ini terdiri dari beberapa unit pekerjaan yang dibagi menjadi dua kategori yaitu pekerja kantor dan pekerja lapangan. Pada aktivitas pekerjaannya pekerja kantor dituntut untuk bekerja dengan teliti dalam mengadministrasikan kegiatan bisnis di perusahaan dan di target waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya pekerja lapangan dituntut untuk bekerja dengan teliti dalam

kegiatan bongkar muat produk di gudang penyimpanan stok pangan dalam jumlah 3.500 ton per unit Gudang. Dalam waktu 5 tahun terakhir pekerja PT. X didapatkan laporan bahwa sebanyak 72 karyawan melakukan *resign*, yang disebabkan salah satunya dari masalah psikososial stres kerja.

Menurut Cox et al (2000) bahaya psikososial stres kerja di bagi menjadi dua yaitu konteks pekerjaan dan konten pekerjaan. Konteks pekerjaan yang terdiri dari jam kerja, beban kerja, desain kerja, kontrol pekerjaan dan lingkungan kerja. Berdasarkan fakta yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara konteks pekerjaan dengan stres pada pekerja logistik pangan di Karawang.⁵

MATERI DAN METODE

Pada bagian ini memuat jenis dan desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data atau pengukuran variabel, metode pemeriksaan laboratorium (bila ada), teknik analisis data. Bila ada, pada akhir bagian ini bisa disebutkan nomer dan institusi yang mengeluarkan surat etical clearance penelitian. Berikut contoh bagian materi dan metode.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan rancangan *cross sectional* (potong lintang). Populasi dan sampel penelitian adalah semua karyawan tetap di perusahaan logistik pangan PT. X pada tahun 2019 di Kabupaten Karawang Jawa Barat yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di adopsi dari angket kuesioner COPSOQ (Copenhagen *Psychosocial Questionnaire*). Data Penelitian dianalisis secara deskriptif dan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji *Chi Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Copenhagen *Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) adalah salah satu instrumen yang paling relevan untuk menganalisis psikososial sehingga banyak peneliti dan praktisi yang menggunakan instrument ini sebagai alat ukur penelitian. Variabel Konteks Pekerjaan yang terdiri dari Jam Kerja, Beban Kerja, Desain Kerja, Kontrol Pekerjaan dan Lingkungan kerja di ukur dengan pertanyaan dari kuesiner COPSOQ sebanyak 43 pertanyaan dengan skala ukur likert: selalu (3), sering (2), kadang-kadang (1) dan tidak pernah (0).

Dari data yang dikumpulkan, sebelum dilakukan uji analisis bivariat untuk melihat adanya hubungan dua variabel, maka dilakukan terlebih dahulu uji validasi dan reliabilitas terhadap instrument yang digunakan. Dari hasil uji validasi terdapat 4 pertanyaan dari total 36 pertanyaan kuesioner, di *drop* dikarenakan nilai hasil uji validasi lebih besar dari r tabel. Pertanyaan yang

tidak valid tersebut terdiri dari 2 pertanyaan mengenai jam kerja dan 2 pertanyaan mengenai beban kerja. Dari jumlah keseluruhan 32 pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliabel

selanjutnya dilakukan uji bivariat dengan menggunakan Uji *Chi Square* dengan hasil yang diinterpretasikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil analisa statistik hubungan variabel bebas dengan stres kerja di perusahaan logistik pangan PT.X tahun 2019.

| No | Variabel | Stres Kerja | | Total n = 50 | OR | 95% CI | | Nilai-p |
|------|-------------------|----------------------|----------------|-----------------|-------|--------|--------|---------|
| | | Tidak Stres n (%) | Stres n (%) | | | Lower | Upper | |
| 1. | Jam Kerja | | | | | | | |
| | Tidak Baik | 28 (90,3) | 3 (9,7) | 31 | 1,750 | 0,315 | 9,716 | 0,519 |
| Baik | 16 (84,2) | 3 (15,8) | 19 | | | | | |
| 2. | Beban Kerja | | | | | | | |
| | Tidak Baik | 2 (66,7) | 1 (33,3) | 3 | 4,200 | 0,320 | 55,059 | 0,241 |
| Baik | 42 (89,4) | 5 (10,6) | 47 | | | | | |
| 3. | Desain Kerja | | | | | | | |
| | Tidak Baik | 4 (66,7) | 2 (33,3) | 6 | 0,200 | 0,027 | 1,455 | 0,086 |
| Baik | 40 (90,9) | 4 (9,1) | 44 | | | | | |
| 4. | Kontrol Pekerjaan | | | | | | | |
| | Tidak Baik | 3 (60,0) | 2 (40,0) | 5 | 0,146 | 0,019 | 1,151 | 0,042* |
| Baik | 41 (91,1) | 4 (8,9) | 45 | | | | | |
| 5. | Lingkungan Kerja | | | | | | | |
| | Tidak Baik | 14 (77,8) | 4 (22,2) | 18 | 4,286 | 0,700 | 26,241 | 0,095 |
| Baik | 30 (93,8) | 2 (6,3) | 32 | | | | | |

Ket : * (signifikan)

Hubungan dua variabel dapat dibuktikan memiliki hubungan apabila nilai $p < 0,05$. Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kontrol Pekerjaan dengan Stres Kerja dengan nilai p sebesar 0,042. Secara umum, studi literatur ilmiah telah menemukan bahwa kontrol pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dalam menurunkan efek yang ditimbulkan oleh tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Dukungan kontrol pekerjaan ini berlaku pada saat adanya kecocokan antara kontrol pekerjaan dan karakteristik individu sehingga dapat melaksanakan *control option*, *locus of control* atau *self-efficacy*.⁶ Hasil penelitian ini sejalan dengan Daniels & Guppy (1994) & Cummins (1989) yang mengemukakan bahwa locus of control dan dukungan social secara sinergi melindungi dan mengurangi efek dari stressor terhadap kesejahteraan pekerja.⁷⁸ Berdasarkan penelitian dari Chiang et al (2010) menjelaskan dari penelitiannya bahwa tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan dan *work-life balance*

berhubungan secara signifikan dengan stres kerja dimana kontrol pekerjaan dan ketersediaan *work-life balance* yang rendah akan menghasilkan tingkat stres yang tinggi.⁹ Selanjutnya menurut Elovainio & Helkama (2001) juga menunjukkan dalam penelitiannya bahwa kontrol pekerjaan mempengaruhi tekanan pada pekerjaan.¹⁰

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah dari kelima variabel Konteks Pekerjaan yaitu Jam Kerja, Beban Kerja, Desain Kerja, Kontrol Pekerjaan dan Lingkungan Kerja, berdasarkan perhitungan analisis statistik menunjukkan bahwa Kontrol Pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan Stres Kerja. Kontrol Pekerjaan dapat menurunkan efek dari tekanan pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. J.K. Sager. Reducing Sales Manager Job Stress. *Journal of Consumer Marketing*. 1990;7(4):5-14.
2. Lazarus, R S and Launier, R. Stress-related transactions between person and environment. In L A Pervin and M Lewis (Eds). *Perspectives in Interactional Psychology*. Plenum. New York;1978:287-327.
3. Kementerian Kesehatan RI. Riset Kesehatan Dasar (RISKESDAS) 2018. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. Jakarta;2018.

4. Tarwaka. Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di tempat Kerja. Harapan Press. Surakarta;2010. Cox T, Griffiths A, Eusebio RG. Research on Work Related Stress. European Agency for Safety and Health at Work. United Kingdom: 2000.
5. Meier LL., Semmer NK., Elfering A., Jaconshagen N. The double meaning of control: three-way interactions between internal resources, job control and stressorsat work. J. Occup. Health Psychol. 2008;13(3): 244–258.
6. Daniels K., Guppy A. 1994. Occupational Stress, Social Support, Job Control, and Psychological Well-Being. Human Relations. 1994;47(12):1523–1544.
7. Cummins, R. Locus of Control and Social Support: Clarifiers of the Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction. Journal of Applied Social Psychology. 1998;19(9):772–787.
8. Chiang FFT, Birtch TA, Kwan HK. The Moderating Roles Of Job Control And Work-Life Balance Practices On Employee Stress In The Hotel And Catering Industry. International Journal of Hospitality Management. 2010; 29(1):25–32.
9. Elovainio M, Kivimäki M, Helkama K.. Organizational Justice Evaluations, Job Control, And Occupational Strain. Journal of Applied Psychology. 2001;86(3):418-424.