

---

## FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA BIDANG FABRIKASI DI PT X TAHUN 2022

### FACTORS RELATED TO WORK STRESS ON FABRICATION WORKERS IN PT X IN 2022

Farhan Hakiki<sup>1</sup>, Ira Marti Ayu<sup>2\*</sup>, Ade Heryana<sup>3</sup>, Cut Alia Keumala<sup>4</sup>, Desyawati Utami<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Esa Unggul

---

#### Informasi Artikel

Dikirim Jul 29, 2022  
Direvisi Sep 9, 2022  
Diterima Agt 28, 2023

---

#### Abstrak

Ada banyak bahaya di tempat kerja yang berdampak ke kesehatan pekerja. Salah satu bahaya yang terabaikan yaitu gangguan psikis yang bisa memicu stres pekerja. Hasil survei pendahuluan menunjukkan sebesar 27,3% pekerja fabrikasi di PT X mengalami stres berat dan sebesar 45,4% mengalami stres sedang. Pekerjaan fabrikasi memiliki target pekerjaan yang tinggi namun dengan tenggat waktu yang sedikit dan tetap dituntut untuk menjaga kualitas pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja fabrikasi di PT X Tahun 2022. Desain penelitian yaitu *cross-sectional* dengan besar sampel 50 pekerja bagian fabrikasi PT X. Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling*. Data penelitian akan dianalisis dengan analisis univariat dan bivariat dengan Uji *Chi Square* dan *Fisher's Exact*. Hasil univariat menunjukkan proporsi tertinggi yaitu pekerja mengalami stress tinggi sebanyak 36 pekerja (72,0%), merasakan tuntutan tugas tinggi sebanyak 31 pekerja (62,0%), memiliki umur berisiko sebanyak 39 pekerja (78,0%), memiliki masa kerja baru sebanyak 38 pekerja (76,0%), dan sudah kawin sebanyak 44 pekerja (88,0%). Hasil bivariat menunjukkan terdapat hubungan antara tuntutan tugas (PR=1,84, CI 95% (1,12 – 3,01), dan umur (PR=3,10, CI 95% (1,17 – 8,22) terhadap stres kerja. Selain itu juga ditemukan tidak adanya hubungan antara masa kerja (PR=1,38 CI 95% (0,88 – 2,85) dan status perkawinan (PR=1,50 CI 95% (0,66 – 3,40) terhadap stres kerja. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu pekerja di PT ini stres disebabkan oleh adanya tuntutan tugas dan umur. Oleh karena itu Perusahaan perlu memperhatikan tuntutan tugas yang diterima setiap pekerja, diharapkan tuntutan tugas yang diterima oleh pekerja tidak melebihi kapasitasnya.

Kata Kunci: masa kerja, status perkawinan, stres kerja, tuntutan tugas, umur

---

<i>Corresponding Author</i>	<i>Abstract</i>
<p>*Universitas Esa Unggul Jl. Arjuna Utara No. 9 Tol Tomang Kebon Jeruk Jakarta Barat 11510</p> <p><i>*ira.marti@esaunggul.ac.id</i></p>	<p><i>Many hazards in the workplace can have an impact on the health of workers. One of the neglected dangers is psychological disorders that can trigger worker stress. Preliminary survey results show that there were 27,3% and 45,5% of fabrication workers at PT X experience severe and moderate stress. Fabrication work has a high work target but with a short time and is still guided to maintain the quality of the work. This study aims to determine the factors associated with work stress on fabrication workers at PT X in 2022. The research design was cross-sectional, with a sample size of 50 workers in the fabrication department of PT X. The sampling technique with total sampling. Analysis of the relationship using Chi-Square and Fisher's Exact Test. Univariate results show the highest proportion of workers experiencing high stress, as many as 36 workers (72.0%), feeling high work demands as many as 31 workers (62.0%), having a risky age of 39 workers (78.0%), there are 38 new workers (76.0%), and married as many as 44 workers (88.0%). Bivariate results showed that there was a relationship between work demand (PR=1.84, 95% CI (1.12 – 3.01) and age (PR=3.10, 95% CI (1.17 – 8.22) to stress at work. In addition, the result demonstrated that there was no relationship between years of service (PR=1.38 CI 95% (0.88 – 2.85) and marital status (PR= 1.50 CI 95% (0.66 – 3.40) on stress at work. We can conclude that the workers are stressed due to the demands of work and the age. The company needs to pay attention to the demands of the work received by each worker. The demands of the work hope not to exceed the worker's capacity.</i></p> <p><i>Keywords: age, marital status, stress at work, work demand, working period</i></p>

---

## **Pendahuluan**

Gangguan psikis merupakan salah satu bahaya yang sering diabaikan di tempat kerja. Bahaya ini berkaitan dengan kesehatan mental pekerja seperti stres, depresi atau kecemasan [1]. Data prevalensi tentang bahaya psikososial dan stres kerja tersedia di berbagai negara maju, salah satunya negara yang melakukan survey terkait bidang ini adalah Inggris. Data dari survei angkatan kerja tahunan atau *Labour Force Survey* oleh departemen *Health and Safety Executive* Inggris menunjukkan total kasus stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2020/2021 yaitu 822.000 kasus, dan tingkat prevalensi yaitu 2.480 per 100.000 pekerja. Angka ini tidak berbeda secara statistik dibandingkan tahun sebelumnya. Dalam beberapa tahun terakhir sebelum pandemi virus corona, tingkat stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan yang dilaporkan secara mandiri oleh pekerja telah menunjukkan tanda-tanda peningkatan. Pada tahun 2020/2021 angkanya lebih tinggi dari saat sebelum pandemi pada tahun 2018/2019 [2]. Data stres kerja di Indonesia secara nasional belum tersedia. Banyak penelitian yang dilakukan terkait stres kerja menjadi gambaran bahwa

---

masalah stres kerja perlu ditinjau lebih jauh. Penelitian sebelumnya di sektor perkantoran menemukan sebanyak 53,3% dari responden mengalami stres kerja [3].

Stres pada dasarnya merupakan respon individu terhadap tekanan-tekanan yang tinggi dalam pekerjaan [4]. Tekanan-tekanan dalam pekerjaan tersebut, dapat dikelompokkan menjadi beberapa faktor yang dapat berasal dari individu, organisasi, serta faktor lingkungan [5]. Beberapa penelitian menemukan bahwa usia, masa kerja, beban kerja fisik, kelelahan kerja, dan juga kebisingan merupakan faktor risiko yang berpengaruh terhadap kejadian stres [6–9]. Penelitian yang dilakukan pada perawat IGD Rumah Sakit Haji Kota Makasar menyatakan bahwa stres yang terjadi pada perawat disebabkan oleh adanya tuntutan tugas [10].

PT X merupakan perusahaan swasta di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang fabrikasi umum. PT X memiliki banyak potensi bahaya dari setiap proses produksinya baik dari mesin maupun lingkungan kerja yang dapat menyebabkan berbagai Penyakit Akibat Kerja (PAK). Proses kerja bagian produksi yaitu mulai dari pemotongan material, *drilling material*, *machining* (bubut material), *Fit Up*, *Welding material* yang sudah di *Fit Up*, dan yang terakhir dilakukan pengecatan material setelah dilakukan *inspection welding*. Jumlah pekerja bagian produksi yaitu 50 pekerja. Jumlah pekerja pada masing-masing bagian yaitu 18 orang *welder*, 14 orang *Fitter*, *cutting* 8 orang, *painting* 6 orang, *machining* 2 orang, dan *drilling* 2 orang.

Observasi awal menggunakan kuesioner stres kerja *Occupational Stress Index* (OSI) yang terdiri dari 5 dimensi penyebab stres kerja yang terdiri dari 37 pertanyaan pada kuesioner tersebut, diantaranya yaitu pemberdayaan karyawan, beban berlebih, ambiguitas peran, pelanggaran terhadap aturan dan bahaya pada pekerjaan. Survei ini dilakukan terhadap 11 pekerja produksi yang terdiri dari masing-masing perwakilan bagian yaitu 3 orang *welder*, 3 orang *Fitter*, 2 orang *Painter*, 1 orang *Machining*, 1 orang *Drilling* dan 1 orang *Cutting*. Hasil survei didapatkan bahwa sebanyak 3 pekerja (27,3%) mengalami stres berat, 5 pekerja (45,4%) pekerja merasakan stres sedang, dan 3 pekerja lainnya (27,3%) mengalami stres ringan.

Hasil wawancara pada salah satu pekerja menunjukkan adanya keluhan kurangnya pengakuan atau penghargaan dari manajemen terhadap kinerja pekerja. Pekerja tersebut mengeluhkan bahwa menerima gaji yang kurang sesuai dengan berat pekerjaannya selain itu pekerja tersebut menjelaskan bahwa gaji yang diberikan sering dicicil oleh perusahaan selama satu tahun terakhir. Pekerja juga menceritakan bahwa manajemen sedang melakukan

---

penekanan pengeluaran perusahaan, salah satunya dengan menambah produksi tanpa menambah pekerja, sehingga pihak manajemen memberikan tenggat waktu yang sedikit bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang bertambah tidak diimbangi dengan penambahan gaji. Kondisi-kondisi pekerja ini diduga dapat memunculkan stres pada pekerja di PT ini. Berdasarkan permasalahan tersebut menjadi latar belakang peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT X.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional analitik*. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja PT X. Besar sampel yaitu 50 orang sampel (total sampling). Pengumpulan data dilakukan dengan data primer menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai Juli 2022. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja, sedangkan variabel independen yaitu tuntutan tugas, umur, masa kerja, dan status perkawinan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *Occupational Stres Index* (OSI). Kuesioner ini dibagi menjadi 5 dimensi penyebab stres kerja yang terdiri dari 37 pertanyaan. Untuk hasil ukur analisis univariat dikategorikan menjadi: 1 = berat, bila skor stres  $\geq$  nilai kuartil ketiga (155), 2 = sedang, bila skor stres berada diantara kuartil 1 dan kuartil 3 (126-154) 3 = ringan, bila skor tes  $<$  nilai kuartil 1 (125). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) yaitu analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan Uji *Chi Square* dan *Fisher's Exact*. Penelitian ini sudah mendapatkan persetujuan kaji etik dari komisi etik penelitian Universitas Esa Unggul dengan nomor 0922-08.005 /DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/VIII/2022.

## Hasil

Hasil analisis univariat gambaran stres kerja, tuntutan tugas, usia, masa kerja dan status perkawinan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Analisis Univariat Gambaran Stres Kerja, Tuntutan Tugas, Usia, Masa Kerja, dan Status Perkawinan Pekerja Fabrikasi di PT. X tahun 2022

Variabel	Frekuensi	Persentase
	50	100%
<b>Stres kerja</b>		
Stres kerja sedang berat	36	72,0
Stres kerja rendah	14	28,0

<b>Tuntutan tugas</b>		
Tinggi	31	62,0
Rendah	19	38,0
<b>Umur</b>		
Berisiko	39	78,0
Tidak berisiko	11	22,0
<b>Masa kerja</b>		
Masa kerja baru	38	76,0
Masa kerja lama	12	24,0
<b>Status perkawinan</b>		
Kawin	44	88,0
Belum kawin	6	12,0

Tabel 1. menunjukkan proporsi tertinggi yaitu stres kerja sedang dan berat sebanyak 36 orang (72,0%), tuntutan tugas tinggi sebanyak 31 orang (62,0%), usia berisiko sebanyak 39 orang (78,0%), masa kerja baru sebanyak 38 orang (76,0%), dan status perkawinan kawin sebanyak 44 orang (88,0%).

Hasil analisis bivariat faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja fabrikasi di PT X dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Analisis Binvariat Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Fabrikasi di PT X Tahun 2022

Variabel	Stes Kerja		Total N (%)	p-value	PR (95%CI)
	Sedang dan Berat N (%)	Ringan N (%)			
<b>Tuntutan tugas</b>					
Tinggi	27 (87,1)	4 (12,9)	31 (100)	0,002*	1,84 (1,12-3,01)
Rendah	9 (47,4)	10 (52,6)	19 (100)		
<b>Umur</b>					
Berisiko	33 (84,6)	6 (015,4)	39 (100)	0,001*	3,10 (1,17–8,22)
Tidak Berisiko	3 (27,0)	8 (72,7)	11 (100)		
<b>Masa kerja</b>					
Masa Kerja Baru	30 (78,9)	8 (21,1)	38 (100)	0,071	1,58 (0,88 – 2,85)
Masa Kerja Lana	6 (50,0)	6 (50,0)	12 (100)		
<b>Status Perkawinan</b>					
Kawin	33 (75)	11 (25,0)	44 (100,0)	0,331	1,50 (0,66 – 3,40)
Belum Kawin	3 (50,0)	3 (50,0)	6 (100,0)		

\*P value <0.05= ada hubungan

Tabel 2 hasil uji statistik ada hubungan antara tuntutan tugas dan umur dengan stres kerja. Selain itu juga ditemukan tidak ada hubungan antara masa kerja, status perkawinan dengan stres kerja pada Pekerja Fabrikasi di PT X.

---

## **Pembahasan**

### **Gambaran Stres Kerja pada Pekera di PT. X Tahun 2022**

Stres kerja pada pekerja fabrikasi di PT. X tahun 2022 didapatkan proporsi tertinggi adalah pekerja dengan stres kerja sedang yaitu 20 pekerja (40,0%). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya pada pekerja pabrik batu alam di Desa Kepuh Kabupaten Cirebon tahun 2021 bahwa proporsi tertinggi pada pekerja dengan stres kerja sedang sebesar 39,7% [11]. Hasil wawancara yg dilakukan pada pekerja menunjukkan alasan yang menyebabkan tingginya tingkat stres kerja sedang pada pekerja fabrikasi PT X tahun 2022 diantaranya yaitu adanya ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan. Pekerja merasa tidak dihormati dan tidak dipedulikan saran serta opininya. Pekerja juga merasa bahwa gaji yang diterima lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Beberapa pekerja menjelaskan bahwa gaji yang diberikan sering dicicil oleh perusahaan selama satu tahun terakhir. Selain itu pekerjaan yang bersifat monoton serta tidak adanya kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman juga mengakibatkan pekerja mengalami stres.

Hasil observasi yang dilakukan bahwa adanya stres yang dialami pekerja di perusahaan ini dikarenakan beban kerja yang terlalu berat. Selain itu juga, perusahaan belum melakukan pengelolaan stres pada pekerja. Stres pekerja yang tidak dikelola akan berdampak terhadap kinerja di tempat kerj [12–14]. Untuk menurunkan tingkat stres kerja menjadi rendah, tingkat kepuasan kerja bisa ditingkatkan salah satunya dengan memberikan gaji pekerja secara utuh pada setiap bulannya, agar para pekerja dapat bekerja secara maksimal.

### **Gambaran Tuntutan Tugas pada Pekerja di PT. X Tahun 2022**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa tuntutan tugas tinggi pada pekerja fabrikasi di PT X tahun 2022 sebanyak 31 pekerja (62,0%). Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2021), pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumkit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan yang menunjukan bahwa proporsi tertinggi pada tuntutan tugas adalah ada tuntutan tugas sebesar 72,9% [15].

Tuntutan tugas diartikan dengan apabila pekerja diharapkan untuk melakukan lebih sedangkan waktu terbatas untuk mengerjakannya dan adanya tekanan agar kekeliruan tidak terjadi maka akan menyebabkan kelebihan peran [16]. Tuntutan tugas yang tinggi ditemukan pada pekerja bidang fabrikasi di PT ini seperti pada pekerja di bagian *machining*. Setelah melewati proses *cutting* material akan dilakukan proses pada bagian *machining*, kemudian

---

akan dilanjutkan proses selanjutnya pada bagian *drilling*, *fitter*, *welding*, dan terakhir bagian *painter*. Hasil wawancara dengan pekerja bagian *machining* diketahui bahwa terkadang atasan memberikan tugas tambahan yang mendadak untuk *item*, yang lebih penting agar diselesaikan terlebih dahulu, walaupun target pekerjaan pada saat itu belum selesai. Apabila *item*, tersebut belum selesai dikerjakan oleh bagian *machining* tentunya akan menunda pekerjaan bagian lain dimana hanya terdapat 2 pekerja pada bagian ini. Pekerjaan *machining* merupakan pekerjaan bubut dimana dibutuhkan hasil yang simetris agar dapat dipasang pada material lainnya sehingga pekerjaan ini membutuhkan ketelitian yang cukup tinggi. Selain itu risiko pekerjaan cukup tinggi antara lain tangan tersayat atau tergores material, mata terkena gram dari proses pembubutan, tangan terjepit alat dan lain-lain.

Contoh tuntutan kerja yang tinggi di PT X ini juga ditemukan pada bagian *painter*. Pekerjaan *painter* tidak dapat diselesaikan dengan 1 kali pengerjaan namun membutuhkan sampai dengan 3 kali pengecatan sedangkan jumlah pekerja pada bagian ini hanya 6 pekerja. Pekerjaan *painter* dimulai dari melakukan *sandblasting* kemudian menghaluskan permukaan material, lalu melakukan pengecatan primer, menghaluskan kembali *item*, tersebut lalu melakukan pengecatan sekunder dan yang terakhir melakukan pengecatan akhir setelah seluruh *item*, telah terpasang oleh bagian lain. Tentunya saat melakukan pekerjaan banyak sekali bahaya yang terdapat pada pekerjaan tersebut, antara lain kebisingan dari *sandblasting*, debu hasil proses *sandblasting*, bau dari cat dapat menimbulkan ketidaknyamanan, dan tangan tergores saat menghaluskan material, dll.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa target kerja yang tinggi di bagian *machining* dan juga bagian *painter* tidak seimbang dengan jumlah pekerja yang ada. Penambahan target kerja yang tidak diimbangi oleh penambahan jumlah pekerja akan berdampak meningkatnya tuntutan kerja. Selain itu pekerjaan yang dilakukan di bagian-bagian ini merupakan pekerjaan dengan bahaya yang cukup tinggi. Hal ini mengakibatkan pekerja harus berhati-hati dan semakin memperpanjang waktu penyelesaian pekerjaan. Penambahan pekerja tidak mungkin dilakukan di PT ini bahkan di PT ini melakukan pengurangan pekerja dikarenakan pandemi COVID-19. Salah satu aspek penilaian tuntutan kerja yaitu beban kerja. Sebaiknya PT ini melakukan penilaian beban kerja sehingga bisa menentukan jumlah pekerja yang tepat. Penelitian Ramadhan *et al* tahun 2014 menemukan bahwa persentase beban kerja 5 pelaksana mesin dengan perhitungan *Workload Analysis* adalah 112,8%. Setelah penambahan pelaksana mesin di mesin Ring sebanyak 1 orang persentase beban kerjanya menjadi 94,56%. Hasil perhitungan NASA-TLX menunjukkan bahwa beban mental 5 operator adalah 71,4. Setelah

---

---

penambahan pelaksana mesin di mesin Ring sebanyak 1 orang skor NASA-TLX menjadi 59,49 [17]. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa beban kerja pada elemen kerja pengarsipan berkas, pembuatan pertanggungjawaban dan surat pernyataan dana yang terpakai mengalami *overload* sehingga masing-masing elemen kerja akan ditambahkan 1 tenaga kerja. Setelah dilakukan penambahan 1 tenaga kerja maka beban kerja menurun dan tidak mengalami *overload* [18]. Dari kedua penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penambahan pekerja akan mengurangi beban kerja sehingga dapat menurunkan tuntutan kerja.

### **Gambaran Umur pada Pekerja di PT. X Tahun 2022**

Hasil penelitian menemukan bahwa proporsi tertinggi adalah pekerja yang memiliki umur berisiko (21-40 tahun) sebanyak 39 pekerja (78,0%). Penelitian lain yang dilakukan oleh Fadillah (2020) pada pengemudi ojek online di Kota Banjarbaru tahun 2020 menunjukkan bahwa proporsi tertinggi pada umur adalah umur dewasa muda dimana memiliki umur 18-40 tahun [19].

Hasil wawancara dengan koordinator bagian produksi diketahui bahwa pekerjaan fabrikasi lebih cocok untuk pekerja dengan usia produktif, dimana pekerjaan fabrikasi pada PT X membutuhkan ketelitian, ketangkasaan, dan tenaga yang cukup besar. Pekerjaan fabrikasi ini tentunya menuntut pekerja memiliki fisik yang kuat. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kapasitas fisik seperti fungsi kardiorespirasi, kekuatan otot dan daya tahan otot. Jika salah satu dari faktor ini menurun maka dapat membatasi kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik. Semakin pertambahan usia maka ketiga faktor ini bisa mengalami perubahan [20]. Hal ini berkaitan dengan banyaknya pekerja dengan usia dewasa muda (21-40 tahun) di PT X.

### **Gambaran Masa Kerja pada Pekerja di PT. X Tahun 2022**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi tertinggi adalah pekerja yang memiliki masa kerja baru atau masa kerja  $\leq 3$  tahun sebanyak 38 pekerja (76,0%). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli tahun 2019 pada karyawan *Service Well Company* PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak, dimana menunjukkan proporsi tertinggi pada masa kerja lama ( $> 3$  tahun) sebesar 65% [21]. Proporsi pekerja di bagian fabrikasi PT X dengan masa kerja baru lebih banyak. Hasil wawancara dengan responden menunjukkan *turnover* di perusahaan lumayan tinggi sehingga banyak pekerja memiliki masa kerja  $< 3$  tahun. Selama masa pandemi Covid-19 terjadi pengurangan pekerja. Alasan



---

perusahaan melakukan hal tersebut karena selama pandemi perusahaan mengalami situasi krisis sehingga perusahaan tidak punya pilihan lain selain melakukan pengurangan pekerja untuk menekan biaya operasional.

Pandemi Covid-19 memberikan dampak tidak hanya di PT ini. Hasil penelitian yang dilakukan pada pekerjaan konstruksi ditemukan ada 9,17% pekerja konstruksi kehilangan pekerjaan akibat pandemi ini [22]. Selain itu penelitian lain juga menemukan tingkat PHK pada industri otomotif di Kota Palopo meningkat menjadi 20% hingga 30% [23].

### **Gambaran Status Perkawinan pada Pekerja di PT. X Tahun 2022**

Hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan proporsi tinggi pada pekerja yang sudah kawin sebanyak 44 pekerja (88,0%). Pekerja fabrikasi pada PT X memiliki proporsi tinggi pada pekerja yang memiliki status kawin. Hal tersebut dibenarkan oleh koordinator bagian produksi yang menyatakan bahwa hampir seluruh pekerja fabrikasi sudah menikah atau memiliki status kawin. Melihat dari umur pekerja bagian fabrikasi seluruh pekerja memiliki usia yang matang untuk menikah.

Penelitian ini linier dengan penelitian Aprianti tahun 2018 pada dosen tetap di STIKES Bengkulu dimana menunjukkan proporsi tertinggi dari variabel status perkawinan yaitu dosen tetap dengan status kawin sebanyak 83,3% [24].

### **Hubungan Tuntutan Tugas dengan Stres Kerja Pekerja di PT. X Tahun 2022**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada pekerja fabrikasi pada PT X. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurstyaningsing (2015) dan Mallapiang (2017) bahwa pada terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan tugas dengan stres kerja [25].

Hasil wawancara dengan pekerja diketahui bahwa pekerja sulit menjalankan pekerjaannya dikarenakan tuntutan waktu kerja yang sempit. Pekerja diharuskan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas sehingga pekerja harus bekerja secara terus-menerus untuk dapat menyelesaikan target pekerjaan. Contohnya saat sebelum pandemi pekerjaan *welding* memiliki target pengelasan dengan panjang 1.5 m per harinya namun setelah pengurangan pekerja, target pekerjaan mereka bertambah menjadi panjang 2 m per harinya.

Hasil wawancara dengan pekerja selama ini pekerja hanya diberikan target pekerjaan oleh koordinator produksi tanpa mengetahui target produksi setiap bulannya. Setiap pagi

---

sebelum bekerja terdapat kegiatan *tool box meeting* untuk mendapatkan arahan dari koordinator produksi terkait target produksi atau arahan-arahan lainnya terkait produksi. Target produksi pada setiap bagian akan disampaikan oleh koordinator produksi saat itu. Target produksi setiap bagian tersebut akan berlangsung selama beberapa hari sampai mendapat arahan atau perubahan target produksi selanjutnya oleh koordinator produksi. Namun juga terkadang pekerja mendapat target produksi secara mendadak oleh koordinator produksi. Tidak adanya komunikasi terkait perencanaan produksi pada pekerja tentunya akan menyebabkan pekerja tidak mengetahui harapan perusahaan terkait target pekerjaannya. Selain itu tentunya pekerja merasa bingung akan kejelasan dari target pekerjaannya.

Terkait dengan *production planning* pada PT X, koordinator lapangan menjelaskan bahwa setiap pekerja memiliki target yang sama pada setiap bagian pekerjaan pada fabrikasi. Pekerjaan di fabrikasi pada PT X meliputi *welding, fitter, cutting, machining, painter* dan *drilling*. Contohnya pada pekerjaan pengelasan tentunya membutuhkan suatu keahlian khusus, apabila api terlalu besar maka besi akan berlubang sedangkan api yang terlalu kecil menghasilkan sambungan yang kurang baik. Selain itu teknik-teknik dalam menyambung besi atau menambal besi yang berlubang tentunya membutuhkan pengalaman tersendiri.

Beberapa masalah pekerjaan pada pekerja tersebut, seperti penambahan target pekerjaan, ketidakjelasan target perencanaan produksi oleh manajemen, pekerjaan pada bagian fabrikasi membutuhkan keahlian dan penambahan tugas administrasi pada pekerja menyebabkan tingginya tuntutan tugas pekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Seharusnya pada *production planning* PT X lebih memperhatikan tuntutan tugas yang diterima setiap pekerja, diharapkan tuntutan tugas yang diterima oleh pekerja tidak melebihi kapasitasnya. Beberapa masalah pekerjaan pada pekerja tersebut, seperti penambahan target pekerjaan tanpa adanya komunikasi dari bagian *production planning* terhadap pekerja. Pekerja hanya mengetahui target pekerjaan harian oleh koordinator lapangan. Selain itu, pekerja merasa bahwa manajemen jarang mendengarkan ataupun menerima masukan-masukan yang diberikan oleh pekerja mengenai pembagian pekerjaan, target pekerjaan, hal-hal yang terkait pekerjaan. Perusahaan diharapkan berkomunikasi dengan bagian *production planning* PT X agar tuntutan tugas yang diterima setiap pekerja disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja, sehingga tugas yang diterima oleh pekerja tidak melebihi kapasitasnya dan sesuai dengan kemampuan baik fisik dan keahlian pekerja.

---

### **Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X Tahun 2022**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umur berkaitan dengan stres pekerja fabrikasi pada PT. X tahun 2022. Hasil ini didukung dengan penelitian yang menemukan ada hubungan umur dengan stres kerja pada pekerja *Service Well Company* PT. Elnusa Tbk [21]. Hasil ini sejalan dengan penelitian pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT)” yang menemukan bahwa terdapat hubungan antara umur dengan stres kerja [6]. Umur muda berisiko stres dibandingkan umur yang lebih tua. Hal ini dikarenakan umur muda belum mampu mengendalikan emosi sehingga berdampak kepada pekerjaannya [26].

Pekerja fabrikasi pada PT X didominasi oleh pekerja dengan umur yang masih muda. Hasil wawancara dengan pekerja yaitu satu hal yang menyebabkan mereka mengalami stres yaitu tingginya harapan akan gaji yang diperoleh dan tidak adanya kesempatan jenjang karir pada PT X. Jenjang karir maksimal bagi para pekerja yaitu mencapai posisi koordinator produksi. Posisi ini sangat bersaing karena hanya terdapat satu posisi dan biasanya ditunjuk pekerja yang memiliki kualifikasi-kualifikasi penilaian tertentu dari atasan. Selain itu diutamakan memiliki masa kerja lama, sehingga pekerja usia muda belum bisa bersaing untuk jenjang karir. Gaji yang diberikan perusahaan kepada pekerja sesuai dengan UMR. Besaran gaji yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun tidak terdapat adanya insentif /bonus terkait penghargaan atas kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada pekerja fabrikasi pada PT. X tahun 2022. Pekerja fabrikasi pada PT X didominasi oleh pekerja dengan umur yang masih muda. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja, salah satu hal yang menyebabkan mereka mengalami stres yaitu tingginya harapan akan gaji yang diperoleh dan tidak adanya kesempatan jenjang karir pada PT X. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pekerja usia muda memiliki sifat yang lebih mudah menimbulkan stres seperti tingginya harapan, ingin memiliki pencapaian prestasi, mencari perhatian dan sifat yang idealis serta keinginan menampilkan kemewahan. Namun pekerja pada PT X belum terdapat kesempatan akan jenjang karir, selain itu gaji pekerja sekitar UMR dan belum adanya insentif/bonus atas target-target kerja berlebih yang diberikan. PT X diharapkan dapat membayarkan gaji secara utuh dan tepat waktu setiap bulannya.

### **Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X Tahun 2022**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja fabrikasi pada PT. X tahun 2022. Penelitian lain juga menemukan tidak

---

ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja PPSU (prasarana dan sarana umum) [27].

Secara teori terlihat bahwa masa kerja berhubungan dengan stres kerja tetapi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Hasil analisis bivariat juga dapat dilihat bahwa baik pekerja dengan masa kerja baru ataupun lama sama-sama memiliki stres kerja ringan dan berat. PT X memiliki *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Salah satunya diakibatkan selama masa pandemi Covid-19 terjadi pengurangan pekerja. Alasan perusahaan melakukan hal tersebut karena selama pandemi perusahaan mengalami situasi krisis sehingga perusahaan tidak punya pilihan lain selain melakukan pengurangan pekerja untuk menekan biaya operasional. Selain itu salah satu alasan *turnover* yang tinggi berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja yaitu bahwa banyak pekerja yang kecewa terhadap manajemen dikarenakan ketidaksesuaian gaji yang didapatkan setiap bulannya. Gaji yang diberikan perusahaan tidak utuh dan dicicil oleh perusahaan sebagai dampak akibat masa pandemi. Sehingga banyak pekerja yang mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain.

Penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja bukan penyebab stres kerja. Hal ini dimungkinkan disebabkan faktor lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja. Pekerjaan fabrikasi menghasilkan suara-suara mesin yang cukup mengganggu seperti pemotongan besi, pekerjaan *painting* menggunakan kompresor, pekerjaan pengelasan, penggunaan palu untuk memukul besi dll. Selain lingkungan kerja dapat juga disebabkan oleh umur pekerja. Hasil stratifikasi berdasarkan umur terlihat bahwa baik pekerja dengan masa kerja baru maupun masa kerja lama, jika mereka memiliki usia berisiko maka akan banyak mengalami stres sedang dan berat. Sedangkan baik pekerja dengan masa kerja baru maupun masa kerja lama, jika mereka memiliki usia tidak berisiko maka banyak yang mengalami stres kerja ringan. Hal ini berarti masa kerja bukan menjadi penyebab stres tetapi dapat dipengaruhi oleh umur pekerja.

Pekerja yang memiliki umur lebih muda lebih rentan untuk mengalami stres kerja. Hal ini dikarenakan mereka masih belajar beradaptasi berkaitan dengan pekerjaannya dan belum memiliki pengalaman seperti pekerja dengan umur lebih tua. Pengalaman yang dimiliki dapat berguna untuk penanganan faktor-faktor penyebab stres di tempat kerja [28]. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurini (2017) bahwa umur berhubungan dengan stres kerja [29].

---

### **Hubungan Status Perkawinan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT. X Tahun 2022**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan stres kerja pada pekerja fabrikasi pada PT. X tahun 2022. Penelitian lain juga menemukan bahwa status perkawinan memiliki hubungan dengan stres kerja pada pekerja packer di PT. X [26,30].

Secara teori terlihat bahwa status perkawinan berkaitan dengan stres kerja tetapi dalam penelitian ini ditemukan tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan stres kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena banyak pekerja yang sudah kawin kemudian tinggal terpisah dengan keluarga. Banyak pekerja yang merantau mencari pekerjaan ke luar kota dan terpisah dengan keluarganya, sehingga selesai bekerja mereka kembali ke tempat tinggal sementara/kos dan tidak dibebani dengan urusan yang terjadi di rumah. Selain itu mungkin pekerja sudah bisa beradaptasi di tempat kerja maupun keluarga sehingga urusan keluarga tidak terbawa ke tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suci (2018) bahwa tidak semua individu yang sudah menikah akan mengalami stres saat bekerja. Hal ini bergantung pada kemampuan penyelesaian masalah dalam keluarga. Oleh karena itu, status perkawinan tidak berkaitan dengan stres kerja [26].

Penelitian ini menunjukkan bahwa status perkawinan bukan penyebab stres kerja. Hasil stratifikasi berdasarkan tuntutan tugas terlihat bahwa baik pekerja dengan status kawin maupun belum kawin, jika mereka memiliki tuntutan tugas tinggi maka akan banyak mengalami stres sedang dan berat. Sedangkan baik pekerja dengan status kawin maupun belum kawin, jika mereka memiliki tuntutan tugas rendah maka banyak yang mengalami stres kerja ringan. Hal ini berarti status perkawinan bukan menjadi penyebab stres tetapi dapat dipengaruhi oleh tuntutan tugas yang diperoleh pekerja.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini hanya meneliti masalah yang berhubungan dengan faktor-faktor stres kerja yaitu tuntutan tugas dan faktor internal seperti umur, masa kerja, dan status perkawinan. Faktor lainnya yang dapat berkontribusi pada stres kerja pekerja fabrikasi seperti faktor kebisingan lingkungan tidak diteliti karena keterbatasan dana untuk menyewa alat *noise dose meter*. Hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan didapatkan kesimpulan variabel yang berhubungan dengan stres kerja pada penelitian ini yaitu variabel tuntutan tugas dan umur pada pekerja bidang fabrikasi di PT X tahun 2022.

---

## **Saran**

Saran yang diberikan yaitu agar perusahaan lebih memperhatikan tuntutan tugas yang diterima setiap pekerja, diharapkan tuntutan tugas yang diterima oleh pekerja tidak melebihi kapasitasnya, perusahaan untuk dapat membuka forum-forum komunikasi dengan para pekerja dan pekerja benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi permasalahan yang ada di bagian fabrikasi. PT ini juga diharapkan memberikan gaji secara utuh dan tepat waktu setiap bulannya sehingga pekerja lebih termotivasi dalam bekerja, dan perusahaan dapat melakukan pengukuran lingkungan kerja fisik pada area kerja fabrikasi, sehingga dapat dilakukan pengendalian-pengendalian yang dapat menjadi manajemen stres atau pengelolaan stres kerja akibat dari lingkungan kerja. Selain itu untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian terkait hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja di bagian fabrikasi PT X.

## **Daftar Pustaka**

1. Asmarani R. Hubungan antara kemampuan adaptasi terhadap kebisingan dengan stres kerja karyawan. *J Stud Insa*. 2017;5:71–93.
2. Health and Safety Executive. Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain. 2019;
3. Mayang S FA, Lestantyo D, Kurniawan B. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Kepesertaan Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Ungaran. *J Kesehat Masy*. 2018;6:292–9.
4. Saragih L. Dasar - Dasar Manajemen. Medan: Yayasan Kita Menulis; 2022.
5. Tama IP, Hardiningtyas D. Psikologi Industri dalam Perspektif Sistem Industri. Universitas Brawijaya Press; 2017.
6. Setiawan MR. Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang. *MEDICA Arter*. 2019;1:29.
7. Sianturi FA. Faktor- Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang Bandar Lampung. 2021; Available from: <https://digilib.esaunggul.ac.id/UEU-Undergraduate-20180301146/23043/faktor-faktor-yang-berhubungan-dengan-stres-kerja>
8. Asmardayanti Syafirasyah Ayu, Farhana Syahrotun Nisa S TLW. Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Tingkat Kelelahan Dengan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Kota Madiun. 2021;
9. Yulianti AO, Sumardiyono S, Sari Y. HUBUNGAN KEBISINGAN DAN BEBAN KERJA

- 
- FISIK DENGAN STRES KERJA DI PT JAMU AIR MANCUR. *J Ind Hyg Occup Heal.* 2022;6:54–66.
10. Nursetyaningsih DP. Hubungan Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, dan Tuntutan Antarpribadi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Bagian IGD Rumah Sakit Haji Kota Makasar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar; 2015.
  11. Pinilih FL, Kamasturyani Y, Fauzi A. Hubungan Tingkat Kebisingan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Pabrik Batu Alam Di Desa Kepuh Kabupaten Cirebon. *J Kesehat Mahardika.* 2022;8:16–23.
  12. Wartono T. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *J Ilm Prodi Manaj Univ Pamulang.* 2017;4:41–55.
  13. Nurcahyani E, Widodo D, Rosdiana Y. Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat. *Care J Ilm Ilmu Kesehat.* 2017;4:42–50.
  14. Nurdiawati E, Atiatunnisa N. Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Stres Kerja Psikologis dan Stres Kerja Perilaku Dengan Kinerja Karyawan. *Faletehan Heal J.* 2018;5:117–22.
  15. Mahendra SI. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan [Internet]. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara; 2021. Available from: [http://repository.uinsu.ac.id/11797/1/Sheila Intan Mahendra Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat RUMKIT MEDAN JILIDDD.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/11797/1/Sheila%20Intan%20Mahendra%20Faktor%20Yang%20Berhubungan%20Dengan%20Stres%20Kerja%20Perawat%20RUMKIT%20MEDAN%20JILIDDD.pdf)
  16. Putra RS. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Dengan Job Stress Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahard.* 2018;16:414–29.
  17. Ramadhan R, Tama IP, Efranto RY. Analisa Beban Kerja dengan menggunakan Work Sampling dan NASA-TLX untuk menentukan jumlah operator (Studi Kasus: PT XYZ). *J Rekayasa dan Manaj Sist Ind.* Brawijaya University; 2014;2:131165.
  18. Ernawati R, Fauziyyah HL. Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Berdasarkan Beban Kerja Pada Pt X. *J Ind dan Teknol Samawa.* 2022;3:110–6.
  19. Fadillah AI. Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja, dan Usia Dengan Stres Kerja Pada Pengemudi Ojek Online Di Kota Banjarbaru Tahun 2020. 2020.
  20. Flower DJC, Tipton MJ, Milligan GS. Considerations for physical employment standards in the aging workforce. *Work.* IOS Press; 2019;63:509–19.
  21. Zulkifli Z. Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. KESMAS
-

- 
- UWIGAMA J *Kesehat Masy.* 2019;5:46–61.
22. Sari AN, Suryan V. Pandemi covid-19: dampak terhadap pekerjaan konstruksi. *J Talent Sipil.* 2021;4:214–20.
23. Dominggus D, Dongoran J. Tingkat PHK Dan Faktor-Faktor Penyebab PHK Pada Industri Otomotif Selama Masa Pandemi Covid-19. *J Penelit Dan Pengemb Sains Dan Hum.* 2021;5:458–64.
24. Aprianti R. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Dosen Tetap Di STIKES Bengkulu. *J Phot.* 2018;9:189–96.
25. Mallapiang F, Azriful A, Nursetyaningsih DP, Adha AS. Hubungan tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat di bagian igd rumah sakit haji kota makassar. *Al-Sihah Public Heal Sci J.* 2017;
26. Suci ISM. Analisis Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. *Indones J Occup Saf Heal.* 2018;7:220–9.
27. Nur V, Handayani P, Wahyuni I, Bagian E, Danxkesehatanxkerja K. FAKTOR-YANG-BERHUBUNGAN-DENGAN-STRES KERJA-PADA-PEKERJA PENANGANAN PRASARANA DAN-SARANA UMUM JAKARTA BARAT (Studi Kasus di Kelurahan Pinangsia dan Kelurahan Krukut Jakarta Barat). 2019;7:2356–3346.
28. Hsu HC. Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *Int J Environ Res Public Health.* 2019;16.
29. Nurini N, Rahmawati A, Nuraeni T. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) JTBT APP Cirebon. *AFIASI (Jurnal Kesehat Masyarakat).* 2017;2:60–7.
30. Kusmawan D. HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN KELUHAN STRES KERJA DI UNIT VI REFINERY PT X (PERSERO) BALONGAN. *J Ind Hyg Occup Heal.* 2022;6:1–10.