

ANALISIS FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA PEKERJA PENGOLAHAN DI PABRIK KELAPA SAWIT PT X KABUPATEN NAGAN RAYA TAHUN 2022

Mohd Fazhil Al Ikhsan¹, Wardiati², Basri Aramico³

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh^{1,2,3}

m.fazilsaja212@gmail.com¹, wardiatiyusuf@gmail.com², basri.aramico@yahoo.com³

ABSTRAK

Stres di tempat kerja dapat memiliki berbagai efek berbahaya pada psikologi, dan perilaku karyawan. Kelelahan, yang merupakan gabungan kelelahan fisik, mental, dan emosional, dapat disebabkan oleh stres yang berkelanjutan dan tidak terkendali. Kekacauan yang diakibatkan oleh stres kerja dapat menghambat manajemen dan operasi tempat kerja, mengganggu hari kerja, menurunkan tingkat produktivitas, dan menurunkan margin pendapatan dan keuntungan bagi perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis faktor risiko stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022. Desain penelitian ini dalam bentuk *descriptive analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja dibagian pengolahan kelapa sawit PT X Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya tahun 2022 yang berjumlah 84 pekerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total populasi*. Pengumpulan data yang dilakukan dari tanggal 05 Desember – 10 Desember 2022 dengan menggunakan kuesioner melalui wawancara. Analisis data menggunakan *regresi linier* sederhana dengan alpha 5% (0,05). Hasil uji *regresi linier* sederhana diperoleh bahwa tidak ada pengaruh masa kerja $p = 0,180$, umur pekerja $p = 0.226$ dan ada pengaruh tuntutan tugas $p = 0.000$, ada pengaruh pengembangan karir $p = 0.000$ dengan stress kerja pada karyawan (Y) di PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dua variabel memiliki pengaruh dan dua variabel tidak memiliki pengaruh dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022. Diharapkan PT X Kabupaten Nagan Raya agar memberikan tugas dan tanggung jawab dengan standat tidak melebihi porsi nya pada tiap karyawan.

Kata Kunci : Gangguan Pendengaran, Umur, Masa Kerja, Pemakaian APT.

ABSTRACT

Stress at work can have a variety of harmful effects on the psychology and behavior of employees. Fatigue, which is a combination of physical, mental, and emotional exhaustion, can be caused by ongoing and uncontrolled stress. The chaos caused by work stress can hinder workplace management and operations, disrupt the workday, lower productivity levels, and reduce revenue and profit margins for companies. The purpose of this study was to analyze the risk factors for work stress in processing workers at the PT X palm oil mill in Nagan Raya Regency in 2022. The design of this study was in the form of an analytical descriptive with a cross sectional approach. The population in this study were all workers in PT X's palm oil processing division, Darul Makmur District, Nagan Raya Regency in 2022, totaling 84 workers. Sampling in this study was carried out in total population. Data collection was carried out from 5 December to 10 December 2022 by using a questionnaire through interviews. Data analysis used simple linear regression with an alpha of 5% (0.05). The results of a simple linear regression test show that there is no effect of length of service $p = 0.180$, age of worker $p = 0.226$ and there is an effect of task demands $p = 0.000$, there is an effect of career development $p = 0.000$ with work stress on employees (Y) at PT X Nagan Raya Regency in 2022. The findings of the research lead us to the conclusion that two variables have an influence and two variables have no influence on work stress on processing workers at the palm oil mill PT X Nagan Raya Regency in 2022. It is hoped that PT X Nagan Raya Regency will provide tasks and responsibilities with no standards that exceed the portion of each employee.

Keywords : Hearing Impaired, Age, Years of Service, Use of APT.

PENDAHULUAN

National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH) melaporkan bahwa stres di tempat kerja sering diidentifikasi sebagai masalah yang dihadapi pekerja di banyak negara, termasuk Amerika Serikat. Kesejahteraan pekerja dapat terganggu akibat stres kerja. Menurut World Health Organization (WHO), 8% dari semua penyakit akibat kerja disebabkan oleh stres, dan 450 juta orang di seluruh dunia mengalami stres (Elvinawati, 2019).

Pada tahun 2021, Inggris mencatat lebih dari 822.000 insiden masalah psikologis, seperti stres, kesedihan, atau kecemasan, yang memengaruhi pekerja yang memiliki hubungan dekat dengan pekerjaan mereka. Masalah kesehatan mental (stres, depresi, atau kecemasan) adalah masalah kesehatan yang paling umum di tempat kerja, terhitung 50% dari semua masalah kesehatan di tempat kerja (Executive, 2021).

Menurut Amsar (2018), Kesehatan fisik dan mental dapat dipengaruhi secara negatif oleh stres di tempat pekerja, dan perilaku. Kelelahan, keadaan gabungan kelelahan fisik, mental, dan emosional, dapat diakibatkan oleh stres yang terus-menerus dirasakan dan tidak terkendali. Hal ini dapat menyebabkan munculnya perilaku yang lebih berbahaya, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja jika terjadi dan menjadi lebih umum. Tekanan dari dalam dan perasaan tidak aman saat melakukan tugas pekerjaan inilah yang menyebabkan munculnya perilaku berbahaya (Nurazizah, 2017). Jika hal ini berkembang dan menjadi lebih umum, hal itu dapat menyebabkan peningkatan perilaku berisiko yang menyebabkan kecelakaan kerja. Stres internal seseorang dan pikiran ketidakpastian pekerjaan menyebabkan mereka mengembangkan perilaku berisiko. Karyawan yang bertindak tidak aman mengalami stres kerja yang membuat mereka sulit untuk fokus, yang membuat mereka kurang memperhatikan keselamatan mereka sendiri, yang berdampak negatif pada hasil kinerja mereka (Habibi, Julius, 2018).

Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi sejumlah faktor penyebab stres kerja, faktor eksternal stres kelompok termasuk situasi atau kondisi di tempat kerja itu sendiri. faktor internal atau stresor individu seperti usia, jenis kelamin, status gizi, masa kerja, kondisi kesehatan, berbagai peran, tipe kepribadian, dan peristiwa atau pengalaman pribadi (Arrahim, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu (Amsar, 2018), jenis kelamin dan stres kerja memiliki keterkaitan, sehingga terdapat keterkaitan antara keduanya. Contoh stres dipengaruhi oleh jenis kelamin. Stres juga dapat dipengaruhi oleh perbedaan hormonal spesifik gender serta cara pria dan wanita bereaksi terhadap konflik dan situasi terkait pekerjaan. Otak perempuan lebih sensitif terhadap konflik, stres, kecemasan, dan teror. Laki-laki, sebaliknya, cenderung menyukai konflik dan persaingan dan bahkan percaya bahwa konflik bisa menguntungkan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan (Nurini, S., Suhartono, S., & Murniati, 2017) pada hasil bivariat dari tanggung jawab dan tekanan kerja, dan ini menyiratkan bahwa ada hubungan antara tanggung jawab dan tekanan kerja. Tingkat keterampilan yang dibutuhkan, kecepatan kerja yang tinggi, volume pekerjaan yang berpotensi berlebihan, dan seterusnya semuanya berkontribusi pada beban kerja, yaitu jumlah aktivitas yang harus diselesaikan seseorang dengan kecepatan yang menyebabkan ketegangan dan stres.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Mayang *et al.*, 2018) yang menunjukkan adanya hubungan antara tekanan tugas dan stres kerja. Tekanan tugas dapat diartikan sebagai beban kerja fisik dan mental yang berasal dari luar tubuh. Namun, penting untuk diingat bahwa stres dan tekanan bukanlah hal yang sama. Stres kerja terjadi ketika seseorang tidak dapat mengendalikan tekanan yang diterima. Besarnya jumlah karyawan juga dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap bisnis. Tentu saja kinerja bisnis ini akan terganggu jika tenaga kerjanya mengalami stres dalam bekerja. Akibat buruk yang ditimbulkan oleh tekanan kerja antara lain Perusahaan mengalami kerugian finansial dihasilkan dari

ketidakseimbangan antara produktivitas dan biaya upah, tunjangan, dan biaya fasilitas lainnya. Tingkat produktivitas rendah, gangguan aktivitas kerja, manajemen kerja yang buruk, dan penurunan pendapatan (Elvinawati, 2019).

Menurut penelitian Tumiur (2016), pekerja di industri kelapa sawit lebih cenderung mengalami stres di tempat kerja. Studi ini menemukan bahwa lamanya pekerjaan, kondisi kerja, dan peningkatan pada karir pekerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kondisi kerja di pabrik pengolahan kelapa sawit.

Berdasarkan studi pendahuluan pada melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan pabrik kelapa sawit PT X Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya ditemukan keluhan yang menyebabkan stress pada pekerja, Beberapa orang mengutip pembagian kerja yang tidak jelas di antara karyawan serta sifat-sifat pekerja yang tampak diperhitungkan dalam pendekatan mereka terhadap tugas mereka, seperti mereka yang hanya menganggap diri mereka sendiri. Karena pekerja shift malam harus bekerja penuh, mereka mengalami kelelahan keesokan harinya. Pekerja shift mengeluh tentang kelelahan lebih sering daripada pekerja pagi dan sore, yang memengaruhi emosi mereka. Beberapa mengklaim bahwa hubungan buruk karyawan dengan manajer dan rekan kerja berkontribusi terhadap stres di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk dapat melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi dengan stress kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit Pt X Kabupaten Nagan Raya Tahun 2022.

METODE

Pendekatan deskriptif analitik cross-sectional digunakan dalam penelitian ini.. Metodologi cross-sectional adalah tinjauan untuk berkonsentrasi pada unsur-unsur hubungan antara faktor peluang dan dampak, dan dengan metodologi, persepsi atau dengan prosedur pemilihan informasi pada waktu tertentu. Populasi berjumlah 84 pekerja. Sampel merupakan semua pekerja di bidang pengolahan kelapa sawit PT X Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya tahun 2022 yang berjumlah 84 pekerja.

HASIL

Tabel 1. Hasil Univariat

Variabel	Mean	SD	Minimum	Maksimum	95% CI of Mean
Stress Kerja	98.63	14.553	71	131	95.47-101.79
Masa Kerja	4.32	2.913	1	12	3.69-4.95
Umur Pekerja	28.44	7.458	19	44	26.82-30.06
Tuntutan Tugas	27.95	5.722	20	46	26.71-29.19
Pengembangan Karir	11.18	4.107	4	20	10.29-12.07

Pada tabel 1. didapatkan hasil untuk variabel stress kerja pada karyawan dengan nilai minimum adalah 71 dan nilai maksimum adalah 131, nilai rata-rata (mean) karyawan yang mengalami stress kerja adalah 98.63, standar deviasi sebesar 14.553 maka dengan tingkat kepercayaan 95% rata-rata dari populasi berada pada selang 95.47-101.79. Variabel masa kerja pada karyawan dengan nilai minimum adalah 1 dan nilai maksimum sejumlah 12, nilai mean (rata-rata) masa kerja karyawan sebesar 4.32, standar deviasi sebesar 2.913 maka dengan tingkat kepercayaan 95% rata-rata dari populasi berada pada selang 3.69-4.95. Variabel umur pekerja pada karyawan dengan Usia rata-rata (mean) karyawan adalah 28,44 tahun, dengan nilai terendah (minimum) 19 dan nilai tertinggi (maksimum) 44, standar pada penilaian deviasi sebesar 7.458 maka dengan tingkat kepercayaan 95% rata-rata dari populasi berada pada selang

26.82-30.06. Variabel tuntutan tugas pada karyawan dengan nilai rata-rata (mean) tuntutan tugas karyawan adalah 27,95, dan standar deviasinya adalah 5,722. Nilai terkecil (minimum) adalah 20 dan nilai terbesar (maksimum) adalah 46. maka dengan tingkat kepercayaan 95% rata-rata dari populasi berada pada selang 26.71-29.19. Variabel pengembangan karir pada karyawan dengan nilai terkecil (minimum) adalah 4 dan nilai terbesar (maksimum) adalah 20, nilai rata-rata (mean) pengembangan karir karyawan adalah 11.18, standar deviasi sebesar 4.107 maka dengan tingkat kepercayaan 95% rata-rata dari populasi berada pada selang 10.29-12.07.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Sederhana pada Stres Kerja Pada Pekerja Pengolahan Di Pabrik Kelapa Sawit Pt X Kabupaten Nagan Raya

Variabel	R	R ²	Persamaan Garis	P.value
Masa Kerja	0.009	0.000	98.82 + - 0.045	0.934
Umur	0.210	0.044	86.96 + 0.410	0.055
Tuntutan Tugas	0.706	0.498	48.44 + 1.795	0.000
Pengembangan Karir	0.578	0.335	75.72 + 2.049	0.000

Berdasarkan tabel 2. Pada hasil analisis regresi linier Hubungan masa kerja dengan stress kerja untuk karyawan menunjukkan hubungan yang kuat ($r = 0,009$) menunjukkan bahwa stress karyawan meningkat dengan lama kerja, Menurut temuan uji statistik, tidak ada hubungan antara masa kerja dan stress karyawan di tempat kerja ($p = 0.934$). Hubungan umur dengan stress kerja untuk karyawan menunjukkan korelasi yang signifikan ($r = 0,210$) Menurut analisis statistik, tidak ada hubungan antara usia dan stress kerja karyawan ($p = 0.055$). Hubungan tuntutan tugas dengan stress kerja pada karyawan menunjukkan hubungan kuat $r = 0.706$. Hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara tuntutan tugas dengan stress kerja pada karyawan ($p = 0.000$). Hubungan antara pengembangan karir dengan stress kerja pada karyawan memiliki korelasi yang kuat ($r = 0,578$). Menurut analisis statistik, terdapat hubungan yang signifikan antara pertumbuhan profesional dan stress karyawan di tempat kerja ($p = 0.000$).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi masa kerja sebesar 0.180, dapat diartikan bahwa variabel masa kerja tidak ada berpengaruh pada stress kerja pada karyawan PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022. Lamanya hari kerja merupakan faktor yang signifikan ketika stress kerja pertama kali muncul. Dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja lebih pendek, mereka dengan masa kerja lebih lama biasanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik tentang pekerjaan mereka. Karena mereka memiliki lebih banyak pengalaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan dengan riwayat kerja yang panjang lebih berkualitas. Stress kerja sering berkorelasi dengan pengalaman kerja. Penelitian ini searah dengan Galuh (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stress yang dialami oleh pengemudi taksi New Atlas Semarang dengan p value 0,005. Hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi umur pekerja $0.226 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel umur pekerja tidak berpengaruh dengan stress kerja pada karyawan di PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022. Secara teknis dan psikologis, kematangan atau tingkat kedewasaan berkorelasi dengan usia seiring bertambahnya usia seseorang, demikian juga kedewasaan, kapasitas mental, dan kapasitas mereka untuk melakukan tugasnya. Kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan, berpikir logis, lebih bijaksana, mampu mengendalikan emosinya, lebih toleran, dan menerima pandangan orang lain akan meningkat seiring bertambahnya usia. Hal ini akan terlihat ketika orang tersebut terdesak waktu atau ketika beban kerjanya meningkat, keduanya dapat menyebabkan stress kerja. Karyawan yang kurang stress lebih tua dan lebih berpengalaman. Penelitian Galuh (2015)

yang menyatakan bahwa usia dan stres kerja pada pengemudi taksi memiliki hubungan yang signifikan New Atlas Semarang dengan p value 0,016. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai tuntutan tugas sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tuntutan tugas berpengaruh dengan stress kerja pada karyawan (Y) di PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022. Tuntutan pekerjaan seseorang dapat berdampak pada sumber stres kerja yang telah diuraikan. Bakker and Demerouti (2007) mendefinisikan tuntutan kerja sebagai bagian dari penugasan kerja yang membutuhkan kepatuhan yang ketat terhadap peraturan dan jumlah waktu yang telah ditentukan untuk penyelesaiannya. Tergantung pada pekerjaan yang dilakukan di sana, setiap organisasi memiliki tuntutan kerja yang berbeda. Mereka yang memilih bekerja untuk suatu organisasi sudah mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukan dengan keterampilan dan pengetahuan mereka. Kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dan resiko merasakan tekanan yang dapat berdampak pada hal lain dapat dimaksimalkan dengan pemberian pekerjaan yang proporsional dengan kemampuannya. Uji statistik menghasilkan nilai pengembangan karir yang signifikan sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir. Di PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kapasitas seseorang untuk berfungsi sebagai pekerja di dunia luar untuk mengikuti jalur karir yang dipilihnya (Zainal *et al.*, 2015). Serangkaian pengejaran seumur hidup yang membantu seseorang menemukan dan mengejar kariernya juga disebut sebagai pengembangan karier, sebagaimana dijelaskan oleh (Widodo, 2015). Sedangkan menurut Pengembangan karir menurut Mangkunegara (2015) adalah rangkaian kegiatan kepegawaian yang bertujuan untuk meningkatkan karir masa depan dan memaksimalkan kehadiran di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan di PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022 adalah tuntutan tugas dan pengembangan karir. Meskipun masa kerja dan umur pekerja tidak berpengaruh signifikan, namun pengalaman dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja lama serta kematangan dan kemampuan dalam menjalankan tugas yang dimiliki oleh pekerja yang lebih tua dan berpengalaman dapat membantu mengurangi stres kerja. Namun demikian, tuntutan tugas yang tinggi dan kurangnya pengembangan karir dapat memicu stres kerja pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dan mengambil tindakan untuk mengurangi stres kerja pada karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan Terimakasih saya kepada kedua orang tua yang telah memberikan material sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dan terimakasih kepada pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan serta masukan untuk menyelesaikan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsar, M. (2018) 'Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Utama Pekan baru', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), pp. 25–30.
- Arrahim, A. (2021) 'Faktor Pemicu Stres Akibat Kerja', *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Kejuruan dan Teknologi*, pp. 163–171.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007) 'The job demands-resources model: State of the art', *Journal of managerial psychology*, 22(3), pp. 309–328. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Elvinawati (2019) 'Stress Kerja pada Perawat di Rumah Sakit', *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 7(3),

pp. 233–240.

Executive, H. and S. (2021) Work-related stress, depression or anxiety statistics in Great Britain.

Available at: <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>.

Mangkunegara, A.P. (2015) *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Remaja Rosdakarya.