

GAMBARAN FAKTOR PSIKOSOSIAL DI PT X TAHUN 2023

Nasywa Salwa Rosydiwo¹, Mufti Wirawan^{2*}, Mila Tejamaya³, Wina Indah Ratnaningsih⁴, Alaitanisa Nabila⁵, Ni Putu Indriati Peramarani⁶

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

*Corresponding Author : muftiwirawan@ui.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini membahas gambaran faktor psikososial pada pekerja di PT X tahun 2023 yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai faktor psikososial yang mencakup konten dan konteks pekerjaan, mengingat belum adanya upaya manajemen risiko psikososial di PT X sebagai perusahaan konsultan. Penelitian ini dilakukan pada 39 pekerja di PT X selama bulan Juni 2023. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif dengan metode campuran (*mix method*) yang mencakup pengisian kuesioner dan pelaksanaan wawancara mendalam yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis univariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 10 variabel karakteristik yang diteliti, seluruhnya berada pada kategori baik yang dibuktikan dengan nilai *mean* $>3,50$. Karakteristik yang dipersepsikan paling baik adalah hubungan interpersonal di tempat kerja, sedangkan karakteristik yang memerlukan perhatian khusus—meskipun masih ada pada kategori baik—yaitu pengembangan karir, beban dan kecepatan kerja, dan jadwal kerja. Berbagai upaya pengendalian psikososial juga sudah terimplementasi di PT X, tetapi perlu dikembangkan lebih lanjut agar bisa lebih sistematis sesuai dengan model manajemen risiko psikososial di tempat kerja.

Kata kunci : konten pekerjaan, konteks pekerjaan, konsultan, psikososial di tempat kerja

ABSTRACT

This study explored psychosocial factors among workers at an environmental consulting firm in the year 2023, aiming to understand the psychosocial factors encompassing content of work and context to work, given the absence of psychosocial risk management efforts at the firm. The research was conducted among 39 workers during the month of June 2023. The study design employed was a descriptive study with a mixed-method approach, involving the administration of questionnaires and conducting in-depth interviews, which were subsequently analyzed using univariate analysis. The research findings indicate that out of the 10 characteristic variables studied, all of them fall within the good category, as evidenced by mean scores >3.50 . The characteristic perceived most positively is interpersonal relationships in the workplace, while characteristics that require special attention—even though still in the good category—are career development workload and work pace as well as work schedule. Additionally, various psychosocial control measures have been implemented at the firm, but further development is needed to make them more systematic in accordance with the psychosocial risk management model in the workplace.

Keywords : *psychosocial in the workplace, content of work, context to work, consultant*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, banyak terjadi perubahan signifikan pada organisasi dan manajemen pekerjaan yang menghasilkan risiko dan tantangan baru di dunia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), khususnya yang terkait dengan risiko psikososial (Marmot & Wilkinson, 2006; EU OSHA, 2007; dan NIOSH 2002, dalam Leka, Jain, dan WHO, 2010). Konsep bahaya dan risiko psikososial pada pekerjaan telah berkembang dan menjadi perhatian sekaligus tantangan yang unik bagi para ahli K3 di dunia internasional. Hal ini tidak terlepas dari kompleksitas penelitian yang ada, kerangka kerja dan standar yang masih terbatas, kebutuhan *skill* khusus yang harus dimiliki untuk bekerja di ranah ini, serta dampak kesehatan atau keselamatan akibat faktor dan risiko psikososial yang tidak selalu linier dengan satu penyebab

atau kejadian di tempat kerja (Way, 2020). Pada awalnya, perhatian terhadap psikososial mulai terbentuk karena adanya dampak dampak kesehatan yang muncul dan baru mulai teridentifikasi dalam beberapa tahun terakhir. Bukan hanya terhadap mental, tetapi juga terhadap fisik, misalnya penyakit kardiovaskular dan gangguan muskuloskeletal yang termasuk pertama kali teridentifikasi sebagai gangguan fisik sebagai akibat dari risiko psikososial (Way, 2020).

Selain itu, WHO (2003) menyebutkan bahwa keberadaan risiko psikososial beriringan dengan adanya kejadian stres terkait pekerjaan yang merupakan respon individu terhadap ketidaksesuaian antara pengetahuan dan kemampuan dengan beban kerja dan tekanan yang dihadapi. Hal yang sama juga ditemukan di berbagai studi longitudinal dan tinjauan sistematis yang menyebutkan bahwa stres kerja memiliki indikasi yang kuat dengan penyakit jantung, depresi, dan juga gangguan muskuloskeletal. Terlebih lagi, beban kerja yang tinggi, pengendalian kerja yang rendah, serta ketidakseimbangan usaha dan hasil (*effort-reward imbalance*) menjadi faktor risiko yang kuat terhadap permasalahan mental dan kesehatan yang selanjutnya dapat meningkatkan biaya individu/perusahaan dalam memperoleh pelayanan kesehatan (Johnson *et al.*, 1996; Kivimäki *et al.*, 2006; Melchoir *et al.*, 2007; Rosengren *et al.*, 2004; Stansfeld & Candy, 2006; Tennant, 2001, dalam Leka, Jain, dan WHO, 2010).

Selain dampak terhadap mental dan fisik, risiko psikososial juga dapat berpengaruh secara negatif terhadap perilaku individu (seperti jadwal makan yang tidak teratur, aktivitas fisik yang kurang, dan konsumsi obat-obatan/alkohol) serta terhadap organisasi (seperti hubungan antarpekerja, absenteisme, perputaran kerja, dan performa kerja). Bahkan, menurut Goorts *et al.* (2020) dalam Way (2020), risiko psikososial dapat memperlambat proses penyembuhan/penyakit yang dapat berefek pada permasalahan proses kembali kerja (*return to work*). Data prevalensi yang berhubungan dengan faktor serta risiko psikososial dan juga stres kerja sudah banyak tersedia dan cukup beragam menurut negara dan/atau benua. Data yang paling banyak ditemukan yaitu di Eropa dan Amerika Utara serta secara umum di negara-negara maju lainnya, sedangkan di Asia Pasifik, Amerika Latin, Afrika, dan Arab, data di bidang yang sama masih cukup terbatas (ILO, 2016).

Menurut data dari *the 4th European Working Conditions Survey* (EWCS, 2007), sekitar 40 juta orang di Eropa dipengaruhi oleh stres terkait pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh laporan *European Risk Observatory Report* (2009) yang menemukan bahwa stres terkait pekerjaan yang terjadi di Eropa mempengaruhi 50%-60% dari semua hari kerja yang hilang. Bahkan, menurut laporan *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention* (2014), selain para pekerja merasakan stres akibat pekerjaan selama jam kerja, mereka juga merasa bahwa pekerjaan mempengaruhi kesehatan mereka secara negatif. Lebih lanjut, berdasarkan hasil survei *the 6th European Working Conditions Survey* (EWCS, 2015), sebanyak 36% pekerja merasa tertekan akibat *deadline* yang padat, 30% pekerja merasa tertekan akibat bekerja dalam ritme yang cepat, dan sekitar 16% pekerja pernah mengalami perilaku sosial yang tidak dikehendaki, misalnya kekerasan fisik, pelecehan seksual, dan juga intimidasi (*bullying*) (ILO, 2016).

Sementara itu, berdasarkan survei Gallup (2022) sebanyak 37% pekerja merasa khawatir setiap harinya karena pekerjaan dan 39% pekerja mengalami stres terkait pekerjaan. Menurut data *First Central American Survey on Working Conditions and Health* (2012), sekitar 1 dari 10 responden di Amerika melaporkan bahwa mereka merasa terus-menerus berada di bawah tekanan atau ketegangan (12-16%), merasa sedih atau depresi (9-13%), dan kurang tidur (13-19%) karena kekhawatiran tentang kondisi kerja. Di Argentina, menurut data dari *First National Survey of The Employment, Work Conditions, Labour Environment and Health 2009*, sebanyak 26,7% pekerja mengalami beban mental dan pekerjaan berlebih. Di Brazil, sebanyak 14% tunjangan tahunan kesehatan terkait pekerjaan disebabkan oleh penyakit terkait mental. Di Kanada, berdasarkan *The Third National Study of Work-Life Balance* (2011), 57% responden merasakan tingkat stres yang tinggi dan 77%

pekerja pernah absen dari pekerjaan karena kesehatan yang buruk (63%) dan kelelahan fisik, mental, serta emosional (45%) (ILO, 2016).

Lebih lanjut, data terbaru dari survei Gallup (2022), sebanyak 41% pekerja di *United States of America* (USA) dan Kanada merasa khawatir ketika bekerja dan sebanyak 50% pekerja mengalami stres kerja. Di kawasan Asia-Pasifik, menurut Survei *Australian Stress and Wellbeing Survey of 2014*, hampir setengah dari responden menyebutkan tuntutan pekerjaan (48%) sebagai hambatan dalam menegakkan gaya hidup sehat. Serupa dengan temuan di tahun-tahun sebelumnya, lebih dari 7/10 orang Australia (72%) melaporkan bahwa stres berdampak pada kesehatan fisik. Sementara itu, di Jepang, *Survey on the Prevention of Industrial Accidents* menunjukkan bahwa 32,4% pekerja dilaporkan menderita kecemasan, kekhawatiran, dan stres yang kuat selama tahun sebelumnya (2013) (ILO, 2016).

Menurut Badan Pusat Statistik pada tahun 2014 dalam Setiawan (2019), 17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja. Faktor penyebab stres akibat kerja tersebut diantaranya adalah usia, masa kerja, beban kerja, hubungan interpersonal, peran individu, dan pengembangan karir. Sementara itu, data terbaru berdasarkan survei Gallup (2022), 46% pekerja di Indonesia merasa khawatir setiap harinya karena pekerjaan, dan 20% pekerja mengalami stress terkait pekerjaan. PT X sebagai perusahaan penyedia jasa konsultan dengan level internasional di Indonesia sudah seharusnya turut membangun perhatian dan fokus terhadap risiko psikososial yang kemungkinan besar memajuan para pekerjanya. Jasa konsultan yang disediakan oleh PT X merupakan aspek penting dalam proyek-proyek pembangunan nasional agar tidak berdampak buruk bagi lingkungan hidup dan juga masyarakat.

Banyaknya proyek yang dilakukan oleh PT X dengan berbagai klien di seluruh Indonesia dan Asia menjadi tantangan tersendiri bagi para pekerja PT X untuk tetap memberikan performa kerja yang baik dengan luaran kerja yang memuaskan. Berdasarkan hasil observasi peneliti selama menjalani magang di PT X, paparan bahaya dan risiko psikososial kemungkinan dapat menjadi salah satu paparan yang paling besar, mengingat PT X merupakan perusahaan konsultan yang mayoritas pekerjaannya dikerjakan bersama dengan tim (sehingga menuntut komunikasi dan koordinasi dalam organisasi dan manajemen yang baik), selalu berhubungan dengan berbagai macam klien dengan jam kerja dan beban kerja yang tidak menentu, serta memiliki frekuensi mobilisasi yang cukup tinggi, khususnya ketika melakukan survei-survei lapangan yang dipastikan akan menguras sebagian besar waktu dan tenaga para pekerja. Selain itu, di era pascapandemi COVID-19, PT X melakukan pekerjaannya secara *hybrid*, sehingga para pekerja dapat bekerja secara *Work from Home* (WFH) atau bekerja secara *Work from Office* (WFO).

Hal ini memungkinkan adanya pergeseran tren faktor psikososial yang mempar para pekerja. Mengingat belum adanya upaya penilaian faktor psikososial di PT X, serta dengan mempertimbangkan situasi dan masalah-masalah di atas, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran faktor psikososial yang terdiri dari konten pekerjaan dan konteks pekerjaan pada pekerja di PT X Tahun 2023.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain studi deskriptif dengan metode campuran (*mixed method*) yang dilaksanakan pada bulan Juni 2023 di kantor pusat PT X di Kota Bogor. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran dan pengisian kuesioner sebagai metode kuantitatif, serta wawancara mendalam sebagai metode kualitatif. Sampel penelitian adalah seluruh populasi pekerja di PT X dengan total kurang lebih 50 pekerja, tetapi karena adanya keterbatasan akses, maka sampel yang diperoleh berjumlah 39 pekerja (78%). Sementara itu, informan yang diperoleh untuk

wawancara mendalam berjumlah 5 orang yang dipilih berdasarkan jenis pekerjaan di PT X. Instrumen penelitian utama yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner penelitian hasil modifikasi yang mengadopsi butir-butir pernyataan dari *Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ III)* dan juga *Work Design Questionnaire (WDQ)*.

Bagian pertama pada kuesioner ini berisi mengenai karakteristik individu responden, sedangkan bagian kedua berisi 69 pernyataan dengan enam pilihan jawaban berdasarkan skala *Likert* mengenai karakteristik konten dan konteks pekerjaan untuk menilai persetujuan/ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut. Skor akhir dari tiap-tiap variabel penelitian dihitung melalui perhitungan rata-rata (*mean*), serta kategorisasi hasil dibuat berdasarkan perhitungan rumus rentang skala dari masing-masing variabel. Kategori buruk berada pada rentang *mean* 1,00–3,50, sedangkan kategori baik berada pada rentang *mean* 3,51–6,00. Kuesioner penelitian telah diuji validitasnya dan ditemukan bahwa terdapat 3 *item* dari 69 *item* kuesioner yang tidak valid. Namun, mengingat pentingnya *item-item* tersebut dalam menilai variabel yang diteliti, kalimat pada *item-item* tersebut telah diubah agar lebih sederhana dan lebih mudah dipahami. Selain itu, kuesioner penelitian juga reliabel dengan *alpha cronbach* 0,948. Selain kuesioner, instrumen lain yang digunakan pada penelitian ini adalah pedoman wawancara yang digunakan untuk memperoleh persepsi lebih dalam mengenai faktor-faktor psikososial di PT X, serta untuk melengkapi kekurangan dari COPSOQ III dan WDQ yang masih minim dalam menynggung jadwal kerja serta lingkungan dan peralatan kerja. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis univariat untuk menggambarkan secara deskriptif tiap-tiap variabel yang diteliti.

HASIL

Sebanyak 39 responden dari total populasi 50 orang telah mengisi kuesioner dengan persentase tingkat respon adalah 78%. Mayoritas responden berusia lebih dari 36 tahun (56,4%) dan berjenis kelamin laki-laki (66,7%), memiliki tingkat pendidikan sarjana (41%), memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun (51,3%), dan bekerja di area technical (56,4%) serta area operation/support (43,6%). Faktor konten pekerjaan terdiri dari empat karakteristik pekerjaan: desain tugas/pekerjaan, beban dan kecepatan kerja, jadwal kerja, dan lingkungan serta peralatan kerja. Desain tugas/pekerjaan memiliki enam elemen: makna pekerjaan, kemungkinan perkembangan, prediktabilitas, variasi tugas, signifikansi tugas, dan identitas tugas. Beban dan kecepatan kerja memiliki lima elemen: ritme kerja, beban kuantitatif, beban emosional, kompleksitas tugas, dan beban fisik. Jadwal kerja memiliki satu elemen: jadwal kerja. Lingkungan dan peralatan kerja memiliki tiga elemen: peralatan/perlengkapan, ergonomi, dan kondisi kerja.

Tabel 1. Frekuensi Respon Konten Pekerjaan

Konten Pekerjaan	Frekuensi	%	Mean
Desain Tugas/Pekerjaan			
Butuh perbaikan / Unfavorable	1	2,6	5,07
Baik / Favorable	38	97,4	
Beban dan Kecepatan Kerja			
Unfavorable	5	12,8	3,91
Favorable	34	87,2	
Jadwal Kerja			
Unfavorable	14	35,9	4,00
Favorable	25	64,1	
Lingkungan dan Peralatan Kerja			
Unfavorable	3	7,7	4,37
Favorable	36	92,3	

Berdasarkan tabel 1, keempat faktor konten pekerjaan secara umum dipersepsi baik oleh responden. Desain tugas/pekerjaan adalah karakteristik yang memiliki tingkat persepsi paling tinggi dengan nilai mean sebesar 5,07, diikuti dengan lingkungan dan peralatan kerja dengan nilai mean 4,37, jadwal kerja dengan nilai mean 4,00, dan beban dan kecepatan kerja dengan nilai mean 3,91.

Faktor konteks pekerjaan terdiri dari enam karakteristik pekerjaan: fungsi dan budaya organisasi, peran dalam organisasi, pengembangan karir, kontrol dan pengambilan keputusan, hubungan interpersonal di tempat kerja, serta antarmuka rumah dan pekerjaan. Fungsi dan budaya organisasi mencakup enam elemen: kepercayaan vertikal, kepercayaan horizontal, keadilan organisasi, kualitas kepemimpinan, rekognisi, dan juga timbal balik dari rekan kerja/atasan. Peran dalam organisasi mencakup dua elemen: kejelasan peran dan konflik peran. Pengembangan karir mencakup dua elemen: ketidakamanan pekerjaan dan ketidakamanan atas kondisi kerja. Kontrol dan pengambilan keputusan terdiri dari empat elemen: pengaruh dalam bekerja, kontrol atas waktu kerja, kebebasan penjadwalan pekerjaan, dan kebebasan pengambilan keputusan. Hubungan interpersonal di tempat kerja mencakup tiga elemen: dukungan sosial dari supervisor, dukungan sosial dari rekan kerja, dan rasa kebersamaan dalam bekerja. Sementara itu, antarmuka rumah dan pekerjaan mencakup satu elemen: konflik pekerjaan dan kehidupan.

Tabel 2. Frekuensi Respon Konteks Pekerjaan

Konteks Pekerjaan	Frekuensi	%	Mean
Fungsi dan Budaya Organisasi			
Unfavorable	1	2,6	4,93
Favorable	38	97,4	
Peran dalam Organisasi			
Unfavorable	0	0	5,10
Favorable	39	100	
Pengembangan Karir			
Unfavorable	19	48,7	3,62
Favorable	20	51,3	
Kontrol dan Pengambilan Keputusan			
Unfavorable	5	12,8	4,31
Favorable	34	87,2	
Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja			
Unfavorable	0	0	5,14
Favorable	39	100	
Antarmuka Rumah dan Pekerjaan			
Unfavorable	7	17,9	4,57
Favorable	32	82,1	

Berdasarkan tabel 2, keenam faktor konteks pekerjaan secara umum dipersepsi baik oleh responden. Hubungan interpersonal di tempat kerja adalah karakteristik yang memiliki tingkat persepsi paling tinggi dengan nilai mean sebesar 5,14, diikuti dengan peran dalam organisasi dengan nilai mean 5,10, fungsi dan budaya organisasi dengan nilai mean sebesar 4,93, antarmuka rumah dan pekerjaan dengan nilai mean 4,57, kontrol dan pengambilan keputusan dengan nilai mean 4,31, dan pengembangan karir dengan nilai mean 3,62.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, kondisi psikososial yang mencakup karakteristik konten dan konteks pekerjaan di PT X telah dipersepsi baik seluruhnya oleh para pekerja di PT X tahun 2023. Hal ini dibuktikan dengan nilai *mean* pada tiap variabel yang sudah berada pada angka $>3,50$. Namun, hal ini bukan berarti kondisi psikososial di PT X sudah ideal. Ada berbagai hal

yang masih bisa dikembangkan dan masih harus menjadi perhatian bagi pekerja dan juga manajemen PT X, khususnya yang berkenaan dengan tiga variabel/karakteristik dengan nilai *mean* terendah—meskipun masih ada pada kategori baik—yakni pengembangan karir, beban dan kecepatan kerja, serta jadwal kerja.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner, karakteristik pengembangan karir merupakan faktor psikososial dari seluruh kelompok konten dan konteks pekerjaan yang memiliki nilai *mean* paling rendah, yakni 3,62 yang dipersepsikan baik oleh 20 dari 39 pekerja di PT X. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar setengah dari pekerja di PT X yang menjadi responden menganggap prospek kerjanya baik, tidak memiliki kekhawatiran terkait kehilangan pekerjaan dan kesulitan mendapatkan pekerjaan baru, serta tidak khawatir pula terkait perubahan lokasi/jenis pekerjaan, jadwal, dan juga insentif kerja. Sementara itu, sekitar setengah sisanya merasakan hal yang berlawanan. Hal ini dipengaruhi oleh ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) yang dideskripsikan sebagai rasa khawatir atas kehilangan pekerjaan ataupun rasa khawatir terhadap kesulitan menemukan pekerjaan baru apabila kehilangan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, rasa khawatir pada sebagian pekerja muncul karena beberapa tahun yang lalu (ketika masih berada di lokasi yang lama), PT X pernah mengalami ketidakstabilan sehingga berdampak terhadap proyek-proyek yang dikerjakan.

Hal ini menyebabkan PT X terpaksa untuk mengeluarkan sejumlah pekerja demi menjaga stabilitas perusahaan. Saat ini, PT X sudah berbenah dan bisa dibilang berada dalam kondisi yang stabil dalam beberapa tahun terakhir dengan terus mengembangkan skala dan variasi bisnisnya, tetapi ketakutan tersebut masih tetap ada. Hal inilah yang kemungkinan besar menjadi ketakutan pekerja di PT X, yakni ketiadaan/menurunnya proyek yang dikerjakan yang dapat mengancam keberlangsungan pekerjaan mereka. Hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus, karena ketidakamanan kerja yang dikonseptualisasikan sebagai persepsi ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan pada karyawan, telah ditemukan membahayakan kesehatan mental dalam penelitian sebelumnya (Virtanen, Janlert, dan Hammarstrom, 2010; dalam Cheng dan Cheng, 2017). Begitupun menurut Cheng dan Cheng (2017), ketidakamanan bekerja dapat meningkatkan risiko gangguan jiwa ringan secara signifikan. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan juga berhubungan kuat dengan buruknya *Self-Rated Health* (SRH) yang merupakan ringkasan yang menggabungkan informasi mengenai kesehatan fisik, fungsi fisik secara umum, kesehatan mental, dan perilaku sehat individu (Luckhaupt *et al.*, 2017).

Selain ketidakamanan pekerjaan, prospek kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi persepsi buruk terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil wawancara, sebenarnya peluang pengembangan karir di PT X cukup besar, tetapi memang hal tersebut dirasa lebih dominan bagi pekerja *technical* dibandingkan dengan pekerja *operation/support*, mengingat pekerja *technical* berkaitan langsung dengan proyek dan jenjang karirnya bisa dikatakan lebih beragam dan jelas. Hal inilah yang kemungkinan membuat setengah dari pekerja *operation/support* di PT X memiliki persepsi buruk terhadap pengembangan karir. Hal ini hampir sama dengan hasil penelitian Al-Ghiffari (2020) yang menemukan bahwa ketidakjelasan jenjang karir merupakan salah satu alasan utama buruknya persepsi pekerja mengenai pengembangan karir.

Selain pengembangan karir, karakteristik beban dan kecepatan kerja juga harus menjadi perhatian. Secara umum, beban dan kecepatan kerja di PT X dipersepsikan baik oleh para pekerja dengan nilai *mean* 3,91. Namun, jika dibandingkan dengan karakteristik lainnya, beban dan kecepatan kerja merupakan karakteristik dengan nilai *mean* terendah pada kelompok konten pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh minimnya beban fisik pada desain pekerjaan di PT X. Beban fisik dideskripsikan sebagai banyak atau sedikitnya upaya fisik yang dilakukan serta besar atau sedikitnya kekuatan dan daya tahan otot yang digunakan ketika bekerja. Berdasarkan pengamatan peneliti, karakteristik pekerjaan di PT X hanya berkutat pada pekerjaan kantor dan beberapa pekerjaan lapangan yang tidak semuanya menguras energi fisik

secara reguler. Mengingat pekerjaan-pekerjaan kantor ini dilakukan hanya dengan menggunakan laptop/komputer yang mengakibatkan minimnya mobilisasi/aktivitas fisik dalam pekerjaan sehari-hari, hal ini dipertimbangkan sebagai situasi yang juga berisiko karena pekerja menjadi jarang memiliki aktivitas yang dapat menunjang kebugaran dan kesehatannya. Namun, peneliti menegaskan bahwa hal ini bukanlah hal mendesak yang harus segera dikendalikan, karena di luar kegiatan pekerjaan pun, beberapa pekerja terkadang berolahraga bersama apabila memiliki waktu luang sepulang kerja, walaupun tidak rutin. Namun, apabila terdapat program kebugaran jasmani rutin yang diberikan perusahaan, maka hal tersebut akan lebih baik lagi. Di sisi lain, berdasarkan analisis kuesioner, kecepatan/ritme kerja sudah dipersepsikan baik oleh para pekerja di PT X. Namun, hasil wawancara memberikan hasil yang lebih beragam. Menurut informan pada jenis pekerjaan *operation/support*, mereka cenderung memiliki ritme kerja yang mereka atur sendiri sesuai kebutuhan dan kenyamanan mereka. Sementara itu, menurut informan pada jenis pekerjaan *technical*, ritme kerja mereka fluktuatif mengikuti permintaan dari klien. Terkadang, mereka harus bekerja cepat karena *deadline* yang sempit, tetapi terkadang mereka memiliki banyak waktu juga untuk bekerja dengan ritme yang santai.

Secara umum, selama ritme kerja dapat dikontrol dengan baik walaupun dengan tenggat waktu penyelesaian pekerjaan yang padat, hal tersebut tidak akan menjadi masalah, mengingat para pekerja sudah memiliki fleksibilitas waktu kerja yang cukup besar pula. Hal ini perlu terus dikendalikan karena beban kerja yang berlebih dan kurangnya kontrol terhadap ritme kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kejadian stres kerja (Silva dan Samanmali, 2017; dalam Putri dan Kurniawidjaja, 2022). Karakteristik selanjutnya yang harus menjadi perhatian adalah jadwal kerja. Berdasarkan hasil analisis kuesioner, karakteristik jadwal kerja dipersepsikan baik oleh 25 dari 39 pekerja di PT X (64,1%) dengan nilai *mean* 4,00. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pekerja di PT X tidak bermasalah dengan jadwal kerja yang diberikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Widiana (2014) dan juga Al-Ghiffari (2020) yang menemukan bahwa jadwal kerja dipersepsikan baik oleh pekerja pengrajin tas dan juga pekerja surveyor dengan alasan yang sama.

Namun, masih berdasarkan hasil kuesioner, terdapat 14 dari 39 pekerja di PT X (35,9%) yang memiliki persepsi buruk terhadap karakteristik jadwal kerja. Hal ini kemungkinan besar berkaitan erat dengan jam kerja di lapangan yang pada umumnya lebih panjang dibandingkan dengan jam kerja ketika di kantor atau di rumah. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa jam kerja di lapangan sangat berbeda dengan jam kerja di kantor/rumah. Meskipun secara resmi jam kerja di lapangan tetap diatur agar dimulai dari jam 8 pagi hingga jam 5 sore, tetapi pada realitanya, ketika selesai melakukan pekerjaan lapangan berupa survei atau yang lainnya, dalam satu hari yang sama biasanya tim lapangan masih harus melakukan rapat koordinasi, berdiskusi dengan klien, merekap data, serta mempersiapkan kembali peralatan yang akan digunakan hingga malam hari. Hal ini mengindikasikan jam kerja yang panjang ketika di lapangan. Jam kerja yang panjang ini harus menjadi perhatian, mengingat bekerja melebihi standar waktu yang telah ditetapkan (8 jam per hari) dan juga jadwal kerja yang buruk dapat berpengaruh terhadap tingkat stres kerja (Ljosa, Tyssen, dan Lau, 2011; Sumitra *et al.*, 2017; dalam Al-Ghiffari, 2020; serta Bowen *et al.*, 2014; Dobnik *et al.*, 2018; dalam Putri dan Kurniawidjaja, 2022).

Selain mengenai jam kerja yang panjang di lapangan, sebagian persepsi yang buruk terhadap jadwal kerja juga kemungkinan dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan mengenai pengimplementasian sistem *hybrid*, khususnya pascapandemi COVID-19. Kebijakan ini menimbulkan pro-kontra bagi para pekerja di PT X. Beberapa pekerja berpendapat bahwa sistem *hybrid* membuat jam kerja antara pekerja satu dengan pekerja lainnya berbeda, sehingga sulit untuk melakukan komunikasi. Selain itu, sistem ini tidak memungkinkan para pekerja untuk memonitor pekerja lain apakah mereka benar-benar bekerja 40 jam sepekan atau

tidak, sehingga dari sudut pandang supervisor, hal ini menyulitkan distribusi tugas agar merata di dalam sebuah tim. Namun, di sisi lain, sistem *hybrid* ini juga dirasa menguntungkan karena memberikan fleksibilitas yang besar bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini juga membuat mereka memiliki waktu yang lebih banyak dengan anggota keluarga di rumah sehingga meningkatkan persepsi baik mereka terhadap antarmuka rumah dan pekerjaan.

Selain itu, fleksibilitas dalam bekerja dapat memberikan ruang bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kehendaknya sendiri, sehingga hal ini dapat menjadi salah satu upaya dalam menurunkan level beban kuantitatif berlebih dan juga tekanan terhadap tenggat waktu yang sempit (Widiana, 2014). Menurut penelitian Putro, Erwandi, dan Kadir (2021), fleksibilitas jadwal kerja mendukung persepsi baik pekerja terhadap jadwal kerja sehingga pekerja tetap bertahan pada pekerjaannya dan tidak berisiko menyebabkan stres kerja. Berdasarkan situasi tersebut, PT X sebaiknya melakukan pengkajian yang lebih komprehensif terhadap pengimplementasian sistem *hybrid* di perusahaan, berikut dengan proyeksi risiko dan juga dampak-dampaknya (termasuk keuntungan serta kerugiannya), serta upaya-upaya pengendalian yang cocok untuk dilakukan. Hal ini dapat meminimalisasi pro dan kontra yang muncul karena keputusan yang diambil akan bersifat objektif, tidak bersifat subjektif berdasarkan pendapat dan sudut pandang pribadi para pekerja. Hal ini dapat membantu meningkatkan persepsi baik para pekerja terhadap jadwal kerja, khususnya mengenai isu sistem *hybrid* di perusahaan.

KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap faktor psikososial yang mencakup konten dan konteks pekerjaan di PT X berada pada kategori baik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai mean yang melebihi 3,50 pada masing-masing karakteristik. Untuk konteks pekerjaan, desain tugas atau pekerjaan memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 5,07, diikuti oleh lingkungan dan peralatan kerja dengan nilai mean 4,37. Jadwal kerja memiliki nilai mean sebesar 4,00, sementara beban dan kecepatan kerja mencatat nilai mean 3,91. Sementara itu, pada konteks pekerjaan, hubungan interpersonal di tempat kerja memiliki persepsi paling positif dengan nilai mean 5,14, diikuti oleh peran dalam organisasi dengan nilai mean 5,10. Fungsi dan budaya organisasi mencatatkan nilai mean 4,93, disusul oleh antarmuka rumah dan pekerjaan sebesar 4,57, serta kontrol dan pengambilan keputusan dengan nilai mean 4,31. Pengembangan karir menjadi aspek dengan persepsi paling rendah meskipun masih dalam kategori baik, yaitu dengan nilai mean 3,62. Di samping itu, berbagai upaya pengendalian terhadap hazard psikososial yang telah teridentifikasi pun telah diimplementasikan oleh PT X. Namun, upaya tersebut masih belum dilakukan secara komprehensif. Oleh karena itu, temuan ini dapat menjadi dasar awal bagi PT X untuk mengembangkan sistem manajemen risiko psikososial di tempat kerja yang lebih terstruktur dan terdokumentasi secara sistematis.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih yang tulus disampaikan kepada seluruh individu dan institusi yang telah berkontribusi dalam keberhasilan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Ghiffari RN. Gambaran Faktor Psikososial Dan Gejala Stres Kerja Pada Pekerja Surveyor Proyek Cargo Monitoring Di PT. XYZ Tahun 2020 [Internet] [Undergraduate Thesis].

- [Universitas Indonesia]; 2020. Available from: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail?id=133998&lokasi=lokal>
- Bowen, P., Edwards, P., Lingard, H. and Cattell, K. (2014). *Occupational stress and job demand, control and support factors among construction project consultants*. *International Journal of Project Management*, [online] 32(7), pp.1273–1284. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.01.008>.
- Cheng, W.-J. and Cheng, Y. (2017). *Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the associations with psychosocial work conditions*. *Journal of the Formosan Medical Association*, 116(4), pp.300–305. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jfma.2016.05.004>.
- De Silva, N., Samanmali, R. and De Silva, H.L. (2017). *Managing occupational stress of professionals in large construction projects*. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 15(4), pp.488–504. doi:<https://doi.org/10.1108/jedt-09-2016-0066>.
- Dobnik, M., Maletič, M. and Skela-Savič, B. (2018). *Work-Related stress factors in nurses at Slovenian hospitals – A cross-sectional study*. *Slovenian Journal of Public Health*, 57(4), pp.192–200. doi:<https://doi.org/10.2478/sjph-2018-0024>.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention* [Internet]. 2014. Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2014/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Sixth European Working Conditions Survey: 2015* [Internet]. 2015. Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- European Agency for Safety and Health at Work. Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks related to Occupational Safety and Health (OSH)* [Internet]. Belgium: European Agency for Safety and Health at Work. 29 November 2007 [2023]. Available from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/69faff47-f746-4653-9537-3b7e886c50e5>
- Gallup (2022). *State of the Global Workplace Report*. [online] Gallup. Available at: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.
- Goorts, K., Boets, I., Decuman, S., Du Bois, M., Rusu, D. and Godderis, L. (2020). *Psychosocial determinants predicting long-term sickness absence: a register-based cohort study*. *Journal of Epidemiology and Community Health*, p.jech-2020-214181. doi:<https://doi.org/10.1136/jech-2020-214181>.
- International Labour Organization. Presentation on “Workplace Stress: A collective challenge”* [Internet]. 2016. Available from: <https://www.ilo.org/publications/presentation-workplace-stress-collective-challenge>
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., Kouvonen, A., Väänänen, A. and Vahtera, J. (2006). *Work stress in the etiology of coronary heart disease—a meta-analysis*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), pp.431–442. doi:<https://doi.org/10.5271/sjweh.1049>.
- Leka S, Jain A, WHO. *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview* [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2010. Available from: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ljoså, C.H., Tyssen, R. and Lau, B. (2011). *Mental distress among shift workers in Norwegian offshore petroleum industry – relative influence of individual and psychosocial work factors*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(6), pp.551–555. doi:<https://doi.org/10.5271/sjweh.3191>.

- Luckhaupt, S.E., Alterman, T., Li, J. and Calvert, G.M. (2017). *Job Characteristics Associated With Self-Rated Fair or Poor Health Among U.S. Workers*. *American Journal of Preventive Medicine*, [online] 53(2), pp.216–224. doi:<https://doi.org/10.1016/j.amepre.2017.03.023>.
- Marmot, M. and Wilkinson, R. (2005). *Social Determinants of Health*. 2nd ed. Oxford: Oup Oxford.
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B.J., Danese, A., Poulton, R. and Moffitt, T.E. (2007). *Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men*. *Psychological Medicine*, [online] 37(8), pp.1119–1129. doi:<https://doi.org/10.1017/s0033291707000414>.
- National Institute of Occupational Safety and Health. The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People: Knowledge Gaps dan Research Directions. Vols. 2002-116. USA: National Institute for Occupational Safety and Health; 2002*. Available from: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-116/default.html>
- Putro A.J., Erwandi, D., and Kadir, A. (2021). Analisis Hubungan Faktor Psikososial Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Berisiko Karyawan di PT. X. *National Journal of Occupational Health and Safety (Online)*, 2(1). doi:<https://doi.org/10.59230/njohs.v2i1.5256>.
- Rosengren, A., Hawken, S., Öunpuu, S., Sliwa, K., Zubaid, M., Almahmeed, W.A., Blakett, K.N., Sitthi-amorn, C., Sato, H. and Yusuf, S. (2004). *Association of psychosocial risk factors with risk of acute myocardial infarction in 11 119 cases and 13 648 controls from 52 countries (the INTERHEART study): case-control study*. *The Lancet*, 364(9438), pp.953–962. doi:[https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(04\)17019-0](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(04)17019-0).
- Setiawan, M.R. (2019). Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang. *Medica Arteriana (Med-Art)*, 1(1), p.29. doi:<https://doi.org/10.26714/medart.1.1.2019.29-36>.
- Stavroula L, Jain A, WHO. *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview [Internet]*. Geneva: World Health Organization; 2010. Available from: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stavroula Leka, Cox, T. and Griffiths, A. (2003). *Work organization & [and] stress : systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Geneva: World Health Organization, Cop. available from <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf>
- Stansfeld, S. and Candy, B. (2006). *Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, [online] 32(6), pp.443–462. doi:<https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>.
- Tennant, C. (2001). *Work-related stress and depressive disorders*. *Journal of Psychosomatic Research*, 51(5), pp.697–704. doi:[https://doi.org/10.1016/s0022-3999\(01\)00255-0](https://doi.org/10.1016/s0022-3999(01)00255-0).
- Virtanen, P., Janlert, U. and Hammarstrom, A. (2010). *Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects*. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(8), pp.570–574. doi:<https://doi.org/10.1136/oem.2010.054890>.
- Way K. *Psychosocial hazards [Internet]*. 2nd Edition. Victoria: Australian Institute of Health and Safety; 2020. Available from: <https://www.ohsbok.org.au/wp-content/uploads/2020/11/19-Psychosocial-hazards.pdf>
- Widyadhari, V. and L Meily Kurniawidjaja (2022). Gambaran Faktor Psikososial dan Gejala Stres Kerja pada Karyawan Kantor Proyek Pembangunan X Tahun 2021. *National Journal of Occupational Health and Safety*, 3(1). doi:<https://doi.org/10.59230/njohs.v3i1.6036>.
- Widiana RS. Gambaran stres kerja dan faktor-faktor bahaya psikososial pada pengrajin tas di Tajur tahun 2014 [Internet] [Undergraduate Thesis]. [Universitas Indonesia]; 2014. Available from: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail?id=105760&lokasi=lokal>