



## **HUBUNGAN LAMA KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA PEKERJA BAGIAN WEAVING 2 PT X DI SUKOHARJO**

**Rizky Nandhika Wulan Sari<sup>1</sup>, Sri Darnoto<sup>2</sup>**

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta  
wulanrizky1100@gmail.com

### **Abstrak**

Kesehatan kerja adalah cabang dari ilmu kesehatan dan praktik lainnya yang berupaya untuk memberikan kesehatan terbaik bagi karyawan. Salah satu masalah kesehatan kerja yang muncul di lingkungan kerja adalah stress kerja. Stress kerja adalah tekanan dari tempat kerja yang berdampak pada psikologi pekerja, yang dapat menimbulkan berbagai penyakit fisik, dan mental (kejiwaan). Lama kerja seorang pekerja berkorelasi dengan pengalaman mereka dalam menghadapi masalah ditempat kerja. Pengalaman seorang karyawan dalam pekerjaannya meningkat seiring dengan masa kerja. Disisi lain, jika seseorang bekerja lebih lama, ini akan merugikan mereka dengan membuat kebosanan. Penelitian kuantitatif cross-sectional digunakan dalam penelitian semacam ini. Sampel yang ditetapkan minimal 131 orang dengan menggunakan rumus Lameshow terhadap populasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 220 pekerja di bagian tenun 2 PT X di Sukoharjo. Dan responden yang dilibatkan sebanyak 161 orang. Berdasarkan hasil uji Chi-Square yang menunjukkan nilai P sebesar  $0,309 > 0,05$ , tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan lama kerja. stres kerja dan durasi kerja tidak berkorelasi secara signifikan, menurut temuan penelitian.

**Kata Kunci:** stres kerja, lama kerja, chi-square.

### **Abstract**

*Occupational health is a branch of health science and other practices that seek to provide the best health for employees. One of the occupational health problems that arise in the work environment is occupational stress. Occupational stress is pressure from the workplace that has an impact on the psychology of workers, which can lead to various physical, and mental (psychiatric) diseases. A workers length of service correlates with their experience in dealing with workplace problem. An employee experience on the job increases with tenure. On the other hand, if someone workers longer, this will harm them by creating boredom. This type of research uses quantitative research with a cross sectional approach. The population used in this study were 220 workers in the weaving 2 section of PT X in Sukoharjo, by calculating the minimum sample using the Lameshow formula, 131 people were obtained. And the respondents involved were 161 people. There is no significant relationship between job stress and tenure, based on the findings of the Chi-Square test which shows a P value of  $0,309 > 0,05$ . The research findings indicate that job stress and length of service have no significant relationship.*

**Keywords:** work stress, length of service, chi-square.

✉Corresponding author :

Address : Janten 002/004, Baran, Cawas, Klaten, Jawa Tengah 57463

Email : wulanrizky1100@gmail.com

Phone : 085778091386

## PENDAHULUAN

Kesehatan kerja adalah cabang dari penelitian kesehatan dan praktik terkait yang berupaya memberikan kesehatan terbaik bagi komunitas pekerja. Tujuan terkait harus mencakup pemeliharaan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial di tempat kerja (Soedirman dan Suma'mur 2014). Salah satu masalah kesehatan kerja yang muncul adalah stress ditempat kerja. Stress kerja adalah tekanan dari tempat kerja yang dapat berdampak pada psikologi karyawan, yang dapat menimbulkan berbagai penyakit fisik dan mental (kejiwaan). Tuntutan tugas atau beban kerja, konflik, hubungan ditempat kerja, dan durasi kerja merupakan penyebab utama terjadinya stress.

Stres yang dihadapi karyawan sebagai akibat dari pekerjaan mereka atau sebagai konsekuensi dari proses kerja mereka dapat menyebabkan penyakit fisik dan mental yang mengganggu kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik. Stres merupakan reaksi adaptif terhadap keadaan yang dianggap sulit atau berbahaya bagi kesejahteraan seseorang, menurut Pandey (2020). Pendekatan individual dan pendekatan organisasi adalah dua metode yang cocok untuk manajemen stres. Karyawan yang mengalami banyak stres dalam pekerjaan tentu akan merugikan perusahaan karena kinerjanya menurun, tingkat ketidakhadirannya meningkat, dan turnover akan menyebabkan biaya yang lebih tinggi.

Enam elemen yang disoroti oleh Khuong Mai Ngoc dan Yen Vu (2016) berdampak pada stres dan kinerja terkait pekerjaan: beban kerja yang berlebihan, ambiguitas dan konflik pekerjaan, hubungan di tempat kerja, kemajuan karier, dan lingkungan kerja. Setelah mengumpulkan sampel sebanyak 378 responden untuk penelitian ini, ditentukan bahwa masing-masing karakteristik ini secara signifikan dan positif mempengaruhi stres terkait pekerjaan, namun berdampak negatif terhadap kinerja. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara pertumbuhan karir dan kinerja pekerja dimediasi oleh stres terkait pekerjaan.

Akhtar et al (2018) menyatakan bahwa stress kerja berkorelasi dengan kepuasan kerja karena stress kerja merupakan prediktor utama dari kepuasan kerja dan kondisi stress pada karyawan dapat menyebabkan kemalasan. Stres di tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan selain kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang sangat mengganggu pekerjaan adalah stress kerja. Stress kerja ditempat kerja juga akan mengganggu kemampuan karyawan. Kinerja yang buruk, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, semangat kerja yang rendah, dan pergantian karyawan yang tinggi merupakan tanda-tanda bahwa stres di tempat kerja menurunkan produktivitas. Semua faktor ini dapat menyebabkan waktu kerja terbuang sia-sia,

sehingga meningkatkan biaya gaji karyawan. Tarwaka (2015).

Menurut penelitian Kusriyani (2016), hari kerja yang panjang, terutama yang melebihi NAB (>8 jam/hari), menyebabkan karyawan kelelahan dan sedikit kesempatan untuk bersantai.

Lama kerja seorang karyawan berkorelasi dengan pengalaman mereka dalam menghadapi masalah ditempat kerja. Apakah seseorang memiliki lama kerja pendek atau panjang, lama kerja memiliki potensi untuk menimbulkan stress terkait pekerjaan. Pengalaman seorang karyawan dalam pekerjaannya meningkat seiring dengan masa kerja, dan kedua belah pihak akan memperoleh manfaat dari hal ini. Disisi lain, jika seseorang bekerja lebih lama, ini akan merugikan mereka dengan membuat kebosanan ditempat kerja.

Sepuluh pekerja di PT tenun bagian 2 mengikuti survei awal sebelum peneliti memulai penelitian ini. Sepuluh karyawan memberikan temuannya; lima di antaranya melaporkan merasa stres di tempat kerja, sedangkan lima lainnya tidak.

Tujuan dari penelitian ini ialah supaya mengetahui apakah waktu kerja serta tingkat stres karyawan di PT X di Sukoharjo

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja pada bagian weaving 2 PT X sebanyak 220 orang. Rumus Lameshow digunakan untuk menghitung sampel minimal di penelitian ini. Jumlah sampel minimal didapat 131 orang. Dan jumlah responden yang dilibatkan sebanyak 161 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non probability sampling, kriteria inklusi responden penelitian ini terdiri atas karakteristik usia 19-56 tahun, lama kerja 0- $\geq$ 1 tahun, dan tidak mempunyai riwayat gangguan pendengaran

Analisis univariat pada penelitian ini untuk mendeskripsikan distribusi variabel pada penelitian ini. Sedangkan analisis bivariat bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lama kerja dengan stress kerja pada pekerja bagian weaving 2 PT X di Sukoharjo.

Baik variabel independen (masa kerja) maupun variabel yang tidak diketahui (stres kerja) dimasukkan dalam penelitian ini. Dalam sebuah penelitian, variabel keterikatan adalah variabel yang mungkin dipengaruhi oleh variabel lain, menurut Ahyar et al. (2020). Dikatakan variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel lain (Ahyar et al. 2020). Variabel bebas yang dikategorikan menjadi lama kerja yang memiliki kriteria lama kerja baru (0-12 bulan), dan lama kerja lama (>12 bulan). Sedangkan variabel terikat dikategorikan menjadi

stress kerja yang memiliki kriteria stress kerja rendah (<25 poin) dan tinggi (>25 poin).

Uji Chi-Square digunakan dalam penelitian bivariat ini untuk mengetahui hubungan antara variabel keterlibatan (stres kerja) dengan variabel independen (masa kerja). Ho ditolak jika  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen saling berhubungan. Tidak terdapat korelasi antara variabel ikatan dengan variabel independen jika  $p > 0,05$  maka Ho diterima..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Subyek Penelitian Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Usia Responden dan Jenis Kelamin

Karakteristik	Frekuensi (n)	Presentase (%)
<b>Usia</b>		
19-29	75	46,59
30-40	60	37,27
41-50	19	11,8
>50	7	4,34
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>100%</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	110	68,32%
Perempuan	51	31,68%
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>100%</b>

Tabel 1 menunjukkan bahwa 75 responden (46,59%) berusia antara 19 hingga 29 tahun, 60 responden (37,27%) berusia antara 30 hingga 40 tahun, 19 responden (11,8%) berusia antara 41 hingga 50 tahun, dan 7 responden (4,43%) berusia di atas 51 tahun. Usia seorang karyawan harus diperhitungkan ketika mempekerjakan mereka karena pekerja dalam usia produktif akan lebih siap untuk melakukan tugas-tugas dengan cara yang akan membantu bisnis mencapai tujuannya. (Noor, 2021).

Menunjukkan bahwa jenis kelamin dengan proporsi 68,32% atau 110 responden, mayoritas adalah responden laki-laki, sedangkan 31,68% atau 51 responden adalah perempuan.

Tabel 2. Analisis Katagori Lama Kerja

Karakteristik	Frekuensi (n)	Presentase (%)
<b>Lama Kerja</b>		
Baru	3	1,87%
Sedang	158	98,13%
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengukuran lama kerja dengan menggunakan kuesioner lama kerja yang terdiri dari 3 butir pertanyaan menunjukkan bahwa hasil lama kerja

(dalam hitungan bulan) dengan katagori lama kerja baru sebanyak 3 responden (1,87%), responden dengan lama kerja sedang sebanyak 158 responden (98,13%).

Tabel 3. Analisis Katagori Stress Kerja

Karakteristik	Frekuensi (n)	Presentase (%)
<b>Stress Kerja</b>		
Rendah	24	15%
Sedang	137	85%
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil kuesioner stres kerja, terdapat 24 responden (15%) yang mengalami stres kerja rendah, 137 responden (85%) mengalami stres kerja sedang.

### Analisis Bivariat

Tabel 4. Uji Chi-Square Hubungan Lama Kerja dengan Stress Kerja

		Lama Kerja		Total	Pvalue
		Baru n(%)	Lama n (%)		
Stress Kerja	renda h	1 (4,17)	23 (95,83)	24 (100)	0,309
	sedan g	2 (1,46)	135 (98,54)	137 (100)	
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>158</b>	<b>161</b>	

Berdasarkan hasil analisis Chi-Square antara pekerjaan dengan stres di weaving 2 PT X Dengan nilai p value  $0,309 > 0,05$ , pekerjaan dan stres tidak berkorelasi signifikan.

Karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja cenderung tidak mengalami stres kerja, hal ini sesuai dengan hubungan antara stres kerja dan masa kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Ibrahim dkk. (2016), yang tidak menemukan hubungan antara beban kerja dan stres terkait pekerjaan.

### Pembahasan

Menurut John Ridley (2016), seseorang harus menargetkan 6-8 jam kerja produktif per hari. Sisanya digunakan untuk istirahat, tidur, dan kehidupan keluarga dan social lainnya. Suma'mur (2014) menyatakan bahwa seseorang biasanya bekerja 40-50 jam per minggu. Selain itu, ada kemungkinan besar bahwa tugas itu sendiri dan karyawan yang terlibat dapat mengalami hasil yang tidak diinginkan pekerjaan yang sebenarnya. Semakin lama jam kerja maka semakin besar kemungkinan terjadinya kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan. Efisiensi, efektivitas, dan keluaran tenaga kerja yang optimal biasanya tidak dikaitkan dengan bekerja lebih lama dari yang diperlukan, menurut temuan penelitian. Sebenarnya, biasanya terjadi penurunan kualitas dan hasil kerja, dan masa kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan,

masalah kesehatan, penyakit akibat kerja, kecelakaan, dan ketidakpuasan di tempat kerja.

Menurut S.M.Hashemi et.al (2015) mengeksplorasi konsep stress peran dalam hal ambiguitas peran dan beban kerja yang berlebihan, serta hubungannya dengan kepuasan kerja. Penelitian ini kemudian memberikan dasar bukti untuk dampak hubungan stress kerja/kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sebagian besar studi yang ditinjau menunjukkan bahwa stress memiliki dampak penting terhadap personel dan hasil organisasi. Konsekuensi negatif, seperti kinerja buruk dan pengunduran diri, dapat timbul akibat stres dalam pekerjaan. Oleh karena itu, menemukan sumber stres kerja di suatu perusahaan dapat sangat meningkatkan kebahagiaan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Abbasi Tajmal (2015) meneliti apakah Etika Kerja Islami memediasi dampak berlebihan beban kerja terhadap stress kerja, kepuasan kerja dan turnover intention. Sampel sebanyak 123 responden dari berbagai sektor publik dikumpulkan untuk tujuan penelitian dan temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja, pengurangan karyawan, dan stress kerja semuanya terkena dampak negatif dari beban tugas yang berlebihan, sedangkan etika kerja Islam secara signifikan memediasi dampak kelebihan beban kerja terhadap stress kerja, yang menyatakan bahwa dengan menerapkan aturan-aturan Nabi Muhammad, tingkat stress dapat dikurangi.

Nilai AP sebesar  $0,37 > 0,05$  menunjukkan bahwa Hidayat dkk. (2019) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan stress kerja, hal ini sejalan dengan anggapan Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa kesibukan merupakan salah satu unsur penyebab stress dalam bekerja. Jam kerja yang panjang dan stress kerja juga tidak berkurang drastis. Karyawan baru (kurang dari 1 tahun) lebih mungkin mengalami stress kerja karena mereka masih dalam tahap adaptasi dengan tempat kerja dan menyelesaikan masalah. Di sisi lain, kejenuhan biasanya menyebabkan stress kerja pada tenaga kerja yang lebih lama (lebih dari 1 tahun). Menurut Sanjaya (2021), dukungan sosial memitigasi faktor stress kerja, yang tidak memiliki dampak nyata terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, dukungan sosial tidak berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara stress kerja dan kebahagiaan kerja.

Pengalaman kerja menurut Khair (2021) adalah jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja didokumentasikan sesuai dengan tugas yang diselesaikan dan ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan. Dalam publikasi ilmiah hal ini sering dikemukakan (Sinaga, 2020). Pengalaman adalah indikator yang baik tentang seberapa baik

seseorang memahami suatu tugas. Menurut kerangka teori, pengalaman kerja dibangun dengan menggunakan indikator masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, penguasaan peralatan dan pekerjaan, tingkat efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Faktor terbesarnya adalah efisiensi kerja; Memiliki banyak pengalaman kerja mungkin membuat seseorang lebih mungkin menyelesaikan tugas dengan cepat karena mereka pernah menghadapi keadaan serupa di masa lalu.

Berdasarkan uji Chi-Square, temuan penelitian ini menunjukkan adanya nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,309 antara stress kerja dengan lama kerja. Hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang berarti antara jumlah waktu bekerja dengan tingkat stress yang dialami karyawan bagian tenun 2 PT..

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi dengan 161 responden mengenai hubungan stress kerja dengan lama kerja pada pekerja bagian tenun 2 PT X di Sukoharjo, uji *Chi-Square* menunjukkan adanya nilai signifikan antara pengalaman kerja dengan stress kerja ( $P$  value = 0,309), atau nilai  $P$  lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

Lama kerja pada pekerja weaving 2 dengan frekuensi lama kerja lama  $>37$  bulan menjadi frekuensi lama kerja terbanyak 142 responden dari 161 responden.

Stress kerja pada pekerja weaving 2 dengan stress kerja sedang menjadi frekuensi terbanyak sebanyak 137 responden dari 161 responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, A., Naheed, K., Akhtar, S., & Farooq, U. (2018). An empirical investigation of the effects of job stress on employee satisfaction in Pakistani private banks. In *Pakistan Journal of Social Sciences(PJSS)* (Vol. 38, Issue 1). <https://En.Oxforddictionaries.Com/Definiton/Stress>
- Farooq Abbasi T. (2015). The moderating effect of Islamic work ethics on the relationship between work overload and stress, job satisfaction, and turnover intentions *Management Studies and Economic System (MSES)*, Vol. 2 (1), 27-37.
- Hardani Ahyar, et al. (2020). Buku Pendekatan Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hidayat, I., Rachmi, Yuniarti A. (2019). Pengaruh Usia dan Massa Kerja Terhadap Tingkat Stress Pada Bagian Produksi PT Multi Garmentama Bandung.368-374.
- Ibrahim H, Amansyah & Yahya. (2016). Aspek Stress Kerja Pada Karyawan Manufaktur 2 PT. Maruki Internasional Indonesia

- Makassar. Al-sihah: the Public Health Science Journal. 8(1). DOI: <https://doi.org/10.24252/as.v8i1.2082>
- John R., dkk. (2016). Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Erlangga.
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Managemeny Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Khounng Ngoc Mai and Vu Yen. (2016). International Journal of Trade, Economics, and Finance, Examining the Impact of Workplace Stress on Employee Job Performance: *Case Study in the Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam* Vol. 7, No. 2.
- Kusriyani, T., Magdalena, M., & P. Paramita, D. (2016). Akibat dedikasi organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang, turnover semakin diperburuk dengan semakin meningkatnya intensitas keharmonisan emosi, konflik, dan keharmonisan emosi. 923(02), 201509.
- Noor, Mashudi. (2021). Dampak jenis kelamin, usia, dan pendidikan karyawan pada PT. Nilai perusahaan Unilever Indonesia. *Jurnal Cakrawala Indonesia* 1(2): 58-66. <https://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachtype=PDF&id=9987>
- Pandey, D. (2020) Evaluation of the effect of work stress on employee performance. *International Research Journal of Social Sciences and Human Resources*, 7(05), 124-135.
- Sanjaya, B. (2021). Dukungan sosial sebagai variabel moderasi hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9(3).
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Produktivitas Pegawai Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- S. M. Hashemi., J Jamil., S. Kiumarsi. (2015) The International Journal of Information Research and Reviews examined how stress influences the organizational commitment of workers in the hospitality sector and how job satisfaction plays a mediating role.
- Sumamur & Soedirman. (2014). Pandangan Hyperhealth dan Keselamatan Kerja tentang Kesehatan Kerja. Magelang: Erlangga.
- Suma'mur, P. (2014). Perusahaan Hiperkes berfokus pada keselamatan dan kebersihan tempat kerja. Edisi 2 Cetakan 1. Jakarta: Sagung Seto.
- Tarwaka (2015). Informasi Dasar dan Penerapan Ergonomi Industri di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press..
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Rajawali Press.