



ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR SOSIODEMOGRAFIS DENGAN GANGGUAN MENTAL EMOSIONAL PADA PEKERJA KANTOR DI INDUSTRI HULU MIGAS DALAM IMPLEMENTASI SISTEM MANAJEMEN K3L

Royanul Arief^{1□}, Edi Setiawan², Rahmawati³, Nafiah Ariyani⁴

¹SKK Migas

^{2,3,4}Universitas Sahid

rariief@skkmigas.go.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prevalensi dan factor sosiodemografis yang berhubungan dengan gangguan mental emosional (GME) pada pekerja kantor di salah satu perusahaan hulu minyak dan gas di Indonesia. Studi menggunakan desain potong lintang dengan 176 responden yang dipilih melalui metode total sampling. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah Self Reporting Questionnaire (SRQ-20) yang telah tervalidasi di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan prevalensi GME termasuk kategori sedang. Analisis bivariat menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan jabatan berhubungan signifikan dengan GME. Namun, hasil analisis multivariat menemukan bahwa faktor yang paling berpengaruh adalah jenis kelamin dan usia. Pekerja perempuan memiliki risiko empat kali lipat lebih tinggi mengalami GME dibandingkan pria, sedangkan kelompok usia muda lebih rentan dibandingkan kelompok usia lebih tua. Penelitian ini menyimpulkan bahwa intervensi promotif dan preventif diperlukan, terutama bagi kelompok berisiko seperti pekerja perempuan dan usia muda. Rekomendasi meliputi skrining rutin, program dukungan psikososial, pelatihan manajemen stres, dan penguatan budaya kerja yang mendukung kesehatan mental.

Kata Kunci: *Gangguan Mental Emosional, Kesehatan Kerja, Pekerja Kantor, Industri Hulu Migas, Dan Faktor Risiko.*

Abstract

This study aims to analyze the prevalence and sociodemographic factors associated with emotional mental disorders (EMD) among office workers at an upstream oil and gas company in Indonesia. The study used a cross-sectional design with 176 respondents selected through total sampling. The measurement instrument used was the Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20), which has been validated in Indonesia. The results showed a moderate prevalence of EMD. Bivariate analysis showed that gender, age, marital status, and job title were significantly associated with EMD. However, multivariate analysis found that gender and age were the most influential factors. Female workers had a fourfold higher risk of experiencing EMD than male workers, while younger age groups were more vulnerable than older age groups. This study concluded that promotive and preventive interventions are needed, especially for at-risk groups such as female and younger workers. Recommendations include routine screening, psychosocial support programs, stress management training, and Strengthening A Work Culture That Supports Mental Health.

Keywords: *Emotional Mental Disorders, Occupational Health, Office Workers, Upstream Oil And Gas Industry, And Risk Factors.*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2026

* Corresponding author :

Address : Alamat Penulis

Email : rariief@skkmigas.go.id

Phone : -

PENDAHULUAN

Industri hulu minyak dan gas merupakan sektor berisiko tinggi yang tidak hanya menuntut pekerjaannya menghadapi bahaya fisik, tetapi juga tekanan psikologis yang kompleks. Kondisi lingkungan kerja yang ekstrem, lokasi terpencil, sistem rotasi berbulan-bulan, serta tuntutan keselamatan dan produksi yang ketat berpotensi menimbulkan gangguan mental emosional seperti stres, kecemasan, burnout, dan depresi. Fenomena ini berdampak langsung pada performa kerja, stabilitas emosional, serta aspek keselamatan karena gangguan mental terbukti meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan penurunan konsentrasi (Sartika et al., 2025).

Di lingkungan perkantoran migas, tekanan psikologis muncul dalam bentuk beban administrasi tinggi, tenggat waktu ketat, ekspektasi kinerja, serta jam kerja panjang yang sering kali tidak seimbang. Faktor-faktor tersebut menempatkan pekerja kantor pada risiko tinggi gangguan mental emosional meskipun tidak berhadapan langsung dengan paparan fisik berbahaya (Togatorop et al., 2025). Dengan demikian, isu kesehatan mental di industri hulu migas tidak hanya relevan pada pekerja lapangan, tetapi juga pekerja administrasi dan manajemen.

Rencana pemecahan masalah yang relevan dalam konteks ini mencakup identifikasi dini kelompok pekerja yang rentan, penyusunan strategi intervensi psikologis, serta penguatan dukungan organisasi melalui kebijakan kesehatan mental. Pendekatan ini diperlukan agar intervensi kesehatan kerja tidak hanya menekankan aspek keselamatan fisik, tetapi juga perlindungan psikologis yang setara, termasuk menyediakan layanan konseling, manajemen stres, dan sistem dukungan sosial di tempat kerja (Abdul Aziz & Ong, 2024).

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara faktor sosiodemografis dan prevalensi gangguan mental emosional pada pekerja kantor di industri hulu migas. Analisis ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai tingkat kerentanan pekerja berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan departemen kerja, sehingga intervensi kesehatan mental dapat disusun secara tepat sasaran berdasarkan kelompok risiko yang teridentifikasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor psikososial, karakteristik demografis, serta perubahan sistem kerja berkontribusi signifikan terhadap gangguan mental pada pekerja hulu migas. Carrión-García et al. (2023) menyatakan bahwa jenis kelamin perempuan, usia di bawah 40 tahun, status lajang, tingkat pendidikan tinggi, aktivitas fisik rendah, serta perubahan jam dan beban kerja berhubungan kuat dengan prevalensi gangguan mental

emosional (GME) sebesar 8,8% pada pekerja migas selama pandemi. Sejalan dengan itu, Twenge et al. (2019) menemukan bahwa pekerja perempuan dengan pendidikan tinggi dan peningkatan beban kerja mengalami gejala depresi dan kecemasan sedang hingga berat masing-masing sebesar 2,4% dan 2,5%, sementara penelitian Suryanto et al. (2022) mengungkap prevalensi gejala PTSD mencapai 44,8% dengan 9,1% tergolong sangat berat, yang dipengaruhi oleh perubahan sistem kerja, beban kerja, dan penurunan pendapatan. Tarudin et al. (2025) menekankan bahwa shift tidak teratur, jam kerja panjang lebih dari 40 jam per minggu, serta kelelahan kerja meningkatkan risiko kecelakaan pada pekerja offshore. Penelitian lainnya oleh Bramantyo et al. (2024) menunjukkan bahwa mayoritas petugas *Health, Safety, and Environment* (HSE) di PT Pertamina RU IV Cilacap mengalami beban kerja mental berat hingga sangat berat yang berpotensi menurunkan kinerja dan keselamatan kerja. Susanto & Putri (2025) juga menunjukkan bahwa faktor psikososial berperan dalam meningkatkan kelelahan kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas dan keselamatan. Penguatan temuan tersebut oleh Pardyani & Susilowati (2024) menegaskan kembali bahwa kualitas tidur merupakan kunci penting dalam mereduksi efek negatif beban kerja mental pada lingkungan kerja migas berisiko tinggi.

Meskipun penelitian tersebut memberikan gambaran faktor penyebab gangguan mental di sektor migas, sebagian besar studi masih terfokus pada pekerja lapangan dan lingkungan offshore. Kesenjangan penelitian tampak jelas karena belum banyak studi yang secara spesifik mengidentifikasi faktor sosiodemografis sebagai penentu kerentanan gangguan mental emosional pada pekerja kantor di industri hulu migas, padahal peran strategis kelompok ini sangat memengaruhi operasional perusahaan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis terhadap pekerja kantor dengan penekanan pada variabel sosiodemografis sebagai prediktor risiko psikososial. Penelitian sebelumnya cenderung menempatkan pekerja lapangan sebagai populasi utama, sementara penelitian ini menegaskan bahwa tekanan administratif dan target strategis di level kantor memiliki dampak yang sama seriusnya terhadap kesehatan mental pekerja.

Kajian teoritik yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada model Job Demand-Control yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan tinggi dengan tingkat kontrol rendah menghasilkan stres kronis. Di samping itu, teori risiko psikososial menegaskan bahwa faktor internal pekerja seperti usia dan status keluarga dapat memperkuat atau melemahkan risiko

gangguan mental, sedangkan teori organizational support menggarisbawahi pentingnya dukungan institusi dalam menurunkan tekanan psikologis.

Dalam kerangka manajemen K3, kesehatan mental merupakan bagian integral dari keselamatan kerja yang tidak dapat dikesampingkan karena kondisi psikologis berpengaruh langsung pada stabilitas, kewaspadaan, dan proses pengambilan keputusan. Lingkungan kerja migas yang dikenal memiliki risiko fisik tinggi justru memerlukan perlindungan mental secara sistematis agar pekerja mampu beroperasi dengan aman dan produktif.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini berupaya memberikan pemetaan risiko gangguan mental emosional berdasarkan karakteristik pekerja sehingga perusahaan memiliki dasar ilmiah yang kuat dalam penyusunan kebijakan perlindungan karyawan. Hasil analisis ini diharapkan menjadi landasan preventif dan kuratif dalam manajemen kesehatan mental di tempat kerja.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan menghasilkan kontribusi empiris pada ranah akademik, tetapi juga mendukung implementasi sistem manajemen kesehatan kerja yang komprehensif di industri hulu migas. Penelitian ini juga selaras dengan standar internasional dan nasional kesehatan kerja yang menempatkan kesejahteraan mental sebagai salah satu indikator keselamatan berkelanjutan.

Manfaat penelitian ini mencakup manfaat teoritis berupa penguatan literatur mengenai faktor sosiodemografis sebagai determinan gangguan mental emosional di sektor migas, serta manfaat praktis berupa rekomendasi kebijakan kesehatan mental berbasis data untuk penyusunan program intervensi, seperti skrining psikologis, konseling rutin, pelatihan manajemen stres, dan penguatan budaya keselamatan. Dengan adanya penelitian ini, perusahaan diharapkan mampu merancang strategi pencegahan dan penanganan gangguan mental secara tepat sasaran sehingga kesejahteraan pekerja dan produktivitas organisasi dapat ditingkatkan secara simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, yang dilaksanakan untuk memperoleh gambaran prevalensi gangguan mental emosional pada pekerja kantor di industri hulu minyak dan gas dalam satu periode pengukuran. Pemilihan desain ini memungkinkan peneliti menganalisis hubungan antara faktor sosiodemografis meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan departemen kerja dengan kejadian gangguan mental emosional tanpa melakukan intervensi terhadap variabel yang diteliti. Desain ini juga dipilih untuk memudahkan identifikasi pola

kerentanan psikologis secara cepat dan efisien pada populasi perusahaan yang memiliki jadwal kerja ketat serta akses waktu terbatas.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh pekerja kantor di salah satu perusahaan hulu minyak dan gas di Indonesia sebanyak 325 orang. Penelitian ini menerapkan teknik convenience sampling, yaitu pendekatan non-probabilitas dengan melibatkan seluruh responden yang bersedia mengisi kuesioner dan memberikan persetujuan berpartisipasi (*informed consent*). Karakteristik populasi yang homogen sebagai pekerja kantor di sektor hulu migas memudahkan penerapan pengambilan total responden potensial meskipun tidak seluruhnya mengembalikan kuesioner. Perhitungan kebutuhan jumlah sampel minimal menggunakan rumus estimasi proporsi menunjukkan bahwa dibutuhkan setidaknya 106 responden dengan mempertimbangkan kemungkinan drop out sebesar 10%. Dengan demikian, jumlah responden yang melebihi batas minimal mampu memperkuat validitas analisis dan meningkatkan ketepatan estimasi dalam pengujian hubungan antarvariabel.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring dan luring kepada pekerja yang memenuhi syarat serta bersedia mengikuti penelitian. Instrumen utama pengukuran gangguan mental emosional adalah *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ-20) yang dikembangkan oleh WHO dan telah terbukti valid dan reliabel di Indonesia dengan nilai *Cronbach's alpha* berkisar antara 0,82 hingga 0,836 berdasarkan penelitian terdahulu. Instrumen ini menilai gejala kecemasan, depresi, somatisasi, serta ketidakstabilan emosional, dengan kategorisasi skor <6 sebagai tidak mengalami gangguan mental emosional dan ≥6 sebagai mengalami gangguan mental emosional. Selain itu, data sosiodemografis dikumpulkan melalui lembar identitas responden yang mencakup usia, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan departemen, untuk dianalisis hubungannya dengan status gangguan mental emosional.

Data yang terkumpul dianalisis melalui beberapa tahapan statistik. Analisis deskriptif dilakukan untuk memaparkan distribusi karakteristik responden dan prevalensi gangguan mental emosional berdasarkan skor SRQ-20. Selanjutnya, uji Chi-Square digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel sosiodemografis dengan gangguan mental emosional karena seluruh variabel bersifat kategorikal. Analisis dilanjutkan dengan regresi logistik multivariat untuk menentukan besaran risiko serta faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap gangguan mental emosional sekaligus mengontrol potensi variabel perancu. Pemilihan regresi logistik didasarkan pada karakteristik variabel dependen yang bersifat dikotomik, sehingga model analisis ini mampu

menilai secara simultan efek beberapa variabel bebas terhadap peluang terjadinya gangguan mental emosional pada pekerja kantor di industri hulu migas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian telah dikumpulkan di satu Perusahaan hulu migas yang memiliki kantor pusat di daerah Senayan pada bulan Juni 2025. Pengambilan data dilakukan dengan metode total sampling dengan masa pengisian kuesioner selama 1 minggu. Kuesioner memuat penjelasan, kontak bagi yang membutuhkan penjelasan lebih lanjut dan informed consent keikutsertaan penelitian. Hanya responden yang bersedia mengikuti penelitian dengan persetujuan tertulis yang akan dianalisis pada penelitian ini.

Karakteristik Responden

Dari target minimal 106 responden, pada penelitian ini didapatkan 158 responden yang merupakan pekerja di kantor pusat sebuah perusahaan hulu migas. Mayoritas responden adalah pria (73,3%), berada dalam rentang usia 40 – <50 tahun (45,5%), dan memiliki status pernikahan menikah (76,7%). Dari segi jabatan, sebagian besar berada pada level middle management (82,4%) dan bekerja di departemen operation (35,2%).

Karakteristik ini mencerminkan struktur demografis dan organisasi umum dalam industri hulu migas yang dikenal dengan dominasi laki-laki dan kelompok usia produktif menengah hingga senior (Zhou et al., 2020). Dominasi pria dalam sektor ini telah terdokumentasi dalam berbagai studi global karena beban kerja fisik, tekanan lingkungan kerja yang tinggi, serta budaya kerja yang maskulin. Boston Consulting Group dan WPC Energy (2023) melaporkan bahwa hanya sekitar 21–23 % tenaga kerja di industri minyak dan gas diduduki oleh perempuan, dan keberadaan mereka menyusut drastis di jenjang senior hingga eksekutif.

WHO dan International Labour Organization (ILO) mengelompokkan usia produktif pekerja ke dalam rentang dekade (20-an, 30-an, 40-an, dst.), karena pada periode tersebut terdapat perbedaan signifikan dalam kapasitas fisik, kondisi kesehatan, serta kerentanan terhadap stres kerja. Hal ini sejalan dengan pembagian usia berdasarkan Regulasi Nasional Indonesia dimana Kementerian Ketenagakerjaan RI & BPS juga menggunakan kategori umur produktif dalam interval 10 tahun untuk analisis ketenagakerjaan yaitu usia 20–29 tahun untuk pekerja muda awal, usia 30–39 tahun untuk dewasa awal, Usia 40–49 tahun untuk dewasa madya, dan usia ≥50 tahun = menjelang pensiun.

Dari sejumlah total pekerja di kantor pusat sebesar 325 pekerja, 158 pekerja mengembalikan

kuesioner. Kelengkapan pengisian menjadi pemenuhan kriteria inklusi penelitian. Detil distribusi responden yang mengisi kuesioner disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi responden menurut sosiodemografi dan pekerjaan (n=176)

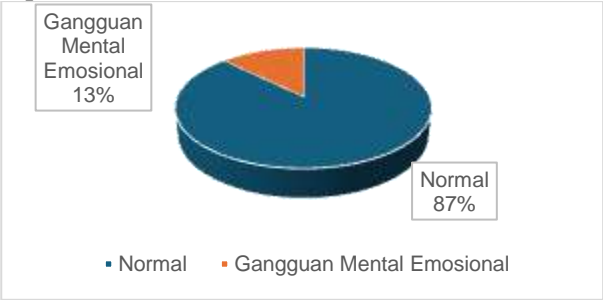
Variabel	N	%
Jenis Kelamin		
Pria	129	73,3
Wanita	47	26,7
Kategori Usia		
20 – < 30 tahun	11	6,3
30 – < 40 tahun	55	31,3
40 – < 50 tahun	80	45,5
≥ 50 tahun	30	17,0
Status Pernikahan		
Menikah	135	76,7
Tidak/belum menikah	22	12,5
Pernah menikah	1	0,6
Tidak mengisi	18	10,2
Jabatan		
Staf	5	2,8
Middle management	145	82,4
Upper management	1	0,6
Tidak mengisi	25	14,2
Departemen		
HR	12	6,8
Operation	62	35,2
Finance/Tax	27	15,3
Legal	12	6,8
Procurement	4	2,3
Maintenance	14	8,0
Drilling	9	5,1
Community & Relation	10	5,7
Tidak mengisi	26	14,8

Pada tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden yang mengikuti penelitian ini adalah pria, berusia 40 – < 50 tahun dan sudah menikah. Terkait pekerjaan Sebagian besar proporsi responden berasal dari middle management dan departemen operation.

Alat ukur yang dipakai pada peneliian ini adalah SRQ-20, dimana SRQ-20 merupakan alat skrining yang telah divalidasi di Indonesia dan banyak digunakan dalam survei kesehatan kerja, terutama untuk mengidentifikasi gangguan seperti depresi, kecemasan, dan gangguan somatoform ringan (Widyastuti et al., 2025). Dalam konteks pekerjaan, kondisi ini dapat mempengaruhi produktivitas, absensi, serta menurunkan kualitas hidup pekerja.

Prevalensi Gangguan Mental Emosional

Seluruh responden mengisi dan mengembalikan kuesioner SRQ dengan gambaran seperti Gambar 3 dibawah.



Gambar 3. Distribusi Responden Menurut Hasil Kuesioner SRQ-20 (n=158)

Berdasarkan Gambar 3, diperoleh 158 responden yang mengisi data lengkap. Terkait dengan gangguan mental emosional menurut kuesioner SRQ-20 ditemukan sebanyak 20 orang atau 12,7 % yang diduga mengalami gangguan mental emosional seperti tersaji pada Gambar 3. Hasil penelitian ini menunjukkan prevalensi gangguan mental emosional (GME) sebesar 12,7% pada pekerja kantor di industri hulu migas. Angka ini masih berada dalam rentang prevalensi yang dilaporkan di sektor industri lain di Indonesia, yaitu 10–20% (Isbayuputra et al., 2022). Jika dikaitkan dengan kerangka klasifikasi dari World Mental Health Survey (WHO-WMH), angka tersebut dapat dikategorikan sebagai tingkat sedang, mengingat prevalensi ringan umumnya berada di bawah 10%, sedangkan prevalensi berat dilaporkan melebihi 20% hingga 25% (Kessler et al., 2009; WHO, 2022). Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja kantor migas memiliki kerentanan psikososial yang tidak dapat diabaikan, meskipun belum mencapai tingkat prevalensi yang tergolong berat sebagaimana ditemukan pada beberapa sektor berisiko tinggi.

Sebuah penelitian yang melibatkan 1.542 pekerja dari 27 perusahaan migas hulu di Indonesia selama pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa 8,8% pekerja mengalami gangguan mental emosional (MED) berdasarkan skor SRQ-20. Faktor-faktor yang berhubungan dengan MED meliputi jenis kelamin perempuan, usia di bawah 40 tahun, status pernikahan lajang, tingkat pendidikan tinggi, aktivitas fisik buruk, masa kerja ≤10 tahun, perubahan jam kerja, dan peningkatan beban kerja.

Hasil Analisis Bivariat

Deskripsi dari responden yang mengalami gangguan mental emosional seperti yang telah dijelaskan di atas, kemudian data-data tersebut dimasukkan ke dalam software SPSS 26 untuk mendapatkan nilai *Ods Ratio* (OR) dan nilai P level signifikansi dan dianalisis dengan hasil sesuai pada Tabel 7 di bawah.

Tabel 7. Sebaran responden menurut sosiodemografi dan pekerjaan terkait gangguan mental emosional (n=158)

Variabel	Gangguan mental emosional		OR	95% CI	Nilai p
	Tidak (N/%)	Ya (N/%)			
Jenis Kelamin					
Pria	107 (93,0)	8 (7,0)	5,177		1,943–13,793
Wanita	31 (72,1)	12 (27,9)	Ref		–
Kategori Usia					
20 – < 30 tahun	4 (40,0)	6 (60,0)	Reference		–
30 – < 40 tahun	43 (87,8)	6 (12,2)	0,093		0,020–0,428
40 – < 50 tahun	71 (93,4)	5 (6,6)	0,046		0,009–0,222
≥ 50 tahun	20 (87,0)	3 (13,0)	0,100		0,017–0,577
Status Pernikahan (n=155)					
Menikah	119 (90,2)	13 (9,8)	Reference		–
Tidak/belum menikah	15 (68,2)	7 (31,8)	4,272		1,474–12,38
Pernah menikah	1 (100,0)	0 (0,0)	–		–
Jabatan (n=151)					
Staf	2 (40,0)	3 (60,0)	Reference		–
Middle management	128 (88,3)	17 (11,7)	0,088		0,013–0,568
Upper management	1 (100,0)	0 (0,0)	–		–
Departemen (n=150)					
HR	10 (83,3)	2 (16,7)			
Operation	56 (90,3)	6 (9,7)			
Finance/Tax	21 (77,8)	6 (22,2)			
Legal	10 (83,3)	2 (16,7)			
Procurement	4 (100,0)	0 (0,0)			
Maintenance	12 (85,7)	2 (14,3)			
Drilling	8 (88,9)	1 (11,1)			
Community & relation	9 (90,0)	1 (10,0)			

Keterangan: OR = Odds Ratio *uji chisquare ^uji Fisher Exact tulisan tebal: berpengaruh nyata.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab 3, analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara dua variabel kategorik, yaitu variabel bebas: usia, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, asal departemen, dan Variabel terikat: gangguan mental emosional (hasil SRQ-20, dikategorikan sebagai “mengalami” atau “tidak mengalami”). Jika hasil uji chi-square menunjukkan nilai $p < 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan gangguan mental emosional.

Pada hasil analisis bivariat terlihat bahwa beberapa variabel memberikan nilai $p < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan berhubungan dengan gangguan mental emosional pada sampel. Variabel yang teridentifikasi berhubungan dengan gangguan emosional diantaranya jenis kelamin, usia, status pernikahan dan jabatan. Penjelasan rinci terkait hasil analisis bivariat di atas akan dijelaskan dibawah dan digabungkan dengan hasil analisis multivariatnya.

Hasil Analisis Multivariat

Setelah mengetahui faktor-faktor yang secara individual berhubungan dengan gangguan mental emosional (melalui analisis bivariat), pada penelitian ini dilanjutkan menggunakan regresi logistik untuk mengetahui faktor dominan (paling berpengaruh) dan menentukan besaran risiko (odds ratio) dari setiap faktor. Selanjutnya dilakukan uji multivariat dengan menggunakan uji regresi logistik. Hasil disajikan pada tabel 8 sebagai berikut dibawah ini.

Tabel 8. Analisis antar variabel sosiodemografi dan pekerjaan terkait gangguan mental emosional (n=158)

Variabel	Gangguan mental emosional	aOR	95% CI	Nilai p*
	Tidak (n/%)	Ya (n/%)		
Jenis Kelamin				
Pria	107 (93,0)	8 (7,0)	3,976	1,176–13,439
Wanita	31 (72,1)	12 (27,9)	Reference	
Kategori Usia				
20 – < 30 tahun	4 (40,0)	6 (60,0)	Reference	
30 – < 40 tahun	43 (87,8)	6 (12,2)	0,121	0,022–0,683
40 – < 50 tahun	71 (93,4)	5 (6,6)	0,066	0,010–0,448
≥ 50 tahun	20 (87,0)	3 (13,0)	0,192	0,023–1,599
Status Pernikahan (n=155)				
Menikah	119 (90,2)	13	Reference	–

Variabel	Gangguan mental emosional	aOR	95% CI	Nilai p*
		(9,8)		
Tidak/belum menikah	15 (68,2)	7 (31,8)	0,544	0,092–3,232
Pernah menikah	1 (100,0)	0 (0,0)	–	–
Jabatan (n=151)				
Staf	2 (40,0)	3 (60,0)	Reference	–
Middle management	128 (88,3)	17 (11,7)	0,313	0,024–4,055
Upper management	1 (100,0)	0 (0,0)	–	–
Departemen (n=150)				
HR	10 (83,3)	2 (16,7)	1,079	0,866–1,343
Operation	56 (90,3)	6 (9,7)	Reference	–
Finance/Tax	21 (77,8)	6 (22,2)		
Legal	10 (83,3)	2 (16,7)		
Procurement	4 (100,0)	0 (0,0)		
Maintenance	12 (85,7)	2 (14,3)		
Drilling	8 (88,9)	1 (11,1)		
Community & Relation	9 (90,0)	1 (10,0)		

Keterangan: aOR = adjusted Odds Ratio *uji regresi logistic biner

Dari hasil analisis multivariat yang dari SPSS 26 didapatkan nilai R square sebesar 0,253 yang berarti model analisis multivariat ini memprediksi sekitar 25 % dari sampel penelitian. Hasil akhir analisis menunjukkan bahwa yang konsisten memiliki hubungan (nilai $P < 0,05$) antara variable bebas (jenis kelamin, usia, status pernikahan, jabatan dan departemen) dengan gangguan mental emosional adalah jenis kelamin dan usia. Dibawah ini adalah pembahasan dari hasil perhtungan Chi Square dan Regresi logistik.

Pembahasan

Hasil analisis melalui uji Chi Square dan regresi logistik menunjukkan bahwa seluruh faktor individu, yaitu jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan jabatan memiliki hubungan signifikan dengan gangguan mental emosional (GME) pada tahap bivariat. Namun setelah dilakukan uji multivariat melalui regresi logistik, hanya variabel jenis kelamin dan usia yang tetap berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan

bahwa karakteristik individu memiliki peran penting dalam membentuk kerentanan terhadap stres kerja dan gejala psikologis di lingkungan industri hulu migas.

Jenis kelamin terbukti menjadi faktor yang signifikan. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa perempuan memiliki risiko lebih tinggi mengalami GME dibandingkan laki-laki dengan rasio kemungkinan 5,18 kali lebih besar. Setelah dikontrol oleh variabel lain melalui regresi logistik, risiko tersebut tetap signifikan meskipun menurun menjadi empat kali lipat. Penurunan nilai OR ini mengindikasikan kemungkinan adanya variabel lain yang sebelumnya bertindak sebagai faktor perancu.

Temuan tersebut sejalan dengan literatur yang menyebutkan bahwa perempuan memiliki kerentanan lebih tinggi terhadap depresi dan kecemasan akibat faktor biologis, hormonal, serta peran ganda dalam rumah tangga dan pekerjaan (Al Yahyai et al., 2021; Sarmiento et al., 2024). Dalam industri migas yang dikenal berbudaya maskulin, pekerja perempuan menghadapi hambatan struktural, stereotip gender, dan tantangan adaptasi sosial yang lebih kompleks dibandingkan laki-laki.

Peningkatan risiko GME pada perempuan juga memberi implikasi bahwa intervensi kesehatan mental perlu dirancang dengan pendekatan sensitif gender. Akses terhadap layanan konseling kerja, kebijakan kerja fleksibel, serta penguatan komunitas dukungan internal bagi perempuan menjadi strategi mitigasi jangka panjang yang penting (Brooks et al., 2020). Hal ini sekaligus sejalan dengan rekomendasi WHO terkait promosi kesehatan mental di tempat kerja.

Pada variabel usia, hasil analisis menunjukkan bahwa kelompok usia muda (20–<30 tahun) memiliki risiko tertinggi mengalami GME. Kelompok usia 30–<40 dan 40–<50 tahun menunjukkan efek protektif signifikan terhadap risiko GME, sedangkan kelompok usia ≥ 50 tahun cenderung memiliki efek protektif tetapi tidak lagi signifikan pada analisis multivariat. Hal ini dapat mencerminkan peran faktor pengalaman kerja dan kematangan emosional.

Pekerja usia muda cenderung mengalami tekanan adaptasi terhadap ekspektasi organisasi, tuntutan kinerja, serta dinamika transisi karier. Dibandingkan kelompok usia senior yang telah memiliki mekanisme coping lebih matang, pekerja muda lebih rentan terhadap kecemasan pekerjaan dan burnout. Temuan ini sejalan dengan studi global yang menunjukkan bahwa pekerja muda memiliki tingkat stres dan depresi lebih tinggi dibandingkan kelompok usia yang lebih tua (Varma et al., 2021; Żółtaszek, 2025).

Melihat tren kerentanan pada kelompok generasi muda, diperlukan pendekatan onboarding dan mentoring terstruktur. Program pelatihan manajemen stres, pengembangan soft skills, dan

pendampingan adaptasi budaya kerja menjadi strategi penting dalam menekan risiko psikologis pada pekerja baru. Peningkatan kapasitas resiliensi pada awal karier terbukti berdampak positif terhadap kesejahteraan mental jangka panjang.

Status pernikahan menunjukkan kecenderungan risiko pada kelompok tidak atau belum menikah, meskipun menjadi tidak signifikan pada analisis multivariat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial, terutama dari pasangan, berpotensi bertindak sebagai faktor protektif dalam mengelola tekanan kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pekerja yang telah menikah memiliki tingkat stres rendah dan stabilitas emosional lebih baik (Fala et al., 2020).

Pada faktor jabatan, *middle management* menunjukkan efek protektif pada analisis bivariat namun menghilang pada analisis multivariat. Posisi *middle management* berfungsi sebagai simpul koordinasi antara manajemen atas dan operasional, sehingga meskipun memiliki tekanan kerja dua arah, mereka juga memiliki kontrol lebih terhadap pekerjaan dan akses sumber daya. Kondisi inilah yang dapat menjelaskan profil protektif pada analisis awal (Togatorop et al., 2025).

Departemen tidak menunjukkan hubungan signifikan pada uji multivariat, namun departemen Finance/Tax dan Legal memperlihatkan kecenderungan kasus GME lebih tinggi pada analisis deskriptif. Tekanan administratif, akuntabilitas finansial, dan target yang ketat menjadi penyebab tingginya paparan stres dalam unit tersebut, meskipun tidak cukup kuat sebagai prediktor dalam model multivariat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menguatkan urgensi integrasi faktor psikososial dalam sistem manajemen K3L. Kesehatan mental perlu dipandang sejajar dengan keselamatan fisik mengingat GME dapat memengaruhi kinerja, kepatuhan terhadap prosedur, dan risiko human error. Sistem manajemen yang lebih holistik dapat menekan beban psikologis sekaligus meningkatkan produktivitas.

Kontribusi penelitian ini terletak pada pemetaan faktor sosiodemografis yang berpengaruh terhadap GME pada pekerja industri migas darat, sektor yang selama ini belum banyak dieksplorasi dalam kajian kesehatan mental kerja. Hasil analisis memberikan dasar empiris bagi pengembangan strategi preventif berbasis risiko.

Keterbatasan penelitian perlu dicatat, di antaranya desain cross-sectional yang tidak dapat menentukan kausalitas, penggunaan SRQ-20 yang bersifat skrining bukan diagnosis klinis, serta respons rate 54% yang berpotensi menimbulkan bias seleksi. Meski demikian, temuan tetap memiliki nilai akademik dan praktis dalam memperkaya literatur.

Penelitian mendatang perlu menggunakan desain longitudinal untuk memantau perubahan status kesehatan mental dalam jangka waktu tertentu, serta mempertimbangkan pendekatan mixed-method untuk menggali pengalaman psikososial pekerja secara lebih mendalam. Variabel lingkungan kerja seperti workload, job control, bullying, dan work-life balance juga perlu digabungkan dalam model prediksi.

Berdasarkan temuan, direkomendasikan bahwa program intervensi kesehatan mental di sektor migas harus fokus pada kelompok risiko yakni perempuan dan pekerja muda. Pendekatan berbasis organisasi melalui kebijakan fleksibilitas kerja, konseling profesional, mentoring lintas generasi, serta pemantauan kesejahteraan mental berkala menjadi strategi prioritas yang dapat diterapkan perusahaan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Prevalensi gangguan mental emosional pada pekerja hulu minyak dan gas dalam studi ini tergolong sedang, dengan kerentanan lebih tinggi pada pekerja wanita serta kelompok usia 20–<30 tahun. Temuan menunjukkan adanya perbedaan signifikan berdasarkan jenis kelamin dan kelompok usia, namun tidak ditemukan perbedaan berdasarkan status pernikahan, jabatan, maupun departemen. Secara umum, faktor individu berupa jenis kelamin wanita dan usia muda menjadi determinan utama, sedangkan faktor pekerjaan seperti jabatan memiliki kecenderungan berhubungan dengan gangguan mental emosional meskipun tidak signifikan pada analisis multivariat. Hasil ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap karakteristik demografis dalam monitoring kesehatan mental pekerja sektor hulu migas.

Skrining rutin gangguan mental emosional perlu dilaksanakan secara berkala pada seluruh pekerja hulu migas, dengan fokus program promotif dan preventif yang diarahkan kepada kelompok berisiko yaitu pekerja wanita dan usia muda melalui edukasi digital, peningkatan literasi kesehatan mental, penguatan resiliensi, dan dukungan sosial berbasis peer support. Manajemen perusahaan disarankan menyediakan akses konseling, peningkatan keterlibatan kerja, serta pelatihan coping stress khususnya bagi kelompok staf yang menunjukkan kecenderungan risiko. Penelitian lanjutan direkomendasikan untuk mengeksplorasi lebih dalam faktor lingkungan kerja dan faktor individu yang mempengaruhi kerentanan pada kelompok berisiko, serta pengembangan intervensi kesehatan mental berbasis digital yang adaptif terhadap konteks industri migas.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Aziz, A. F., & Ong, T. (2024). Prevalence

and associated factors of burnout among working adults in Southeast Asia: results from a public health assessment. *Frontiers in Public Health*, 12, 1326227. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1326227>

Al Yahyai, T., Al Raisi, M., & Al Kindi, R. (2021). Knowledge, attitudes, and practices regarding cervical cancer screening among Omani women attending primary healthcare centers in Oman: a cross-sectional survey. *Asian Pacific Journal of Cancer Prevention: APJCP*, 22(3), 775. <https://doi.org/10.31557/APJCP.2021.22.3.775>

Bramantyo, L. W., Sukwadi, R., Hidayat, T. P., & Wahju, M. B. (2024). Penerapan Perilaku Keselamatan, Keamanan, Kesehatan, DanLindung Lingkungan (K3LL) Pada Pemboran Sumur WPL–3X Papua Barat Di Kso Petroenergy Utama Wiriagar. *Jurnal Praktik Keinsinyuran*, 1(03), 308–318. <https://doi.org/10.25170/jpk.v1i03.6522>

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30460-8/fulltext?ref=thepeasanttimes.com](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30460-8/fulltext?ref=thepeasanttimes.com)

Carrión-García, M. Á., Zepeta Hernández, D., Roque, G. S., Martínez Díaz, N., & del Ángel Salazar, E. M. (2023). Psychosocial Risks and Mental Disorders among Mexican Oil Workers. *Revista Ciencias de La Salud*, 21(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-72732023000100005&script=sci_arttext&tln=g=en

Fala, M., Sunarti, E., & Herawati, T. (2020). Sumber stres, strategi koping, gejala stres, dan kepuasan perkawinan pada istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 13(1), 25–37. <https://doi.org/10.24156/jikk.2020.13.1.25>

Pardyani, I., & Susilowati, I. H. (2024). Stress Kerja dan Kualitas Tidur Sebagai Determinan Utama Kelelahan Kerja pada Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Kesehatan" SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice")*, 15(2), 197–202. <https://doi.org/10.33846/sf15205>

Sarmiento, C., Al-Qubaisi, M., Djibo, L. O., & Packham, J. (2024). Improving Diversity and Inclusion Performance Through the Innovative Application of Technology and Data. *SPE International Conference and Exhibition on Health, Safety, Environment, and Sustainability?*, D012S016R002.

- <https://onepetro.org/SPEHSE/proceedings-abstract/24HSE/24HSE/555499>
- Sartika, N., Susanti, E., & Suwandi, F. R. (2025). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja (Burn Out) pada Perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025. *Jurnal Ners*, 9(3), 4643–4657. <https://doi.org/10.31004/jn.v9i3.47311>
- Suryanto, S. T., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2022). Pengaruh Mental Work Load dan Gejala Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD) Terhadap Kinerja Petugas Rescue di PT Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 327. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.327>
- Susanto, A., & Putri, R. (2025). Risiko psikososial di industri minyak dan gas bumi (MIGAS): Tinjauan literatur naratif. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 124–136. <https://doi.org/10.69883/mgh1hq52>
- Tarudin, T., Bangun, A. V., Badrujamaludin, A., Kosasih, C. E., & Santoso, M. B. (2025). Aktivitas Fisik Sebagai Determinan Utama Tekanan Darah pada Pekerja Offshore. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES"(Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 16(3), 759–765. <https://doi.org/10.33846/sf16312>
- Togatorop, S. R. N., Halawa, S. S., Ginting, Y. A., Holandari, H., Guk, A. L. R. G., & Hutapea, D. M. M. (2025). Pengaruh Teknik Relaksasi (Diaphragmatic Breathing) Terhadap Penurunan Kecemasan Pada Pasien Diabetes Melitus di Rumah Sakit Royal Prima Medan. *Jurnal Ners*, 3639 – 364(9), 3. <https://doi.org/10.31004/jn.v9i3.45043>
- Twenge, J. M., Cooper, A. B., Joiner, T. E., Duffy, M. E., & Binau, S. G. (2019). Age, period, and cohort trends in mood disorder indicators and suicide-related outcomes in a nationally representative dataset, 2005–2017. *Journal of Abnormal Psychology*, 128(3), 185. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-12578-001.html>
- Varma, P., Junge, M., Meaklim, H., & Jackson, M. L. (2021). Younger people are more vulnerable to stress, anxiety and depression during COVID-19 pandemic: A global cross-sectional survey. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 109, 110236. <https://doi.org/10.1016/j.pnpbp.2020.110236>
- Widyastuti, T., Pambudi, B., Setiawati, F. A., Darajat, A. A., Pratiwi, I. W., Rochmani, K. W., & Utomo, R. C. (2025). Pengembangan Aplikasi Pengisian dan Skoring Self-Reporting Questionnaire (SRQ) 29 Berbasis Windows untuk Skrining Kesehatan Mental di Rumah Tahanan Yogyakarta. *ADMA: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 6(1), 233–244. <https://doi.org/10.30812/adma.v6i1.5258>
- Żółtaszek, A. (2025). Mental and Occupational Difficulties of the Vulnerable Groups in the Labour Force: Women, Young and Older Workers, Demographic and Sexual Minorities, and the Disabled. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1–20. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10672-025-09564-2>