

Profil Gejala Stres Kerja pada Para Pekerja Manufaktur Kimia

Ulfa Laela Farhati

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia; ulfa.laela@ui.ac.id (koresponden)

Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia; dadan@ui.ac.id

ABSTRACT

Occupational stress is a significant issue in occupational health and safety, affecting employee well-being, productivity, and overall health. The purpose of this study was to describe the level of occupational stress among workers in a chemical manufacturing company. This descriptive quantitative study involved 72 chemical manufacturing workers. Data were collected through the Stress Diagnostic Survey (SDS) and the Self-Reporting Questionnaire-20 (SRQ-20), which were then analyzed descriptively using frequencies and proportions. The analysis showed that most workers experienced mild to moderate levels of occupational stress, with the dimensions of occupational stress analyzed including role ambiguity, role conflict, quantitative and qualitative overload, concerns about career development, and responsibility towards others. Symptoms of stress varied from anxiety and difficulty sleeping to depression and anxiety disorders. Furthermore, it can be concluded that stress symptoms in chemical manufacturing workers still need attention, even though the majority are in the no stress and mild stress categories.

Keywords: chemical manufacturing workers; occupational stress; occupational health and safety

ABSTRAK

Stres kerja merupakan isu penting dalam kesehatan dan keselamatan kerja, yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan kesehatan secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan tingkat stres kerja pekerja perusahaan industri manufaktur kimia. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif deskriptif, yang melibatkan 72 pekerja manufaktur kimia. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner *Stress Diagnostic Survey* (SDS) dan *Self Reporting Questionnaire-20* (SRQ-20), yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif berupa frekuensi dan proporsi. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami tingkat stres kerja ringan hingga sedang, dengan dimensi stres kerja yang dianalisis meliputi ketidakjelasan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif dan kualitatif, kekhawatiran tentang pengembangan karir, serta tanggung jawab terhadap orang lain. Gejala stres yang dialami bervariasi dari kecemasan dan kesulitan tidur hingga depresi dan gangguan kecemasan. Selanjutnya disimpulkan bahwa gejala stres pada pekerja manufaktur kimia masih perlu menjadi perhatian, meskipun mayoritas berada pada kategori tidak stres dan stres ringan.

Kata kunci: pekerja manufaktur kimia; stres kerja; kesehatan dan keselamatan kerja

PENDAHULUAN

Stres kerja telah menjadi salah satu isu utama dalam bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang semakin mendapat perhatian dalam beberapa tahun terakhir. Stres kerja terjadi ketika kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan seseorang tidak sebanding dengan kebutuhan pekerjaan mereka, stres kerja dapat muncul sebagai respons fisik dan emosional.⁽¹⁾ Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan penuh tekanan, stres kerja menjadi faktor risiko signifikan yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan kesehatan secara keseluruhan. Studi baru menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek yang luas dan signifikan. Menurut laporan dari *World Health Organization* (WHO) dan *International Labour Organization* (ILO), stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap meningkatnya kasus gangguan kesehatan mental dan fisik di tempat kerja.⁽²⁾ Selain itu, stres kerja juga dikaitkan dengan peningkatan risiko penyakit kardiovaskular, gangguan tidur, dan masalah kesehatan lainnya.⁽³⁾ Dampak psikologisnya termasuk peningkatan risiko depresi, kecemasan, dan *burnout*.⁽⁴⁾

Faktor-faktor penyebab stres kerja sangat bervariasi, mulai dari beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, hingga ketidakjelasan peran dan konflik peran.⁽⁵⁾ Model *Job Demands-Resources* (JD-R) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang rendah dapat meningkatkan risiko stres kerja. Penelitian terbaru juga menyoroti pentingnya peran dukungan organisasi dan budaya kerja yang sehat dalam mengurangi stres kerja.⁽⁶⁾

Menurut laporan WHO dan ILO pada tahun 2022, hampir 60% dari populasi dunia berada dalam angkatan kerja, dan sekitar 15% dari orang dewasa usia kerja hidup dengan gangguan mental.⁽⁷⁾ Data ini menunjukkan bahwa kondisi kesehatan mental yang tidak didukung dengan baik dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja secara produktif dan aman. Sebagai contoh, pada tahun 2019, 301 juta orang di seluruh dunia hidup dengan gangguan kecemasan, dan 280 juta orang mengalami depresi. Dampak dari kondisi ini sangat signifikan, dengan estimasi bahwa 12 miliar hari kerja hilang setiap tahun karena depresi dan kecemasan, yang menelan biaya ekonomi global sebesar 1 triliun dolar AS akibat produktivitas yang hilang.⁽⁷⁾ Data ini selaras dengan hasil survei *Mercer Marsh Benefit* (MMB) pada tahun 2021 di Indonesia yang menemukan bahwa dua dari lima karyawan di Indonesia mengalami stres pekerjaan. Angka gangguan mental emosional dan kematian akibat stres kerja sebesar 9,8%, dan 35% stres akibat kerja berakibat fatal. Keadaan ini menunjukkan bahwa karyawan Indonesia masih rentan terhadap masalah psikologis atau emosional.⁽⁸⁾

Stres kerja di perusahaan manufaktur sering lebih tinggi dibandingkan dengan sektor lainnya karena karakteristik pekerjaan yang unik dan tuntutan fisik yang berat. Lingkungan kerja di sektor manufaktur biasanya melibatkan pekerjaan yang berulang, waktu kerja yang panjang, dan eksposur terhadap kondisi fisik yang menantang seperti kebisingan, getaran, dan bahan kimia berbahaya.⁽⁹⁾ Selain itu, tekanan untuk memenuhi target produksi yang ketat dan tenggat waktu yang singkat dapat meningkatkan beban kerja mental dan emosional karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan di sektor manufaktur memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi, serta masalah kesehatan fisik seperti

muskuloskeletal disorders (MSDs) akibat postur kerja yang tidak ergonomis.⁽¹⁰⁾ Oleh karena itu, penting bagi perusahaan manufaktur untuk mengimplementasikan strategi manajemen stres yang efektif, termasuk penyediaan pelatihan ergonomi, peningkatan dukungan sosial di tempat kerja, dan pengembangan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif.⁽²⁾ Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat absensi serta turnover di perusahaan.

PT X adalah sebuah perusahaan dalam industri manufaktur kimia di Indonesia. Perusahaan ini dikenal dengan skala operasional yang luas dan kompleksitas tinggi dalam proses produksinya. Industri manufaktur kimia sendiri memiliki karakteristik unik yang dapat menjadi sumber stres kerja bagi karyawan, termasuk paparan terhadap bahan kimia berbahaya, tuntutan produksi yang ketat, dan lingkungan kerja yang sering kali berisiko tinggi. Dalam konteks PT X, karyawan dihadapkan pada tekanan untuk memenuhi target produksi dalam waktu yang terbatas, serta harus bekerja dalam kondisi yang mungkin tidak selalu ergonomis dan aman.

Penelitian terbaru terus menegaskan dampak signifikan dari stres kerja di berbagai sektor industri, termasuk manufaktur kimia. Misalnya, studi oleh Zurnizam *et al.* (2024) menemukan bahwa stres kerja yang tinggi di industri manufaktur kimia berkorelasi dengan penurunan kualitas hidup karyawan, termasuk peningkatan gejala gangguan mental seperti kecemasan dan depresi.⁽¹⁰⁾ Selain itu, penelitian oleh Wu *et al.* (2021) menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan peningkatan risiko kecelakaan kerja akibat penurunan konsentrasi dan kelelahan.⁽¹¹⁾ Temuan ini menekankan pentingnya memahami faktor-faktor penyebab stres kerja dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan serta produktivitas perusahaan.

Kajian tentang stres kerja menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakjelasan peran dapat secara signifikan meningkatkan tingkat stres di tempat kerja.⁽⁵⁾ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian HSE, diperoleh informasi bahwa di PT X, karyawan mungkin mengalami stres akibat tuntutan fisik dan mental yang tinggi, serta eksposur terus-menerus terhadap kondisi kerja yang menantang. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan berbagai masalah kesehatan, termasuk gangguan kardiovaskular, masalah muskuloskeletal, serta gangguan mental seperti kecemasan dan depresi.⁽³⁾

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat stres kerja yang dialami pekerja di PT X, sehingga diharapkan dapat menjadi informasi tambahan tentang kemungkinan tingkat stres kerja yang dialami pekerja di industri manufaktur kimia.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2025 di PT X, Indonesia, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel penelitian ini yaitu 72 pekerja yang merupakan total populasi yang ada di PT X. Tingkat stres kerja pekerja manufaktur kimia diukur melalui pengisian kuesioner, wawancara, dan observasi lapangan sebagai sumber data primer. Secara lebih detail, peneliti menggunakan kuesioner *Stress Diagnostic Survey* (SDS) dan *Self Reporting Questionnaire-20* (SRQ-20). SDS adalah alat pengukuran yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi berbagai aspek stres kerja di lingkungan organisasi. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan data tentang sumber-sumber stres yang dialami oleh pekerja, gejala-gejala stres yang mereka rasakan, serta strategi coping yang mereka gunakan untuk mengelola stres tersebut. SDS mencakup beberapa bagian utama, termasuk penilaian terhadap beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan dukungan sosial, serta manifestasi fisik, emosional, dan perilaku dari stres. Dengan menggunakan SDS, peneliti dapat memperoleh gambaran yang komprehensif tentang tingkat stres di tempat kerja, sehingga memungkinkan pengembangan intervensi yang lebih efektif untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.⁽¹²⁾ Instrumen ini telah terbukti valid dan reliabel dalam berbagai konteks industri, termasuk sektor manufaktur kimia. SRQ-20 adalah instrumen skrining yang sederhana dan efektif untuk mendeteksi gangguan mental di populasi umum, terutama di negara-negara berkembang. Kuesioner ini terdiri dari 20 item yang dirancang untuk mengevaluasi gejala-gejala psikologis yang umum, seperti kecemasan, depresi, dan gangguan somatik. SRQ-20 adalah alat yang sederhana dan mudah digunakan, yang memungkinkan individu untuk melaporkan sendiri gejala-gejala yang mereka alami dalam jangka waktu tertentu, biasanya dalam empat minggu terakhir. SRQ-20 telah divalidasi dalam berbagai konteks budaya dan telah digunakan secara luas dalam penelitian epidemiologi serta dalam praktik klinis untuk skrining awal gangguan mental. Alat ini sangat berguna karena dapat diadministrasikan oleh non-profesional dengan pelatihan minimal, menjadikannya alat yang efektif untuk digunakan di komunitas atau dalam setting primer kesehatan. Validitas dan reliabilitas SRQ-20 telah didukung oleh berbagai studi, menunjukkan bahwa kuesioner ini adalah alat yang sensitif dan spesifik untuk mendeteksi gangguan mental umum.⁽¹³⁾

Penelitian ini telah mengikuti prinsip-prinsip utama yang ditetapkan dalam Deklarasi Helsinki, yang mencakup penghormatan terhadap otonomi partisipan, perlindungan kerahasiaan data, dan upaya untuk meminimalkan risiko terhadap subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menjaga anonimitas partisipan, sehingga informasi pribadi tidak dapat diidentifikasi atau dilacak kembali ke individu tertentu. Selain itu, peneliti mematuhi pedoman *Good Clinical Practice* (GCP) untuk memastikan bahwa semua prosedur penelitian dilakukan dengan standar etika dan kualitas yang tinggi. Proses analisis data dirancang untuk menjaga integritas hasil penelitian, menghindari segala bentuk manipulasi, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan sesuai dengan prinsip-prinsip etika yang berlaku.⁽¹⁴⁾

HASIL

Distribusi jenis kelamin, usia, dan masa kerja pekerja dapat dilihat pada Tabel 1. Mayoritas pekerja berjenis kelamin laki-laki (88,9%). Usia pekerja yang mendominasi adalah ≥ 37 tahun (51,4%), sedangkan masa kerja yang mendominasi adalah ≥ 7 tahun (54,2%). Hal ini menunjukkan bahwa angka turnover di PT X cukup rendah karena mayoritas bertahan dalam masa kerja yang lama.

Tabel 1. Distribusi karakteristik demografi pekerja manufaktur kimia

Karakteristik demografi	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	64	88,9
	Perempuan	8	11,1
Usia	< 37 tahun	35	48,6
	≥ 37 tahun	37	51,4
Masa kerja	< 7 tahun	33	45,8
	≥ 7 tahun	39	54,2

Tabel 2. Distribusi stres kerja pekerja manufaktur kimia

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Ketidakjelasan peran	Stres ringan	52	72,2
	Stres sedang	20	27,8
	Stres berat	0	0
Konflik peran	Stres ringan	49	68,1
	Stres sedang	23	31,9
	Stres berat	0	0
Beban berlebih kuantitatif	Stres ringan	50	69,4
	Stres sedang	21	29,2
	Stres berat	1	1,4
Beban berlebih kualitatif	Stres ringan	38	52,8
	Stres sedang	32	44,4
	Stres berat	2	2,8
Pengembangan karir	Stres ringan	48	66,7
	Stres sedang	22	30,6
	Stres berat	1	1,4
Tanggung jawab terhadap orang lain	Stres ringan	39	54,2
	Stres sedang	32	44,4
	Stres Berat	1	1,4

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Gejala Stres Berdasarkan SRQ-20

Gejala stres	Frekuensi	Persentase
Tidak ada gejala	53	73,6
Gejala ringan	17	23,6
Gejala sedang	2	2,8

Berdasarkan dimensi ketidakjelasan peran, sebagian besar pekerja memiliki tingkat stres kerja ringan (72,2%). Dari dimensi konflik peran, mayoritas pekerja memiliki tingkat stres ringan (68,1%). Pada dimensi beban berlebih kuantitatif, sebagian besar pekerja berada pada kategori stres ringan (69,4%). Pada dimensi beban berlebih kualitatif, mayoritas pekerja (52,8%) berada pada kategori stres ringan. Sebagian besar pekerja berada pada kategori stres ringan pada dimensi pengembangan karir yakni 66,7%. Terakhir, pada dimensi tanggung jawab terhadap orang lain, mayoritas pekerja (54,2%) berada pada kategori stres ringan (Tabel 2).

Selain dianalisis menggunakan instrumen SDS, penelitian ini juga menganalisis stres kerja menggunakan instrumen SRQ-20. Dari keseluruhan pekerja, mayoritas (73,6%) tidak mengalami gejala stres, 23,6% mengalami gejala stres ringan, dan 2,8% sisanya mengeluh adanya gejala gangguan stres sedang, seperti mengalami gejala-gejala depresi dan gangguan kecemasan.

PEMBAHASAN

Secara keseluruhan, karyawan PT X mengalami tingkat stres kerja yang didominasi oleh tingkat stres kerja ringan hingga sedang, karena mereka rata-rata telah bekerja di tempat kerja selama lebih dari 7 tahun, yang menunjukkan bahwa karyawan mungkin sudah terbiasa dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan laporan Wang *et al.* (2021) pada salah satu manufaktur di Tiongkok, yang menemukan bahwa sebagian besar pekerja mengalami stres kerja sedang.⁽¹¹⁾ Kondisi ini dapat terjadi karena setiap karyawan mendapatkan stresor yang berbeda. Selain itu, setiap karyawan pun memiliki cara yang berbeda dalam mengatasi stres kerja yang dirasakannya. Hal ini sejalan temuan lain bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara strategi koping dengan tingkat stres karyawan di sektor industry.⁽¹⁵⁾ Semakin adaptif strategi koping yang digunakan untuk mengendalikan stres, maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan. Studi lain juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari penggunaan strategi coping stress pada karyawan di sektor manufaktur kimia.⁽⁹⁾ Klasifikasi tingkat stres kerja pada pekerja di PT X berdasarkan stresor yang melatar belakangnya adalah sebagai berikut:

Ketidakjelasan peran terjadi ketika karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan, ketidakpastian, dan stres karena karyawan tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka. Ketidakjelasan peran berkorelasi dengan peningkatan kecemasan dan penurunan kepuasan kerja.⁽¹¹⁾ Ketidakjelasan peran dapat mengganggu kinerja karyawan karena mereka tidak tahu bagaimana menyelesaikan tugas mereka dengan benar, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan peningkatan stres. Ketidakjelasan peran berhubungan dengan peningkatan gejala depresi dan kelelahan emosional.⁽¹⁶⁾ Dampak ke depan bila ketidakjelasan peran tidak ditangani dengan baik termasuk penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi, peningkatan turnover, dan penurunan moral karyawan. Ketidakjelasan peran yang berkepanjangan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasinya, PT X perlu memastikan bahwa deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab karyawan jelas dan dipahami dengan baik. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk

mengurangi ketidakjelasan peran. Pelatihan dan orientasi yang komprehensif dapat membantu karyawan memahami peran mereka dengan lebih baik dan mengurangi stres akibat ketidakjelasan peran. Manajemen perlu memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Konflik peran terjadi ketika karyawan menerima tuntutan yang bertentangan dari berbagai sumber atau ketika harapan pekerjaan tidak selaras dengan kemampuan mereka. Konflik peran dapat menyebabkan kebingungan dan frustrasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan stres dan mengurangi kepuasan kerja. Konflik peran dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan peningkatan ketegangan kerja.⁽⁶⁾ Konflik peran juga dapat menyebabkan penurunan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Konflik peran berkorelasi dengan peningkatan stres, kelelahan, dan niat untuk berhenti.⁽¹⁷⁾ Dampak ke depan bila konflik peran tidak ditangani dengan baik adalah penurunan keterlibatan, peningkatan absensi, dan penurunan kualitas kerja. Konflik peran yang berkepanjangan dapat menyebabkan rasa tertekan dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, yang akhirnya merugikan perusahaan. Untuk mengatasi konflik peran, PT X perlu meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar departemen serta memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan. Manajemen juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka dan bahwa harapan pekerjaan jelas dan realistis. Dengan mengurangi konflik peran, PT X dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja kondusif supaya karyawan merasa nyaman untuk mengungkapkan masalah dan mencari bantuan ketika diperlukan.

Beban berlebih kuantitatif terjadi ketika karyawan merasa bahwa jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kapasitas mereka. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan burnout, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja dan peningkatan risiko kesalahan.⁽³⁾ Beban kerja yang berlebihan juga dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan risiko turnover karyawan. Beban kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan tekanan kerja dan kelelahan.⁽¹⁸⁾ Dampak ke depan bila beban berlebih kuantitatif tidak ditangani dengan baik termasuk peningkatan risiko burnout, penurunan produktivitas, dan peningkatan turnover karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa kewalahan dan tidak mampu menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. PT X dapat mempertimbangkan untuk menyeimbangkan beban kerja dan memberikan dukungan tambahan saat beban kerja meningkat. Manajemen juga perlu memantau beban kerja karyawan secara teratur dan memastikan bahwa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka. Dengan mengurangi beban kerja yang berlebihan, PT X dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas. Manajemen perlu memberikan fleksibilitas jadwal dan menyediakan sumber daya untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan efektif.

Beban berlebih kualitatif terjadi ketika karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan terlalu kompleks atau sulit untuk diselesaikan dengan keterampilan yang mereka miliki. Beban kerja kualitatif yang tinggi dapat mengurangi efikasi diri dan kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko kesalahan dan mengurangi kualitas kerja. Beban kerja kualitatif yang tinggi dapat berdampak negatif pada produktivitas dan keselamatan kerja.⁽⁵⁾ Beban kerja kualitatif yang tinggi berhubungan dengan peningkatan stres dan kelelahan emosional.⁽¹⁹⁾ Beban kerja kualitatif yang tinggi dapat mengurangi keterlibatan karyawan dan meningkatkan risiko *burnout*.⁽²⁰⁾ Dampak ke depan bila beban berlebih kualitatif tidak ditangani dengan baik termasuk penurunan kualitas kerja, peningkatan risiko kesalahan, dan penurunan kepuasan kerja. Beban kerja kualitatif yang tinggi menyebabkan karyawan merasa tidak kompeten dan tidak mampu menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. PT X perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan dapat membantu karyawan mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka. Manajemen perlu memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dan bahwa karyawan memiliki dukungan yang cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan memberikan pelatihan yang memadai dan dukungan yang diperlukan, PT X dapat meningkatkan efikasi diri karyawan dan mengurangi stres yang terkait dengan beban kerja kualitatif. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga penting untuk membantu karyawan mengatasi beban kerja yang kompleks.

Kekhawatiran tentang pengembangan karir dapat timbul ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan dalam karir mereka. Kurangnya peluang pengembangan karir dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan niat untuk berhenti, serta mengurangi motivasi dan kinerja karyawan. Kekhawatiran tentang pengembangan karir dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental karyawan.⁽²¹⁾ Pengembangan karir yang tidak memadai dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan *turnover*.⁽²²⁾ Kurangnya peluang pengembangan karir dapat mengurangi keterlibatan karyawan dan meningkatkan risiko *burnout*.⁽²³⁾ Dampak ke depan bila kekhawatiran tentang pengembangan karir tidak ditangani dengan baik termasuk penurunan motivasi, peningkatan *turnover*, dan penurunan kinerja. Kekhawatiran tentang pengembangan karir yang berkepanjangan dapat menyebabkan karyawan rasa tidak dihargai dan tidak termotivasi untuk bekerja, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. PT X perlu membuat program pengembangan karir yang jelas dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan naik jabatan. Manajemen juga perlu memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan karir. Dengan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, PT X dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Manajemen perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mencapai tujuan karir. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga penting untuk membantu karyawan mengatasi kekhawatiran terkait pengembangan karir.

Tanggung jawab terhadap orang lain, seperti mengawasi atau memimpin tim, dapat meningkatkan tekanan kerja dan stres. Tanggung jawab yang tinggi dapat menyebabkan tekanan psikologis yang signifikan, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Tanggung jawab yang tinggi terhadap orang lain dapat meningkatkan risiko *burnout* dan kelelahan emosional.⁽²⁴⁾ Tanggung jawab yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kelelahan emosional dan depersonalisasi.⁽²⁰⁾ Dampak ke depan bila tanggung jawab terhadap orang lain tidak ditangani dengan baik termasuk penurunan kualitas hidup karyawan, peningkatan risiko gangguan

kesehatan mental, dan penurunan kinerja karyawan. Tanggung jawab yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan kewalahan, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. PT X perlu menyediakan dukungan dan pelatihan kepemimpinan untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab ini. Pelatihan kepemimpinan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola tim dengan efektif dan mengurangi stres yang terkait dengan tanggung jawab tersebut. Selain itu, manajemen perlu memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang cukup untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan bahwa mereka mendapatkan dukungan yang diperlukan dari atasan dan rekan kerja. Dengan memberikan dukungan dan pelatihan yang memadai, PT X dapat mengurangi stres yang terkait dengan tanggung jawab terhadap orang lain dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga penting untuk membantu karyawan mengatasi tekanan yang terkait dengan tanggung jawab tinggi.

Dari hasil kuesioner SRQ-20, mayoritas pekerja di PT X tidak mengalami gejala stres dan mengalami stres ringan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu mengelola stres kerja mereka dengan baik, namun ada sebagian yang masih mengalami gejala stres ringan hingga sedang. Gejala stres ringan yang dialami oleh sebagian karyawan dapat mencakup perasaan cemas, mudah marah, dan kesulitan tidur, yang meskipun tidak parah, tetap dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. Gejala stres ringan dapat berkembang menjadi gangguan yang lebih serius jika tidak ditangani dengan baik⁽¹⁾. Selain itu, gejala stres sedang yang dialami oleh beberapa karyawan, seperti gejala depresi dan gangguan kecemasan, dapat berdampak signifikan pada produktivitas dan kesehatan mental mereka. Gejala stres sedang berkorelasi dengan penurunan kinerja kerja dan peningkatan risiko *burnout*.⁽²⁵⁾ Dampak ke depan bila gejala stres ini tidak ditangani dengan baik termasuk penurunan kualitas hidup karyawan, peningkatan risiko gangguan kesehatan mental yang lebih serius, dan penurunan produktivitas kerja. Karyawan yang mengalami stres sedang mungkin merasa kewalahan dan tidak mampu menjalankan tugas mereka dengan efektif, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Intervensi yang tepat, seperti program kesejahteraan karyawan dan dukungan psikologis, dapat membantu mengurangi gejala stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.⁽⁶⁾ PT X perlu mengimplementasikan strategi manajemen stres yang efektif, termasuk penyediaan pelatihan coping stress, peningkatan dukungan sosial di tempat kerja, dan pengembangan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif.⁽²¹⁾ Manajemen perlu memantau kesehatan mental karyawan secara berkala dan menyediakan akses ke layanan konseling atau dukungan psikologis bagi mereka yang membutuhkan. Dengan demikian, PT X dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta mendukung kesejahteraan mental karyawan mereka.

Penelitian ini terbatas pada analisis deskriptif tentang tingkat stres kerja dan gejala stres, tidak mengkaji pada analisis hubungan antara suatu variabel dengan stres kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengeksplor faktor-faktor eksternal yang mungkin berpengaruh pada stres kerja. Oleh karena itu, penelitian di masa depan disarankan untuk mengkaji analisis hubungan antar variabel dan menganalisis faktor-faktor eksternal yang berpengaruh pada stres kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tingkat stres kerja di PT X, bahwa sebagian besar pekerja tidak mengalami stres kerja dan mengalami tingkat stres. Rekomendasi untuk PT X adalah peningkatan dukungan sosial di tempat kerja dan penyediaan akses ke layanan konseling atau dukungan psikologis bagi karyawan yang membutuhkan. Manajemen juga perlu memantau kesehatan mental karyawan secara berkala dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana karyawan merasa nyaman untuk mengungkapkan masalah dan mencari bantuan ketika diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Demerouti E, Bakker AB. Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*. 2023 Aug;13(3):209-36.
2. WHO. WHO guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization. 2022.
3. Monalisa AE, Nugroho AP, La Base DM, Kurniawan VR. Penanganan masalah stress kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja. *Journal of Evidence-Based Nursing and Public Health*. 2024 Jan 31;1(1).
4. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, De Andrade SM. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: a systematic review of prospective studies. *PLoS One*. 2017;12(10):1-29.
5. Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017;22(3):273-85.
6. Nielsen K, Nielsen MB, Ogbonnaya C, Kännsälä M, Saari E, Isaksson K. Workplace resources to improve both employee well-being and performance: a systematic review and meta-analysis. *Work and Stress*. 2017;31(2):101-20.
7. WHO. Mental health at work: policy brief. Geneva: World Health Organization. 2022.
8. Suhendarlan L, Jumiaty IE, Yulianti R, Maulana D. Prevalensi stress kerja aparatur sipil negara (ASN) di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Provinsi Banten. *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*. 2022;13(1):81-95.
9. Abikenova S, Issamadiyeva G, Kulmagambetova E, Daumova G, Abdrakhmanova N. Assessing occupational risk: a classification of harmful factors in the production environment and labor process. *International Journal of Safety & Security Engineering*. 2023 Oct 1;13(5).
10. Zurnizam NA, Ishak M., Saidon J, Omar SAS, Mashahadi F. The effect of work stress and work environment on job performance in manufacturing industry: a PLS-SEM approach. *Information Management and Business Review*. 2024;16(3S):37-48.
11. Wu F, Ren Z, Wang Q, He M, Xiong W, Ma G, et al. The relationship between job stress and job burnout:

- the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health, and Medicine*. 2021;26(2):204–11.
12. Caldarescu G, Florea LA, Tanasievici GD. Stress and satisfaction at work, as part of the passage of time, among the employees of a state company. *MATEC Web of Conferences*. 2024;389:00081.
 13. Van der Westhuizen C, Wyatt G, Williams JK, Stein DJ, Sorsdahl K. Validation of the self reporting questionnaire 20-item (SRQ-20) for use in a low- and middle-income country emergency centre setting. *International Journal of Mental Health and Addiction*. 2016;14(1):37–48.
 14. EMA. Guidance for applicants/MAHs involved in GMP, GCP and GVP inspections coordinated by EMA. Amsterdam: European Medicines Agency. 2021;(8(2):102-108.
 15. Bajwa RR, Rahim R, Mukhtar MA, Akmal H. Examining the link between stress management strategies and employee performance in high-pressure industries. *Review of Applied Management and Social Sciences*. 2024 Dec 21;7(4):915-27.
 16. Zhang N, Li X, He X. Role conflict, role ambiguity, and depressive symptoms: The moderating effects of job autonomy among social workers in China. *International Journal of Social Welfare*. 2022 Jul;31(3):323-32.
 17. Hoseini MH, Asayesh H, Amaniyan S, Sharififard F, Elahi A, Kopaie SY. Role conflict and role ambiguity as predictors of turnover intention among nurses. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences*. 2021 Jan 1;8(1):49-53.
 18. Spector PE, Jex SM. Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1998;3(4):356–67.
 19. Salsabilla R, Sessiani LA, Wahib A. Burnout due to workload: qualitative study of finance unit employees at XYZ Hospital Semarang. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*. 2024 Jun 1;6(1):1-1.
 20. Rollins AL, Eliacin J, Russ-Jara AL, Monroe-Devita M, Wasmuth S, Flanagan ME, Morse GA, Leiter M, Salyers MP. Organizational conditions that influence work engagement and burnout: A qualitative study of mental health workers. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 2021 Sep;44(3):229.
 21. Johnson J, Hall LH, Berzins K, Baker J, Melling K, Thompson C. Mental healthcare staff well-being and burnout: a narrative review of trends, causes, implications, and recommendations for future interventions. *International Journal of Mental Health Nursing*. 2018;27(1):20–32.
 22. Al Balushi AK, Thumiki VR, Nawaz N, Jurcic A, Gajenderan V. Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *Plos one*. 2022 May 12;17(5):e0265535.
 23. Bai Y, Zhou J, He W. How employee job burnout, work engagement, and turnover intention relate to career plateau during the epidemic. *Social Sciences*. 2023 Jul 5;12(7):394.
 24. Nurjanah D, Mulia S, Ernawati M. Gambaran tingkat stres kerja pada staf pabrik beton X. *Jurnal Kesehatan Tambusai*. 2024;5(2):5036–43.
 25. Jia H, He M, Zhang X, Li Y, He SC, Zhang XY. The relationship between job stress and job burnout moderated by BDNF rs6265 polymorphism. *Psychopharmacology*. 2021 Oct;238(10):2963-71.