

## Hubungan dalam Pekerjaan dan Stres Kerja Staf *Engineering*

Alya Azzahra Utomo

Program Studi Kesehatan Masyarakat, UPN Veteran Jakarta; alyaaazzahrau@upnvj.ac.id (koresponden)

Rizki Amalia

Program Studi Kesehatan Masyarakat, UPN Veteran Jakarta; rizkiyamalia@upnvj.ac.id

Terry Y.R. Pristya

Program Studi Kesehatan Masyarakat, UPN Veteran Jakarta; terry.yuliana@upnvj.ac.id

Nayla Kamilia Fithri

Program Studi Kesehatan Masyarakat, UPN Veteran Jakarta; naylakamiliafithri@upnvj.ac.id

### ABSTRACT

*Workers still have to travel and fulfill their responsibilities at work despite the COVID-19 outbreak. The workforce often faces difficult working conditions due to the COVID-19 outbreak. The purpose of this study was to analyze the correlation between the relationship at work with the job stress of engineering staff. The design of this study was cross-sectional. The sample size was based on the two-proportion difference hypothesis test formula (62 staff), but was increased to 66 staff. Data were collected using a questionnaire as an instrument. The data that has been collected was analyzed using the Chi-Square test. The results of the analysis show that there is a correlation between the relationship at work ( $p=0.014$ ) and work stress. Therefore, it is necessary to improve communication between staff, the spirit of mutual assistance, and mutual recreation in order to improve relations at work.*

**Keywords:** *relationship in work; work stress; fabrication company*

### ABSTRAK

Para pekerja masih harus bepergian dan memenuhi tanggung jawabnya di tempat kerja meskipun wabah COVID-19 masih melanda. Tenaga kerja sering menghadapi kondisi kerja yang menyulitkan akibat wabah COVID-19. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis korelasi antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja staf *engineering*. Rancangan penelitian ini adalah *cross-sectional*. Ukuran sampel didasarkan pada formula uji hipotesis perbedaan dua proporsi (62 staf), namun ditambah menjadi 66 staf. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan uji *Chi-Square*. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada korelasi antara hubungan dalam pekerjaan ( $p=0,014$ ) dengan stres kerja. Oleh karena itu perlu ditingkatkan komunikasi antar staf, semangat saling membantu, dan rekreasi bersama agar dapat memperbaiki hubungan dalam pekerjaan.

**Kata kunci:** hubungan dalam pekerjaan; stres kerja; perusahaan fabrikasi

### PENDAHULUAN

Para pekerja masih harus bepergian dan memenuhi tanggung jawabnya di tempat kerja meskipun wabah COVID-19 masih melanda negeri ini. Tak jarang, tenaga kerja menghadapi dan menjalani sejumlah kondisi kerja yang menyulitkan akibat wabah COVID-19. Tantangan yang dihadapi staf antara lain jam kerja yang panjang, tuntutan pekerjaan yang tinggi, hingga minimnya waktu istirahat. Tak hanya itu, ketakutan pekerja tertular virus COVID-19 di tempat kerja dan menuliri anggota keluarga di rumah dan rekan kerja semakin mengkhawatirkan pekerja.<sup>(1)</sup>

Stres kerja merupakan respons yang bisa pekerja miliki ketika tekanan dan tuntutan kerja yang diberikan kepada mereka tidak sepadan dengan kemampuan serta pengetahuan mereka sehingga mereka ditantang untuk mengendalikannya. Setiap kondisi pekerjaan dapat mengalami kejadian stres, tetapi ketika atasan dan rekan tidak memberikan dukungan serta minimnya kontrol atas proses kerja, stres yang dialami staf dapat kian memburuk.<sup>(2)</sup>

Jumlah kasus stres kerja di dunia menciptakan angka yang sangat besar. Menurut data yang dikuratori oleh *Health and Safety Executive* berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* (LFS) jumlah total kasus stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada 2019/2020 adalah 828.000 dengan prevalensi 2.440/100.000 tenaga kerja. Jumlah kasus baru yang tercatat tidak sedikit, yakni 347.000 insiden dengan prevalensi 1.020/100.000 tenaga kerja.<sup>(3)</sup>

Stres kerja mempunyai dampak bagi kesehatan serta pekerjaan. Cemas dan depresi berpengaruh pada lebih dari 51% kasus kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan 55% dari semua hari kerja hilang oleh penyakit akibat kerja. Total jumlah hari kerja yang hilang akibat kejadian ini pada periode 2019/2020 adalah sebesar 17,9 juta hari yang artinya 21,6 hari hilang per kasus.<sup>(3)</sup> Selain itu, gangguan mental dan emosional di tanah air juga menghadirkan angka yang tidak bisa diabaikan. Prevalensi anak usia 15 tahun Indonesia dengan gangguan mental dan emosional adalah 9,8%, dan tingkat depresi pada orang-orang usia telah kembali menjadi 6,1%.<sup>(4)</sup>

Faktor-faktor yang datang dari individu dapat memicu stres pada pekerja. Umur pekerja muda cenderung memiliki pengendalian emosi yang belum memadai. Adapun tingkat stres kerja makin tinggi pada tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah. Selain itu, faktor pemicu stres adalah status pernikahan. Pekerja yang

belum menikah berpotensi menghadapi stres terkait pekerjaan yang lebih berat dibanding pekerja yang berstatus sudah menikah karena tidak memperoleh dukungan emosional dari pasangan.<sup>(5,6)</sup>

Faktor pekerjaan juga mempunyai pengaruh dengan stres kerja. Faktor pekerjaan diantaranya masa kerja, beban kerja, dan hubungan dalam pekerjaan. Seluruh tuntutan yang ditemui di kantor cenderung dapat diatasi oleh pekerja dengan masa kerja lama, tenaga kerja tersebut juga lebih mengerti dan memahami tanggung jawab dan pekerjaannya. Tingkat stres kerja makin tinggi seiring dengan beban kerja yang makin berat.<sup>(7)</sup> Adapun komunikasi merupakan bagian yang esensial dalam dunia kerja. Stres kerja dapat diminimalisir dengan komunikasi yang efektif. Komunikasi juga bisa menciptakan kepercayaan dan mengatasi kecemasan staf tersebut.<sup>(8)</sup>

Stres kerja jangka panjang memiliki konsekuensi bagi kesehatan fisik dan mental seseorang. Tidak hanya itu, stres di tempat kerja juga dapat menyebabkan kecelakaan dan kekerasan di tempat kerja. Masalah kesehatan fisik termasuk sistem kardiovaskular, yang menyebabkan tekanan darah tinggi gangguan muskuloskeletal, dan masalah kesehatan lainnya. Kecemasan, gangguan tidur (insomnia), sakit kepala, lekas marah dan lekas marah juga merupakan beberapa efek negatif dari stres kerja.<sup>(9)</sup>

PT X ialah perusahaan yang bergerak di sektor fabrikasi baja. Perusahaan ini memproduksi kerangka besi, *heavy equipment*, dan *boiler pressure part*. Bagian *engineering* sendiri ialah departemen yang memiliki tugas untuk membuat gambar kerangka produksi, menentukan pemilihan bahan dan peralatan, menghitung aspek teknik yang diperlukan, dan mengembangkan gambar memakai perangkat keras dan lunak komputer, dan lain sebagainya.

Perusahaan ini mengadakan perhitungan stres kerja setiap tahunnya. Pada tahun 2020, dilakukan pengukuran stres kerja pada staf *Engineering* oleh Departemen *Health Safety Environment (HSE)*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, terdapat 69% staf yang terdeteksi stres kerja tingkat sedang. Selain itu, 26% staf stres kerja ringan, dan 5% staf mengalami stres kerja berat. Hasil pengukuran tersebut menunjukkan seluruh staf *engineering* terdeteksi mengalami stres kerja dan perlu diketahui faktor penyebab stres kerja tersebut dengan melakukan penelitian sehingga dapat dilakukan pengendalian yang sesuai. Apabila beban kerja yang terlalu tinggi dapat dilakukan penyesuaian dengan menerapkan *work life balanced*. Jika masalah tersebut disebabkan hubungan dalam pekerjaan kurang baik maka pengendalian yang dapat dilakukan dengan menjalin komunikasi yang lebih erat pada organisasi, para staf juga sebaiknya diberikan kebebasan dalam menyampaikan masukan ketika mengambil keputusan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan salah satu staf *engineering*, beliau mengemukakan terdapat staf yang bosan, semangat menurun, jenuh, dan kerap menunda-nunda pekerjaan. Ciri-ciri tersebut merupakan beberapa gejala perilaku dari stres kerja yang dapat terjadi. Stres kerja yang dialami staf memiliki dampak pada penurunan produktivitas kerja dan hilangnya hari kerja.

Dalam mengatasi permasalahan stres kerja di PT X, perusahaan belum melakukan upaya yang signifikan untuk mengelola stres yang dialami staf. Jika staf mengalami stres kerja akibat miskomunikasi sehingga menimbulkan hubungan dalam pekerjaan yang kurang baik, staf akan berusaha mengonfirmasi ulang dan mencari solusi bersama. Sebaiknya, perusahaan dapat mengadakan kegiatan *team building* untuk mempererat hubungan antarstaf. Dengan kegiatan ini, perusahaan bisa mengembangkan kolaborasi dan komunikasi serta membangun semangat dan kepercayaan. Namun, kekurangannya memerlukan biaya yang cukup besar. Tetapi, hal tersebut merupakan investasi bagi perusahaan agar stres kerja dapat menurun sehingga produktivitas akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas, perlu dilaksanakan penelitian yang berkenaan dengan "Analisis Hubungan dalam Pekerjaan dengan Stres Kerja Pada Staf *Engineering* di PT X tahun 2021". Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis koelasi antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja pada staf *engineering* di PT X tahun 2021. Manfaat penelitian ini antara lain dapat menyebarkan informasi mengenai stres kerja pada responden sehingga staf dapat melakukan pengendalian stres sedini mungkin. Selain itu, dapat memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan mengenai program pencegahan dan pengendalian stres kerja yang sesuai sehingga stres kerja dapat diminimalisir.

## METODE

Jenis yang dipakai dalam penelitian ini ialah observasional. Sedangkan rancangan yang diterapkan ialah *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan selama Desember 2021 di PT X. Teknik pengambilan sampel menggunakan uji hipotesis beda dua proporsi atau rumus *Lemeshow*. Berdasarkan hasil perhitungan sampel pada tiap variabel dari penelitian sebelumnya menggunakan *software sample size hypothesis tests for two population proportions (two-sided test)*, didapatkan ukuran sampel terbesar 31. Jadi, penelitian ini membutuhkan sampel minimal sebanyak 62 responden. Adapun penelitian ini berhasil mengumpulkan responden sebanyak 66 orang. Kriteria inklusi dalam penelitian ini ialah responden merupakan staf *engineering* PT X dan hadir saat penelitian berlangsung. Sedangkan, kriteria eksklusinya adalah staf yang tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis bivariat. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel stres kerja, usia,

status pernikahan, tingkat pendidikan, dan hubungan dalam pekerjaan, beban kerja, dan masa kerja. Adapun analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square* untuk melihat hubungan antarvariabel kategorik yakni hubungan antara variabel independen (usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, hubungan dalam pekerjaan, beban kerja, dan masa kerja) dengan variabel dependen (stres kerja). Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik (*ethical approval*) dari Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK UPNVJ) dengan nomor: 468/XII/2021/KEPK.

**HASIL**

Tabel 1. Distribusi stres kerja

Stres kerja	Frekuensi	Persentase
Tidak stres	15	22,7
Stres ringan	32	48,5
Stres sedang	18	27,3
Stres berat	1	1,5

Stres kerja merupakan respons individu saat tekanan dan tuntutan kerja yang diberikan kepada mereka tidak sebanding dengan kemampuan maupun pengetahuan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan pada staf *engineering* menggambarkan bahwa sebagian besar staf mengalami stres kerja. Adapun tingkat stres pada staf paling banyak dalam kategori ringan. Pada penelitian ini juga tidak ditemukan staf yang mengalami stres dalam kategori berbahaya. *The Marlin Company dan American Institute of Stress* (2011) menyampaikan bahwa stres ringan merupakan kondisi stres dengan tanda-tanda pekerja tidak rileks dalam bekerja dan cepat penat. Pekerja juga menghadapi hari yang sulit di tempat kerjanya. Simtom tersebut akan pergi jika pekerja dapat mengatasi stresnya.

Menurut hasil kuesioner yang dibagikan, permasalahan yang dihadapi staf sehingga memicu stres kerja antara lain terdapat kondisi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Staf juga merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan memiliki pengaruh pada fisik dan emosi. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh staf dengan desakan waktu yang tidak mencukupi juga merupakan masalah yang dihadapi. Selanjutnya, adanya kesulitan dalam menyampaikan perasaan dan pendapat terkait kondisi pekerjaan hingga jarangny mendapat penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan.

Tabel 2. Distribusi usia, status pernikahan, pendidikan, hubungan dalam pekerjaan, beban kerja dan masa kerja

Variabel	Frekuensi	Persentase
Usia		
• ≤ 32 tahun	33	50,0
• > 32 tahun	33	50,0
Status pernikahan		
• Belum menikah	13	19,7
• Sudah menikah	53	80,3
Tingkat pendidikan		
• Menengah	34	51,5
• Tinggi	32	48,5
Hubungan dalam pekerjaan		
• Buruk	38	57,6
• Baik	28	42,4
Beban kerja		
• Berat	34	51,5
• Ringan	32	48,5
Masa kerja		
• ≤ 6 tahun	36	54,5
• > 6 tahun	30	45,5

Terkait karakteristik individu, staf *engineering* mempunyai proporsi usia ≤32 tahun dan >32 tahun yang sama dengan rata-rata usia 35 tahun yang menandakan usia staf sudah masuk dalam usia yang matang dan dewasa. Hal ini dapat berpengaruh dengan cara staf mengelola stresnya. Utami *et al.* (2017) berpendapat, makin tua umur pekerja, maka mereka lebih mampu dalam memersepsikan stressor kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan lebih banyak staf yang mengalami stres dalam kategori ringan. Terkait status pernikahan, sebagian besar staf (80,3%) mempunyai status sudah menikah karena usia staf sudah memasuki usia yang matang dan lokasi penelitian yang berada di daerah cenderung untuk tidak menunda pernikahan. Adapun proporsi tingkat pendidikan responden antara tingkat menengah dan tinggi tidak jauh berbeda walaupun lebih

banyak yang pendidikan terakhirnya sampai bangku menengah atas. Hal ini dikarenakan pekerjaan staf *engineering* memerlukan keahlian khusus sehingga tingkat pendidikan minimal wajib sampai tingkat menengah.

Berhubungan dengan faktor pekerjaan yang telah diteliti, proporsi hubungan dalam pekerjaan pada staf lebih banyak yang buruk (57,6%). Menurut hasil kuesioner yang dibagikan, penyebab hubungan dalam pekerjaan yang kurang baik dikarenakan staf jarang mendapatkan penghargaan terhadap kinerja yang telah dilakukan. Selain itu, menurut keterangan staf, mereka pernah mengalami miskomunikasi seperti salah persepsi maupun salah pemahaman. Kurang baiknya hubungan yang terjalin antarstaf bisa memengaruhi kehidupan sosial dalam bekerja sehingga komunikasi yang baik dan terjaga amat diperlukan. Adapun kebanyakan responden yakni 51,5% mempunyai beban kerja yang berat karena padat dan sulitnya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh staf. Berdasarkan jawaban kuesioner, staf merasa memiliki beban kerja yang banyak serta membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan. Selanjutnya, proporsi masa kerja staf didominasi dengan kategori baru (54,5%). Hal ini dikarenakan adanya sistem kontrak yang diterapkan oleh perusahaan ini.

Tabel 3. Hubungan antara usia, status pernikahan, pendidikan, hubungan dalam pekerjaan, beban kerja dan masa kerja dengan stres kerja

Variabel	Stres kerja				p	POR (95% CI)
	Stres		Tidak stres			
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase		
Usia						
• ≤ 32 tahun	27	81,8	6	18,2	0,557	1,68 (0,524-5,438)
• > 32 tahun	24	72,7	9	27,3		
Status pernikahan						
• Belum menikah	11	84,6	2	15,4	0,716	1,78 (0,350-9,136)
• Sudah menikah	40	75,5	13	24,5		
Pendidikan						
• Menengah	29	85,3	5	14,7	0,191	2,63 (0,788-8,824)
• Tinggi	22	68,8	10	31,2		
Hubungan dalam pekerjaan						
• Buruk	34	89,5	4	10,5	0,014	5,50 (1,523-19,860)
• Baik	17	60,7	11	39,3		
Beban kerja						
• Berat	26	76,5	8	23,5	1,000	0,91 (0,287-2,884)
• Ringan	25	78,1	7	21,9		
Masa kerja						
• ≤ 6 tahun	30	83,3	6	16,7	0,321	2,14 (0,662-6,931)
• > 6 tahun	21	70,0	9	30,0		

Pada penelitian ini, analisis bivariat dilakukan untuk membaca hubungan antar variabel kategorik. Tabel 3 menunjukkan variabel hubungan dalam pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja dengan *p-value* = 0,014, nilai POR menunjukkan angka 5,5 yang artinya staf dengan hubungan dalam pekerjaan yang buruk memiliki risiko 5,5 kali lebih besar untuk menemui stres kerja dibandingkan staf dengan hubungan dalam pekerjaan yang baik. Berdasarkan hasil analisis, mayoritas pekerja yang memiliki hubungan dalam pekerjaan yang buruk menghadapi kejadian stres sebanyak 34 responden (89,5%). Menurut hasil kuesioner yang dibagikan kepada staf *engineering*, beberapa hal yang dapat menjadi penyebab hubungan dalam pekerjaan yang kurang baik dikarenakan staf jarang mendapatkan penghargaan terhadap kinerja yang telah dilakukan serta merasa sulit untuk mengeskpresikan pendapat atau perasaannya mengenai kondisi pekerjaan, dan adanya komunikasi yang kurang baik kepada atasan maupun rekan kerja. Kemudian, menurut keterangan staf, dalam bekerja mereka pernah mengalami miskomunikasi seperti salah persepsi maupun salah pemahaman. Apabila hal itu terjadi mereka akan berusaha untuk mengonfirmasi ulang dan mencari solusi bersama. Adapun hasil analisis menunjukkan lima variabel lainnya yaitu usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, beban kerja, dan masa kerja tidak memiliki hubungan dengan stres kerja,  $p > 0,05$ .

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan sebagian besar staf mengalami stres kerja tingkat ringan. Stres kerja ringan itu adalah situasi stres dengan staf tidak rileks dan cepat lelah. Hari yang dilalui pekerja juga sulit. Jika pekerja bisa mengatasinya, gejalanya tersebut akan hilang.<sup>(10)</sup> Masalah staf yang menyebabkan stres termasuk kondisi kerja yang buruk. Staf merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki dampak pada fisik dan emosional. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan juga tidak mencukupi. Selain itu, terdapat kesulitan dalam

menyampaikan emosi dan gagasan terkait kondisi kerja, hingga jarang mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Pandemi COVID-19 juga menjadi pemicu stres staf *engineering*. PT X sendiri tidak bisa menerapkan WFH (*Work From Home*), sehingga staf tetap harus datang ke kantor dan berisiko tertular COVID-19. Selain itu, beban kerja staf juga cenderung tinggi selama masa pandemi. Perusahaan tetap menuntut staf untuk bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Staf seringkali tidak memiliki waktu untuk istirahat, yang dapat mempengaruhi kesehatannya. Dengan demikian, stres yang dialami staf memerlukan usaha yang besar dari pihak perusahaan agar dapat dilakukan manajemen stres sehingga tidak mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja.

### **Hubungan dalam Pekerjaan dan Stres Kerja**

Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja. Penelitian ini didukung oleh Samura dan Sitompul (2020) yang mengungkapkan adanya hubungan antara hubungan interpersonal dengan kejadian stres yang dialami staf PT X Kota Medan.<sup>(11)</sup> Penelitian ini didukung oleh penelitian Nappo (2020) mengemukakan hubungan interpersonal di dalam pekerjaan yang didalamnya terdapat dukungan antarrekan kerja berhubungan dengan stres yang dirasakan pekerja di Eropa, peluang untuk mengalami stres kerja semakin besar jika dukungan rekan kerja kecil.<sup>(12)</sup> Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ibrahim et al. (2016) yang menunjukkan hubungan kerja tidak berhubungan dengan stres kerja pada pekerja PT Maruki International Indonesia Makassar.<sup>(13)</sup>

Beberapa hal yang dapat menyebabkan hubungan kerja buruk, karena staf jarang menerima penghargaan atas kinerja yang dilakukan. Kemudian, menurut pernyataan staf, di tempat kerja tentunya pernah menghadapi salah pemahaman. Faktor lain yang mempengaruhi hubungan kerja adalah karena staf harus tetap bekerja di kantor, meski wabah COVID-19 masih melanda. Kebijakan ini berlaku karena pekerjaan staf akan lebih mudah dikoordinir di kantor, dan pekerjaan ini membutuhkan fasilitas, yang hanya disediakan di kantor. Tingginya intensitas pertemuan antar staf berdampak pada komunikasi dan hubungan kerja.

Tata ruang kerja terbuka pada ruangan kantor *engineering* juga dapat berpengaruh pada hubungan dalam pekerjaan. Tata ruang terbuka dapat mempermudah koordinasi antarstaf namun juga bisa mempengaruhi emosi staf dan hubungan kerja. Emosi negatif seperti lekas marah dapat dipicu oleh tata ruang kerja yang terbuka. Minimnya privasi staf dan tingginya kepadatan di kantor berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan hubungan kerja internal serta meningkatkan jumlah keterbatasan kemampuan.<sup>(14)</sup>

### **Usia dan Stres Kerja**

Tidak adanya korelasi antara usia dengan stres kerja pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Habibi dan Jefri (2018) yang membuktinya usia tidak berpengaruh dengan stres pada pekerja PT. Borneo Melintang Buana Export.<sup>(15)</sup> Penelitian Hoboubi et al., (2017) juga sejalan dengan penelitian ini yang mengungkapkan tidak adanya hubungan antara variabel usia dan variabel stres pada pekerja di industri petrokimia Iran.<sup>(16)</sup> Tidak berhubungannya usia dan stres dapat disebabkan adanya faktor lain yang tidak diteliti yang menjadi dominan terhadap terjadinya stres pada pekerja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada staf juga tidak dibedakan dengan usia pekerja. Pekerja dengan usia  $\leq 32$  tahun juga dipercaya dan memiliki beban kerja yang sama dengan usia  $> 32$  tahun. Usia staf yang masih muda juga menjadi pendorong mereka untuk terus belajar dan berusaha lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja dapat terjadi pada semua kelompok umur dan tanpa memandang usia. Tingkat stres di tempat kerja bervariasi tergantung pada bagaimana orang tersebut menangani stres pada diri mereka sendiri. Oleh karena itu, setiap staf harus mengetahui cara mengatasi stres di tempat kerja.

### **Status Pernikahan dan Stres Kerja**

Status pernikahan dengan stres kerja staf tidak memiliki hubungan sejalan dengan penelitian Hoboubi et al., (2017) yang menyatakan tidak adanya hubungan status pernikahan dengan stres pada pekerja di Industri Petrokimia Iran.<sup>(16)</sup> Hasil penelitian Nurini, Rahmawati dan Nuraeni (2017) juga sama dengan penelitian ini, tidak ditemukannya hubungan antara status pernikahan dengan kejadian stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Cirebon.<sup>(17)</sup> Tidak berhubungannya status pernikahan dengan stres kerja pada staf *engineering* dikarenakan mayoritas staf mempunyai status pernikahan sudah menikah. Walaupun terdapat staf yang belum menikah, akan tetapi staf tersebut juga mendapatkan dukungan emosional dari keluarganya. Staf yang sudah menikah tentunya juga tidak terlepas dari permasalahan rumah tangga. Menurut keterangan staf, konsentrasi dalam bekerja bisa terganggu jika mereka memiliki masalah keluarga. Namun, apabila staf tersebut bisa bekerja secara profesional, maka ia bisa membedakan antara masalah pribadi dengan pekerjaan.

### **Tingkat Pendidikan dan Stres Kerja**

Tingkat pendidikan tidak mempunyai hubungan dengan stres kerja pada penelitian ini disebabkan jenis pekerjaan yang dilakukan staf tidak hanya membutuhkan pendidikan yang tinggi, melainkan keterampilan dalam menggunakan berbagai perangkat lunak pembuat desain gambar *engineering*. Staf *engineering* juga telah dibekali

dengan pelatihan (*training*) sebelumnya, pekerja yang baru masuk juga diajarkan terlebih dahulu oleh para seniorinya sehingga setiap staf memiliki kemampuan yang mumpuni. Para staf juga difasilitasi oleh berbagai perangkat elektronik yang menunjang pekerjaannya. Rata-rata setiap staf memiliki masing-masing dua komputer yang digunakan untuk bekerja dan membuat desain. Hal-hal tersebut dapat menjadi penyebab tidak adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja yang dialami staf. Perusahaan sebaiknya terus melanjutkan kegiatan pelatihan kepada staf secara berkala untuk meningkatkan kemampuan dan mencegah stres kerja akibat pekerjaan yang sulit atau belum mampu dilakukan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Yulius dan Lubis (2018) yang menghasilkan tidak adanya hubungan antara pendidikan dan stres pada pekerja di PT. X.<sup>18</sup> Hasil penelitian Hoboubi et al. (2017) juga menyatakan hasil yang sama yakni tidak adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres pada tenaga kerja di industri petrokimia Iran.<sup>(16)</sup>

### **Beban Kerja dan Stres Kerja**

Tidak adanya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada penelitian ini disebabkan proporsi pekerja dengan beban kerja berat dan ringan yang mengalami stres tidak jauh berbeda. Meskipun beban kerja yang harus diselesaikan staf banyak akan tetapi tidak berkaitan dengan pengambilan keputusan. Setiap staf dipersilakan untuk mengutarakan pendapatnya, namun keputusan akhir diputuskan oleh manajemen. Jika dilihat segi kuantitas, tidak semua pekerja memiliki jumlah beban kerja yang banyak. Terkadang ada pekerja yang hanya mengerjakan satu pekerjaan karena tingkat kesulitannya cukup sulit. Penelitian ini didukung oleh Wijayanti et al. (2016) yang membuktikan beban kerja tidak berhubungan dengan fenomena stres pada pekerja Fabrikasi, Bekisting dan Pengecoran di PT X.<sup>(19)</sup> Hasil penelitian Habibi dan Jefri (2018) juga sejalan dengan penelitian ini yang menyatakan tidak ada hubungan beban kerja dengan stres pada pekerja unit produksi PT. Borneo Melintang Buana Export.<sup>(15)</sup>

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, staf mengaku memiliki beban kerja yang banyak. Staf juga menghabiskan waktu yang lama untuk berpikir dan merenung. Beratnya beban kerja staf salah satunya dikarenakan pekerjaan ini memiliki risiko. Risikonya apabila staf salah dalam membuat gambar, salah pengukuran, maupun salah dalam pemilihan material, maka akan berpengaruh dan berakibat salah juga pada proses produksi dan produk yang dihasilkan. Meskipun menurut hasil analisis beban kerja tidak berhubungan dengan stres kerja yang dialami staf, tetapi manajemen perlu melakukan penyesuaian beban kerja. Menurut keterangan yang diberikan staf *engineering* mereka bisa mengerjakan beberapa pekerjaan dalam satu waktu karena padatnya permintaan dari klien dan agar semua pekerjaan tersebut dapat berjalan. Hasil yang sudah dibuat juga tidak terlepas dari revisi. Di tambah lagi pekerjaan staf juga dibatasi dengan tenggang waktu yang singkat.

### **Masa Kerja dan Stres Kerja**

Masa kerja tidak memiliki hubungan dengan stres pada staf *engineering*. Hal ini disebabkan setiap staf sudah memiliki kemampuan yang mumpuni dalam menjalankan pekerjaannya. Walaupun staf memiliki masa kerja dalam kategori baru di PT X, bukan berarti mereka kurang memahami pekerjaannya. Di samping itu, PT X umumnya merekrut staf yang sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya dan jam terbang yang tinggi. Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja dapat terjadi pada rentang masa kerja berapapun. Tingkat stres kerja bergantung bagaimana setiap staf mengelola stressor kerja. Oleh karena itu, setiap staf harus mengetahui bagaimana cara mengelola stres secara individu. Pihak perusahaan sebaiknya juga melanjutkan program pelatihan (*training*) kepada staf agar kompetensi setiap staf tanpa memandang jumlah masa kerja terus meningkat sehingga dapat terhindar dari stres kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Alief et al. (2021) yang mengemukakan tidak ada hubungan masa kerja dengan stres pada pekerja PT. Duraquipt Cemerlang.<sup>(20)</sup> Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian Yulius dan Lubis (2018) yang menggambarkan tidak ada hubungan antara masa kerja dan stres pada pekerja (ABK) Kapal Pengangkut LNG di PT X.<sup>(18)</sup>

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa hubungan dalam pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada staf *engineering*. Beberapa hal yang dapat menyebabkan hubungan kerja buruk karena staf jarang menerima penghargaan atas kinerja yang dilakukan. Kemudian, menurut pernyataan staf, di tempat kerja tentunya pernah menghadapi salah pemahaman. Faktor lain yang mempengaruhi hubungan kerja adalah karena staf harus tetap bekerja di kantor, meski wabah COVID-19 masih melanda. Kebijakan ini berlaku karena pekerjaan staf akan lebih mudah dikoordinir di kantor, dan pekerjaan ini membutuhkan fasilitas, yang hanya disediakan di kantor. Tingginya intensitas pertemuan antar staf berdampak pada komunikasi dan hubungan kerja. Tata ruang kerja terbuka pada ruangan kantor *engineering* juga dapat berpengaruh pada hubungan dalam pekerjaan. Tata ruang terbuka dapat mempermudah koordinasi antarstaf namun juga bisa mempengaruhi emosi staf dan hubungan kerja. Oleh karena itu, pekerja disarankan untuk memperat komunikasi antar staf, saling membantu apabila terdapat kesulitan dalam bekerja, dan menyelenggarakan kegiatan rekreasi bersama agar dapat memperbaiki hubungan dalam pekerjaan. Dengan kegiatan ini, perusahaan bisa mengembangkan kolaborasi dan

komunikasi serta membangun semangat dan kepercayaan. Adapun kelima variabel lainnya yaitu usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, beban kerja, dan masa kerja tidak memiliki hubungan dengan stres kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. ILO. Managing Work-Related Psychosocial Risks During The COVID-19 [Internet]. Geneva: International Labour Organization; 2020. 1–36 hal. Available from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_protect/protrav/safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_748638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf)
2. WHO. Occupational Health: Stress at The Workplace [Internet]. World Health Organization. 2021 [dikutip 2 Oktober 2021]. Available from: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
3. Excecutive HS. Work Related Stress Depression or Anxiety Statistics in Great Britain. 2018;
4. Kemenkes RI. Hasil Riset Kesehatan Dasar Tahun 2018. Kementrian Kesehat RI [Internet]. 2018;53(9):1689–99. Available from: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/22103>
5. Suci ISM. Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *Indones J Occup Saf Heal*. 2018;7(2):220.
6. Sari DM, Zainuddin A, Saptaputra SK. Hubungan Status Perkawinan, Kelelahan Kerja, dan Beban Kerja dengan Stres Kerja di Proyek Jembatan Teluk Kendari Sulawesi Tenggara Tahun 2019. *J Kesehat dan Keselam Kerja Univ Halu Oleo*. 2019;1(4):146–52.
7. Manabung AR, Suoth LF, Warouw F. Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*. 2019;7(5).
8. Sangal RB, Bray A, Reid E, Ulrich A, Liebhardt B, Venkatesh AK, et al. Leadership Communication, Stress, and Burnout Among Frontline Emergency Department Staff Amid The COVID-19 pandemic: A mixed methods approach. *Healthcare* [Internet]. 2021;9(4):100577. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.hjdsi.2021.100577>
9. Pertiwi NY, Wardani IY, Studi P, Ilmu S, Keperawatan FI, Indonesia U, et al. Tingkat Stres Kerja Dan Strategi Koping Guru SD Dalam Implementasi Kurikulum 2013. *J Ilm Permas J Ilm STIKES Kurnal Ilm Permas J Ilm STIKES K* [Internet]. 2019;9(2):155–64. Available from: <https://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/471>
10. The Marlin Company, American Institute of Stress. The Workplace Stress Scale [Internet]. United States; 2011. Available from: <https://www.stress.org/wp-content/uploads/2011/08/2001Attitude-in-the-Workplace-Harris.pdf>
11. Samura MD, Sitompul F. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan. *J Inov Kesehat Masy* [Internet]. 2020;1(2):52–9. Available from: <http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM/article/view/283>
12. Nappo N. Job Stress and Interpersonal Relationships Cross Country Evidence from The EU15: A Correlation analysis. *BMC Public Health*. 2020;20(1):1–11.
13. Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT . Maruki Internasional Indonesia Makassar. *Al-Sihah Public Heal Sci J*. 2016;8(1):60–8.
14. Bialowolska DW, Dong Z, McNeely E. Turning The Mirror on The Architects: A Study of The Open-Plan Office and Work Behaviors at An Architectural Company. *Front Psychol*. 2018;9(2178):1–13.
15. Habibi J, Jefri. Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *J Nurs Public Heal*. 2018;6(2):50–9.
16. Hoboubi N, Choobineh A, Kamari Ghanavati F, Keshavarzi S, Akbar Hosseini A. The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Saf Health Work* [Internet]. 2017;8(1):67–71. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
17. Nurini, Rahmawati A, Nuraeni T. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon. *J Kesehat Masy* [Internet]. 2017;2(2):60–7. Available from: <https://afiasi.unwir.ac.id/index.php/afiasi/article/view/49>
18. Yulius IT, Lubis RH. Faktor-Faktor Determinan Stres Kerja Pada Pekerja (ABK) Kapal Pengangkut LNG di PT. X Tahun 2018. *Environ Occup Heal Saf J*. 2018;1(2):169–90.
19. Wijayanti RE, Denny HM, Wahyuni I. Assesment Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada Pekerja Fabrikasi, Bekisting dan Pengecoran di PT X. *J Kesehat Masy* [Internet]. 2016;4(4):730–7. Available from: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/14332>
20. Alief AA Al, Utari D, Fithri NK, Hardy FR. Hubungan Kebisingan dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja di PT. Duraquipt Cemerlang. *J Community Ment Heal Public Policy* [Internet]. 2021;4(1):37–48. Available from: <http://journal.ppns.ac.id/index.php/seminarK3PPNS/article/view/119>