

ANALISIS FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA PEKERJA DI UNIT PRODUKSI PT. BORNEO MELINTANG BUANA EXPORT

ANALYSIS OF WORK STRESS RISK FACTORS AT WORKERS IN THE PRODUCTION UNIT OF PT. BORNEO MELINTANG BUANA EXPORT

JULIUS HABIBI¹, JEFRI²

FAKULTAS ILMU KESEHATAN UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU

JL. MERAPI RAYA NO.42 KEBUNTEBENG BENGKULU

E-mail : juliushabibi@unived.ac.id

ABSTRAK

Latar belakang: Stres kerja sampai saat ini masih menjadi salah satu permasalahan yang sering dikeluhkan oleh pekerja di berbagai sektor industri. Stres kerja selain berdampak negatif bagi kesehatan pekerja, juga akan menghambat kegiatan produksi di suatu industri. Secara umum penyebab stres kerja di industri berkaitan dengan faktor pekerjaan dan faktor individual dari pekerja. Tujuan penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor individual (jenis kelamin, umur, masa kerja) dan faktor pekerjaan (jadwal kerja, beban kerja, konflik peran, konflik interpersonal) terhadap stres kerja pada pekerja di PT. Borneo Melintang Buana Export. Metode penelitian: Penelitian kuantitatif studi *crosssectional* dengan menggunakan NIOSH Generic Job Stress Questionnaire sebagai alat ukur pada penelitian. Hasil penelitian: Dari hasil analisis *chi-square* dengan menggunakan taraf signifikansi ($p \leq 0,05$) maka variabel independen yang berhubungan dengan stres kerja yaitu; jenis kelamin ($p = 0,00$), jadwal kerja ($p = 0,00$), konflik peran dan ketaksaan peran ($p = 0,00$), serta konflik interpersonal ($p = 0,00$). Sedangkan untuk variabel independen yang tidak berhubungan dengan stres kerja yaitu; umur ($p = 0,28$), masa kerja ($p = 0,35$), serta beban dan kecepatan kerja ($p = 0,61$). Hasil analisis multivariabel dengan uji regresi logistik diketahui bahwa variabel independen yang paling dominan mempengaruhi stres kerja adalah konflik interpersonal dengan nilai odds rasio sebesar 13,145. Nilai Pseudo R^2 sebesar 0,5124 bermakna bahwa variabel independen yang disertakan pada penelitian mempengaruhi variabel dependen sebesar 51,24%. Kesimpulan: Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen seperti jenis kelamin, jadwal kerja, konflik peran, serta konflik interpersonal mempengaruhi stres kerja. Sedangkan variabel independen seperti umur, masa kerja, serta beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Kata kunci: Stres kerja, Jenis kelamin, Umur, Masa kerja, Jadwal kerja, Beban kerja, Konflik peran, Konflik interpersonal

ABSTRACT

Background: Work stress is still be one of problems which often expressed by workers in various industrial sectors. Besides that, work also inhibit the production activities in the industry. In general, causes of work stress in the industry relate to occupational factors and

individual factors of the workers. Objective: This study aimed to analyze the influence of individual factors (gender, age, length of employment) and occupational factors (work schedules, workload, role conflict, and interpersonal conflict) against work stress on workers at PT. Borneo Melintang Buana Export. Methods: The method which was used in this study was a quantitative cross-sectional study, by using National Institute of Occupational Safety and Health Generic Job Stress Questionnaire as a measuring tool in research. Results: The results of chi-square analysis using the significance level ($p \leq 0.05$), showed that the independent variables associated with work stress were; gender ($p = 0.00$), work schedule ($p = 0.00$), role conflict ($p = 0.00$), and interpersonal conflict ($p = 0.00$). As for the independent variables that were not related work stress, namely; age ($p = 0.286$), working period ($p = 0.353$), and workload ($p = 0.611$). The results of the multivariate analysis with logistic regression test which indicate that the most dominant independent variable influenced work stress was interpersonal conflict with odds ratio value of 13.145. Pseudo R^2 value of 0.5124 means that the independent variables were included in the study affected the dependent variable in the amount of 51.24%. Conclusion: Based on the explanation above, it can be concluded that the independent variables such as gender, work schedules, role conflict and interpersonal conflict affect work stress. While the independent variables such as age, working period, and workload do not affect work stress.

Keywords: Work stress, Individual factors, Occupational factors

PENDAHULUAN

Permasalahan stres kerja sampai saat ini masih menjadi tren di berbagai belahan bumi. Di Eropa, permasalahan stres kerja menempati urutan ke-2 setelah gangguan muskuloskeletal¹. Laporan EU-OSHA² menyebutkan bahwa 51% pekerja melaporkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan hal umum di tempat kerja dan 4 dari 10 pekerja menyatakan bahwa permasalahan stres kerja tidak dikelola dengan baik di lingkungan organisasi mereka. Tingginya angka stres kerja di Eropa menyebabkan pemerintah anggota UNI Eropa turut mengambil bagian untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Berdasarkan rapat anggota parlemen dihasilkan sebuah undang-undang tata kelola permasalahan, pembuatan standar praktik kerja terbaik, perjanjian antara pemangku kepentingan dalam membuat strategi umum, promosi melalui dialog sosial, penyebaran pengetahuan ilmiah terkait dengan pekerjaan, dan faktor-faktor psikososial, yang kemudian diadopsi sebagai langkah-langkah dalam pengambilan tindakan serta bahan untuk mengevaluasi dan mengelola risiko yang terjadi³.

Di kawasan Asia Pasifik tren stres kerja melebihi rata-rata global yang berkisar 48%. Berdasarkan hasil survey Regus pada tahun 2012 dilaporkan bahwa tingkat stres kerja di Negara-negara seperti Malaysia mencapai 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, Cina 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%⁴. Untuk Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya berada di tingkat 64%. Tingginya presentase stres kerja di Indonesia selain dipengaruhi oleh faktor di dalam negeri juga terkait dengan faktor individu dan pekerjaan⁵.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan di PT Borneo Melintang Buana (BMB) Export pada bulan Maret 2016 terhadap 15 pekerja diketahui bahwa, sebagian pekerja mengalami gejala stres yang ditandai oleh perubahan psikologis dan fisiologis. Secara psikologis, 5 dari 15 pekerja mengalami gejala stres yang disertai dengan penurunan konsentrasi pada saat bekerja dan dialami hampir tiap waktu, sebagian di antaranya mengalami hal serupa, namun dalam intensitas yang jarang. Secara fisiologis, 8 dari 15 pekerja selalu berkeringat walaupun tidak melakukan pekerjaan berat

serta kondisi cuaca pun tidak panas, 5 dari 15 pekerja kadang-kadang merasakan jantungnya berdebar-debar, sebagian di antaranya mengalami hal serupa, namun pada intensitas yang jarang, 4 dari 15 pekerja selalu mengalami gangguan tidur pada malam hari, sebagian di antaranya mengalami hal serupa namun pada intensitas yang jarang dan 5 dari 15 pekerja selalu merasakan kekeringan pada bagian mulut, sebagian di antaranya kadang-kadang mengalami hal serupa. Gejala-gejala tersebut di atas berdasarkan pengamatan yang berpedoman pada alat ukur stres kerja dari NIOSH merupakan indikator terjadinya stres kerja.

Studi lanjutan dilakukan untuk mengetahui penyebab terjadinya gejala stres pada pekerja. Penyebab tersebut diantaranya: (1) Pekerja menganggap bahwa setiap pekerjaan merupakan sebuah usaha yang menjadi beban kerja, (2) Sebagian besar pekerja yang diwawancara merasa sering berprasangka dikucilkan oleh rekan kerjanya, (3) Sebagian pekerja mengalami kesulitan untuk mengalihkan perhatian saat mengalami masalah, sebagian di antaranya mengalami hal serupa namun pada intensitas yang jarang, (4) Sebagian pekerja mengeluhkan jadwal bekerja di malam hari karena dirasa mengganggu waktu untuk beristirahat, dan (5) Serta terdapat beberapa pekerja yang memiliki faktor risiko individu, yaitu; (a) sebagian pekerja dengan usia muda kadang-kadang tidak mampu mengontrol kondisi emosionalnya sehingga lebih mudah untuk mengalami stres, (b) Sebagian besar pekerja berjenis kelamin laki-laki sehingga lebih cenderung mudah untuk mengalami stres dan berpengaruh pada penurunan kualitas fisiologis, (c) sebagian besar pekerja memiliki masa kerja yang lama sehingga pekerja berisiko memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak, dan (d) pekerja cenderung merasa jenuh yang pada akhirnya akan meningkatkan risiko terjadinya stres kerja. Berdasarkan hasil temuan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penting untuk dilakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi stres pekerja di PT. Borneo

Melintang Buana Export tahun 2016.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, metode *observational analitic* dengan desain studi *crosssectional*. Penelitian ini dilakukan pada pekerja PT. Borneo Melintang Buana Export di kawasan industri Caturharjo kabupaten Sleman-Indonesia. Populasi penelitian berjumlah 259, kemudian dilakukan pengambilan sampel sebanyak 80 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan *Niosh Generic Job Stress Questionnaire*. Analisis data untuk melihat hubungan dua variabel menggunakan uji *chi-square*, kemudian variabel independen yang berhubungan signifikan dengan variabel dependen di analisis secara bersama-sama dengan menggunakan uji regresi logistik.

HASIL PENELITIAN

Tabel. 1 analisis chi-square variabel independen dengan variabel dependen

Variabel	Kategori	Stres kerja				OR	P
		Ringan		Sedang			
		N	%	n	%		
Jenis kelamin	Perempuan	1	1,25	33	41,25	0,039	0
	Laki-laki	20	25	26	32,25		
Umur	≤ 35 tahun	10	12,50	36	45	0,580	0,28
	> 35 tahun	11	13,75	23	28,75		
Masa kerja	≤ 9 tahun	10	12,50	35	43,75	0,623	0,35
	> 9 tahun	11	13,75	24	30		
Jadwal kerja	Shift A	14	17,50	12	15	7,833	0
	Shift B/C	7	8,75	47	58,75		
Beban kerja	Ringan	5	6,25	11	13,75	1,363	0,11
	Sedang	16	20	48	60		
Konflik peran	Tidak tepat	17	21,25	14	17,50	13,660	0
	Tepat	4	5	45	56,25		

Konflik interpersonal	Tidak setuju	17	21,25	12	15	0,16,64	0
	Netral	4	5	47	58,75	5	0

1. Jenis kelamin terhadap stres kerja

Dari hasil analisis *chi-square* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak mengalami stres kerja sedang (41,25%) dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki (32,25%). Nilai $p = 0,000$ menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya ada pengaruh jenis kelamin terhadap stres kerja. Nilai $OR = 0,039$ menjelaskan bahwa responden berjenis kelamin perempuan memiliki peluang mengalami stres kerja sebesar 0,039 kali dibandingkan dengan responden laki-laki.

Tingginya presentase stres kerja sedang pada pekerja perempuan dapat disebabkan oleh faktor lain yang tidak disertakan pada penelitian ini. Dari hasil observasi diketahui bahwa sebagian besar pekerja perempuan di lokasi penelitian telah menikah dan memiliki anak. Status pekerja perempuan ini menjelaskan bahwa mereka memiliki tanggung jawab lain diluar pekerjaan. Rutinitas pekerja perempuan yang telah menikah biasanya dimulai dengan pekerjaan rumah sebelum berangkat ke tempat kerja. Kemudian setelah menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja terkadang tidak langsung beristirahat namun kembali melanjutkan pekerjaan sebagaimana aktivitas ibu rumah tangga pada umumnya.

Berdasarkan laporan dari APA menyebutkan bahwa gejala stres kerja pada perempuan lebih dipengaruhi oleh faktor fisiologis akibat dari tanggung jawab di lingkungan keluarganya. Selain itu, dari hasil laporan ini juga menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang telah menikah lebih banyak mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja perempuan yang masih lajang⁶. Dari hasil penelitian Indriyani menunjukkan bahwa perempuan yang memiliki pekerjaan dan mengurus rumah tangga berpengaruh

positif terhadap terjadinya stres kerja⁷. Penelitian lainnya dari Krantz *et al* di Swedia membuktikan bahwa frekuensi dan keparahan gejala stres lebih tinggi pada pekerja perempuan dibandingkan dengan pekerja laki-laki, hal ini disebabkan oleh interaksi antara kondisi di rumah tangga dengan tempat kerja⁸.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al* pada petugas penjaga lembaga permasyarakatan kelas IIA Semarang. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja. persentase pekerja perempuan yang mengalami stres berat (44%) dan stres ringan (13%), sedangkan pada pekerja laki-laki yang mengalami stres berat (13%) dan stres ringan (30%)⁹. Penelitian lainnya dari Andrisano *et al* pada 269 pekerja di berbagai perusahaan *finance* di Italia menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang terjadi pada perempuan lebih tinggi dari laki-laki¹⁰.

2. Pengaruh umur terhadap stres kerja

Dari hasil analisis *chi-square* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden umur ≤ 35 tahun lebih banyak mengalami stres kerja sedang (45%) dibandingkan dengan responden umur > 35 tahun (28,75%). Nilai $p = 0,286$ menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak, artinya tidak ada pengaruh umur terhadap stres kerja. Nilai $OR = 0,580$ menjelaskan bahwa responden umur ≤ 35 tahun memiliki peluang 0,580 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan responden umur > 35 tahun.

Tidak signifikannya hubungan umur dengan stres kerja di moderasi oleh variabel jenis kelamin dan variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian. Berdasarkan hasil uji statistik untuk melihat hubungan antara umur dengan stres kerja diperoleh nilai $p = 0,268$, setelah dilakukan uji regresi logistik untuk melihat hubungan secara bersama-sama antara variabel umur, variabel jenis kelamin, dan variabel stres kerja terjadi penurunan

nilai p menjadi 0,187. Penurunan nilai p dari 0,268 menjadi 0,187 membuktikan bahwa hubungan antara umur dengan stres kerja mendekati signifikan. Hasil penelitian ini mirip dengan temuan Rauschenbach *et al* pada pekerja di perusahaan kertas kota Muenster-Jerman. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa umur tidak berhubungan langsung dengan stres kerja tapi dimoderasi oleh jenis kelamin dan jenis pekerjaan¹¹.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Preston dan Shipton pada 2 kelompok pekerja di Inggris. Dari hasil penelitiannya tidak ditemukan hubungan signifikan antara umur dengan stres kerja¹². Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahraian *et al* pada perawat di salah satu rumah sakit di Iran. Dari hasil penelitiannya juga dinyatakan tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja¹³.

3. Pengaruh masa kerja terhadap stres kerja

Dari hasil analisis *chi-square* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden umur ≤ 9 tahun lebih banyak mengalami stres kerja sedang (43,75%) dibandingkan dengan responden masa kerja > 9 tahun (30%). Nilai $p = 0,353$ menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak, artinya tidak ada pengaruh masa kerja terhadap stres kerja. Nilai OR = 0,623 menjelaskan bahwa responden masa kerja ≤ 9 tahun memiliki peluang 0,623 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan responden masa kerja > 9 tahun.

Penyebab tidak signifikannya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja dapat disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian. Dari hasil observasi yang dilakukan di PT. BMB Export sebagian besar responden penelitian mengeluhkan masalah upah yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa responden mengatakan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan tidak banyak sedangkan biaya kebutuhan pokok semakin meningkat.

Pernyataan responden tersebut sesuai dengan keterangan dari pihak perusahaan

yang menyatakan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja ditentukan oleh lama masa kerja, tingkat pendidikan, dan risiko pekerjaan. Menurut Akram bahwa aspek upah merupakan hal yang paling penting bagi setiap pekerja karena mereka harus memberikan penghidupan untuk mendukung keluarganya¹⁴. Laporan dari Universitas Cambridge menyebutkan bahwa pemberian upah merupakan penilaian pekerja terhadap perusahaannya. Walaupun upah tidak menjadi motivasi utama, tapi bisa menjadi aspek negatif lain dari pekerjaan¹⁵. Oleh sebab itu, peneliti menyimpulkan bahwa masalah upah pekerja merupakan variabel lain yang memoderasi hubungan antara masa kerja dengan stres kerja sehingga menjadi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadialis dan Nugrohoseno pada karyawan PT. Coca Cola *Distribution* Surabaya. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja karyawan¹⁶. Penelitian lainnya oleh Iqbal pada pekerja penjaga jalan pelintasan kereta api Yogyakarta menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja¹⁷.

4. Pengaruh jadwal kerja terhadap stres kerja

Dari hasil analisis *chi-square* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dari *shift* B/C lebih banyak mengalami stres kerja sedang (58,75%) dibandingkan dengan responden dari *shift* A (15%). Nilai $p = 0,000$ menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya ada pengaruh jadwal kerja terhadap stres kerja. Nilai OR = 7,833 menjelaskan bahwa responden yang bekerja pada *shift* B/C memiliki peluang 7,833 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan responden yang bekerja pada *shift* A.

Signifikannya hubungan antara jadwal kerja dengan stres kerja sesuai dengan kondisi yang terjadi di lokasi penelitian. Dari hasil

penelitian diketahui bahwa PT. BMB Export menerapkan 2 sistem kerja, ada yang berotasi dan ada yang tetap. Untuk *shift* kerja berotasi ditugaskan ke 2 kelompok tugas kerja yaitu *shift* B dan *shift* C dengan pengaturan pola rotasi setiap seminggu sekali. Jadwal kegiatan kerja untuk *shift* B dimulai pada pukul 06.00-14.00 dan untuk *shift* C mulai pukul 14.30-22.00. Sedangkan untuk *shift* permanen ditugaskan ke *shift* A dengan jadwal kegiatan kerjanya dimulai pada pukul 07.30-15.30. Kegiatan kerja diperusahaan ini berlangsung selama 6 hari kerja. Untuk hari jum'at, pekerja *shift* A dan *shift* akan pulang dipulangkan lebih awal pada pukul 11.30.

Jika ditotalkan jumlah jam aktivitas kerja setiap minggunya pada masing-masing *shift* yaitu 44 jam untuk *shift* A, 45 jam 30 menit untuk *shift* B, dan 45 jam untuk *shift* C. Dari ketiga *shift* kerja diketahui bahwa *shift* B yang memiliki jam kerja paling lama, kemudian *shift* C dan yang terendah *shift* A. Berdasarkan jumlah jam kerja tersebut diketahui bahwa *shift* berotasi memiliki jam kerja yang paling lama setiap minggunya.

Hasil penelitian Agyemang *et al* membuktikan bahwa pekerja yang mengikuti kerja *shift* berotasi lebih berisiko mengalami gangguan kesehatan dan keselamatan kerja dibandingkan dengan pekerja *shift* tetap¹⁸. Selain itu, menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 77 ayat 2a, bahwa pekerja yang bekerja selama 6 hari kerja hanya boleh dipekerjakan selama 7 jam perhari dan 40 jam seminggu¹⁹.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmana *et al* pada karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pola rotasi *shift* kerja dengan stres kerja²⁰. Penelitian Juliati *et al* pada pekerja bagian produksi gilingan PT. Riau Crumb Rubber Factory juga menemukan ada hubungan signifikan antara pola rotasi *shift* kerja dengan stres kerja²¹.

5. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Dari hasil analisis *chi-square* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden beban kerja sedang lebih banyak mengalami stres kerja sedang (60%) dibandingkan dengan responden beban kerja ringan (13,75%). Nilai $p = 0,611$ menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak, artinya tidak pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Nilai $OR = 1,363$ menjelaskan bahwa responden beban kerja sedang memiliki peluang 1,363 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan responden beban kerja rendah.

Tidak signifikannya hubungan beban kerja dengan stres kerja dapat dijelaskan melalui hasil pernyataan responden pada kuesioner penelitian, bahwa mayoritas pekerja tidak pernah mendapat beban kerja berat terkait dengan pengambilan keputusan besar yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, selain itu pekerjaan di unit produksi lebih menuntut keterampilan pekerja membuat produk dibanding kemampuan akademik yang diperoleh dari bangku pendidikan, alasan lainnya adalah intensitas kerja diperusahaan tidak terlalu berat sehingga pekerja tidak terdesak oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan responden tersebut sesuai dengan keterangan dari pihak perusahaan yang mengatakan bahwa pada tahun 2015-2016 kegiatan produksi diperusahaan tidak sesibuk tahun 2014 kebelakang. Pada tahun 2015-2016 perusahaan hanya mampu mengirim produk pesanan ke Eropa sekitar 2-3 kontainer perminggu, sedangkan pada tahun 2014 kebelakang mulai dari bulan november-juli perusahaan mampu mengirimkan produk dalam jumlah yang lebih besar perminggunya. Selain itu, intensitas kerja di perusahaan setiap bulan Agustus-oktober cukup *slow* karena saat itu musim *summer* di Eropa sehingga jumlah konsumen pemesan produk tidak banyak.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa beban kerja di unit produksi perusahaan hanya berada pada kategori ringan dan sedang sehingga hal tersebut masih dapat diterima oleh pekerja. Hasil penelitian ini mirip dengan hasil penelitian yang dilakukan

oleh Bell pada kelompok yang tidak mengalami stres dan kelompok yang mengalami stres. Dalam penelitiannya ia memberikan tugas kategori beban sedang pada kelompok yang tidak mengalami stres dan tugas kategori beban ringan untuk kelompok yang mengalami stres sedang, hasilnya menunjukkan bahwa tidak terjadi reaksi stres pada kelompok yang tidak mengalami stres dan tidak terjadi pula peningkatan stres pada kelompok yang mengalami stres sedang²².

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darli *et al* pada perawat dibagian pelayanan rumah kota Sao Paulo-Brasil. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja²³. Penelitiannya yang dilakukan oleh Trivellas menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di rumah sakit Yunani²⁴.

6. Pengaruh konflik peran terhadap stres kerja

Dari hasil analisis *chi-square* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan tepat lebih banyak mengalami stres kerja sedang (56,25%) dibandingkan dengan responden yang menyatakan tidak tepat (17,50%). Nilai $p = 0,000$ menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya ada pengaruh konflik peran terhadap stres kerja. Nilai $OR = 13,660$ menjelaskan bahwa responden yang menyatakan tepat memiliki peluang 13,660 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan responden yang menyatakan tidak tepat.

Singifikannya hubungan antara konflik peran dengan stres kerja dapat dijelaskan melalui hasil pertanyaan responden pada kuesioner penelitian, bahwa pekerja seringkali mendapat permintaan tugas yang ditentang oleh pekerja lainnya di perusahaan. Selain itu, pekerja terkadang harus menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang tidak biasa dan bertentangan dengan

keinginannya. Alasan lainnya adalah cara pekerja menyelesaikan pekerjaan terkadang tidak dapat diterima oleh pekerja lainnya di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yongkang *et al* pada pekerja tingkat menengah di pemerintahan lokal Cina. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja²⁵. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Benyamin pada karyawan di CV Semoga Jaya Samarinda juga menemukan ada hubungan signifikan antara konflik peran dengan stres kerja²⁶.

7. Pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja

Dari hasil analisis *chi-square* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan netral terhadap konflik interpersonal lebih banyak mengalami stres kerja sedang (58,75%) dibandingkan dengan responden yang menyatakan tidak setuju terjadi konflik interpersonal (15%). Nilai $p = 0,000$ menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya ada pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja. Nilai $OR = 16,645$ menjelaskan bahwa responden yang menyatakan netral memiliki peluang 13,660 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan responden yang menyatakan tidak setuju.

Singifikannya hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja dapat dijelaskan melalui hasil pertanyaan responden pada kuesioner penelitian, bahwa hubungan kebersamaan dan kerukunan antara pekerja di dalam satu divisi yang sama tidak terjalin dengan dengan baik. Selain itu, hubungan kerjasama dan kerukunan pekerja antara divisi juga tidak terjalin dengan baik. Alasan lainnya adalah kurangnya rasa saling mendukung untuk setiap ide-ide yang dimiliki oleh pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gokce dan Ehman pada pekerja otomotif di Diyarbakir-

Turki. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik interpersonal dengan stres kerja²⁷. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ullah pada karyawan di sektor perbankan Pakistan menemukan ada hubungan signifikan antara konflik interpersonal dengan stres kerja²⁹.

PEMBAHASAN

8. Pengaruh Faktor Risiko Stress Kerja secara simultan

Tabel 2. Pengaruh Faktor Risiko Stress Kerja secara simultan

Variabel	Koefisien	OR	z	P
Jeniskelamin	-3,060	0,046	-2,49	0,013
Jadwalkerja	1,739	5,694	2,14	0,032
Konflikperan*	1,444	4,238	1,75	0,080
Konflikinterperson-al	2,576	13,145	3,07	0,002
Jeniskelamin	-3,286	0,046	-2,49	0,006
Jadwalkerja	1,919	6,815	2,14	0,015
Konflikinterperson-al	2,867	17,588	3,07	0,000
Constanta = 1,014		Pseudo R ² = 0,5124		

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik pada Tabel 2 diketahui bahwa terdapat 1 variabel independen yang tidak signifikan dengan stres kerja ($p \leq 0,05$) yaitu konflik peran ($p = 0,080$), oleh karena itu data dianalisis melalui 2 tahapan. Pada tahap ke 2 semua variabel independen memiliki $p \leq 0,05$ sehingga tahapan ini disebut sebagai hasil akhir. Nilai Pseudo R² sebesar 0,5124 menjelaskan bahwa variabel independen yang dimasukkan ke model akhir memiliki pengaruh sebesar 51,24% terhadap stres kerja. Nilai koefisien regresi variabel independen yang masuk pada tahap 2 menjelaskan bahwa: (1) Setiap penurunan jumlah pekerja perempuan maka akan menurunkan stres

kerja sebesar -3,286 kali, (2) Setiap penambahan jumlah pekerja *shift* rotasi maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 1,919 kali, (3) Setiap pekerja terlibat konflik interpersonal maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 2,867 kali.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export dapat disimpulkan bahwa variabel jenis kelamin, jadwal kerja, konflik peran, dan konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja. sedangkan variabel umur, masa kerja, dan beban kerja, tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

SARAN

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar berupaya lebih mengembangkan dan memperdalam bahasan tentang analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja dengan menggunakan desain penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Pertreanu, V., Iordache R., & Seracin M. (2013). *Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies*. Procedia-Social and Behavior Sciences. Vol.92. Page.420.
- EU-OSHA. (2013). *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health*. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao.
- European Parliament. (2013). *Occupational Health Concerns: Stress-Related and Psychological Problems Associated with Work*. Bruxelles.
- CFO, I. (2016). *With Integrated Risk Reporting In Place China's Insurance Industry Continued Strong Growth*. CFO Inovation Asian Staff Strategic Intelligence For Finance. Risk

- Managemen.
5. Timah, E.N. (2014). *Analyzing The Influence Of Job Stress On Employee Productivity At PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis, dan Akuntansi. Vol.2, No.3, 2014. ISSN 2303-1147. Page.17-59.
 6. APA. (2010). *Gender and Stress*. American Psychological Association.
 7. Indriyani, A. (2009). *Pengaruh Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit: Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*. Institutional Repository. Masters Thesis. Diponegoro University. Page.111.
 8. Krantz, Berntsson, Lundberg. (2005). *Total Workload, Work Stress and Perceived Symptoms In Swedish Male And Female White-Collar Employees*. The European Journal of Public Health. Vol.15. No.2. Page 209-214.
 9. Lestari, Wahyuni, & Ekawati. (2015). *Hubungan Karakteristik Individu dan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja pada Petugas Penjagaan (Sipir) di Lembaga Masyarakatan (Lapas) Klas IIA Wanita Semarang*. Jurnal kesehatan masyarakat. Vol.3 No.3 ISSN: 2356-3346. Page.330.
 10. Andrisano, Capunzo, Crescenzo, Savastano, Truda, De Caro, Pennisi, & Boccia. (2016). *Inconsistency of Sentinel Events and No Gender Difference in the Measurement of Work-Related Stress*. Sage journal. DOI: 10.1177/2158244016629527. Page.5-6.
 11. Rauschenbach, Krumm, Thielgen, & Hertel. (2013). *Age and Work-Related Stress: A Review and Meta-Analysis*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 28. Page.781-804.
 12. Preston, J & Shipton, H. (2010). *The Relationship between Age, Stress and Learning during Organisational Change*. Chartered Institute of Personnel and Development. Page.11.
 13. Sahraian, Davidi, Bazrafshan, & Javadpour. (2013). *Occupational Stress Among Hospital Nurses: Comparison Of Internal, Surgical, and Psychiatric Wards*. International journal of Community Based. Vol.1 No.4 Page.184.
 14. Akram, A. A. (2012). *Impact of Financial Rewards on Employee's Motivation and Satisfaction in Pharmaseutical Industry, Pakistan*. Global Journal of Management and Business Research, Vol.12. No.17. Page.44-49.
 15. University of Cambridge (2011). *Causes of Work-Related Stress*. www.admin.cam.ac.uk.
 16. Nadialis, C.S & Nugrohoseno. (2014). *Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.2. No.2. Hal.496.
 17. Iqbal, M. (2009). *Hubungan Antara Shift, Umur, Dan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Penjaga Jalan Perlintasan Kereta Api Di Yogyakarta*. Electronical Theses & Dissertations. Gadjah Mada University.
 18. Agyemang, B.C., Nyanyofio, G.J., & Gyamfi, D.G. (2014). *Job Stress, Sector of Work, and Shift-Work Pattern as Correlates of Worker Health and Safety: A Study of a Manufacturing Company in Ghana*. Canadian Center of Science and Education. International Journal of Business and Management; Vol.9. No.7. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119. Page.56.
 19. UU Ketenagakerjaan. (2013). *Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Fokusindo Mandiri: Bandung. Cetakan Februari 2013. Page.33.
 20. [Firmana, Firmana, S.A.A., & Hariyono, W.](#) (2011). *Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Operation PT. Newmont Nusa Tenggara Di Kabupaten Sumbawa Barat*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol.5. No.1. Page.43.

21. Juliati, R & Saam, J. (2014). *Hubungan Shift Kerja dan Kebisingan dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Gilingan PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru*. Vol.1 No.2. Page.92.
22. Bell, J.F. (2015). *Effects of Mild to Moderate Stress on Mental Rotation*. Walden Dissertations And Doctoral Studies. Walden University. Page.58.
23. Dalri, R.C.M.B., da Silva, L.A., Mendes, A.M.O.C., & Robazzi, M.L.C.C. (2014). *Nurses' Workload And Its Relation With Physiological Stress Reactions*. US National Librar of Medicine. National Institutes of Health. DOI [10.1590/0104-1169.3292.2503](https://doi.org/10.1590/0104-1169.3292.2503). Page. 959–965.
24. Trivellas, P.(2012). *The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care*. Science Direct. Vol. 73. Page.721.
25. Yonkang, Z., Weixi, Z., Yalin, H., Yipen, X., & Liu, T. (2014). *The Relationship among Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload and Job Stress of Chinese Middle-Level Cadres*. Scientific Research. Vol.3 No.1 Page.10.
26. Benyamin. (2013). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Karyawati di CV. Semoga Jaya Samarinda*. Indonesian Publication Index. Vol.1 No.1 Page.49.
27. Gokce, S.G & Emhan, A. (2015). *The Analysis of the Relationship between Job Stress, Interpersonal Conflict, Emotion Regulation Ability and Performance: A Research in the Automotive Sector*. International Journal of Business and Social Science. Vol.6. No.8. Page.205.
28. Ullah, A.M. (2012). *Job Stress As A Result Of Interpersonal Conflict. AN Empirical Evidence From The Banking Sector Of Pakistan*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol.3. No.9. Page.93-94.