

HUBUNGAN FAKTOR PEKERJAAN TERHADAP TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN KONTRAK DI PT.

by Novrikasari Novrikasari

Submission date: 19-May-2021 02:41PM (UTC+0700)

Submission ID: 1589386683

File name: 2639-8925-1-PB.pdf (199.87K)

Word count: 4564

Character count: 26566



HUBUNGAN FAKTOR PEKERJAAN TERHADAP TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN KONTRAK DI PT. X

Muhammad Arif¹, Tan Malaka², N Novrikasari³

Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya¹

Dosen Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya²

Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya³

Alamat : Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 : Indralaya, Sumatera Selatan - 30662, Indonesia

Korespondensi: shemuhhammadarif@gmail.com/082372351742

ABSTRAK

Karyawan kontrak lebih beresiko mengalami stres kerja dibanding karyawan tetap. Hal ini dikarenakan status karyawan yang tidak jelas serta pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi kapan saja. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara faktor pekerjaan dengan tingkat stres kerja pada karyawan kontrak di PT. X. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang karyawan kontrak yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan kontrak yang ada pada perusahaan tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner *HSE Management Standard Indicator Tool* dan *DASS (Depression, Anxiety, Stress Scale)*, wawancara langsung dengan psikolog. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 4,9% karyawan kontrak di PT. X mengalami stres kerja sedang dan 2,4%-nya mengalami stres kerja berat. Menurut hasil uji statistik, faktor yang memicu stres tersebut adalah tuntutan pekerjaan ($p \text{ value} < 0,001$), kontrol terhadap pekerjaan ($p \text{ value} = 0,016$), dan hubungan interpersonal ($p \text{ value} = 0,021$). Sedangkan faktor lainnya seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan lama kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja pada karyawan kontrak di PT. X. Hasil wawancara dengan psikolog menyatakan bahwa faktor yang menjadi pemicu stres ketiganya adalah target harian yang sulit dicapai, sulitnya untuk beristirahat, serta hubungan yang menegangkan dengan atasan ataupun rekan kerja. Perusahaan hendaknya memberikan target yang realistis agar target harian dapat tercapai, waktu istirahat yang cukup sesuai dengan jadwal istirahat, serta memberikan pelatihan tentang kerjasama tim yang baik kepada karyawan kontrak.

Kata kunci : Stres kerja, karyawan kontrak, tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, hubungan interpersonal

ABSTRACT

Contract employees are more at risk of experiencing work stress than permanent employees. This is due to unclear employee status and termination of employment that can occur at any time. This study aims to find the relationship between job factors and the level of work stress on contract employees at PT. X. This study uses a cross sectional design with a total sample of 41 contract employees, which is the total number of contract employees in the company. Data collection was carried out using the *HSE Management Standard Indicator Tool* and *DASS (Depression, Anxiety, Stress Scale)* questionnaire and direct interviews with psychologists. The results of the analysis show that there are 4.9% of contract employees at PT. X experienced moderate work stress and 2.4% experienced heavy work stress. According to the results of statistical tests, the factors that trigger stress are job demands ($p \text{ value} < 0.001$), job control ($p \text{ value} = 0.016$), and interpersonal relationships ($p \text{ value} = 0.021$). Meanwhile, other factors such as age, gender, marital status, years of service, and length of work did not significantly influence the level of work stress on contract employees at PT. X. The results of interviews with psychologists state that the factors that trigger stress are daily targets that are difficult to achieve, difficulty in resting, and tense relationships with superiors or coworkers. Companies should provide realistic targets so that daily targets can be achieved, adequate rest time according to the rest schedule, and provide training on good teamwork to contract employees.

Keywords: Work stress, contract employee, job demands, job control, interpersonal relationship

© 2021, JKMK-Unmuh Pontianak

PENDAHULUAN

Stres kerja adalah suatu respons fisik dan emosional yang terjadi saat persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja.¹ *World Health Organization* (WHO) telah menggolongkan stres sebagai suatu epidemi di abad ke-21, dengan semakin banyaknya populasi dunia yang menderita kondisi yang berkaitan dengan stres. Banyak penelitian menunjukkan bahwa stres kerja menjadi perhatian utama di berbagai negara, terutama negara berkembang dan industri. Stres kerja tidak hanya mempengaruhi kesehatan karyawan tetapi juga organisasi tersebut dan masyarakat secara keseluruhan.

Berbagai survei yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat dan Australia, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang disurvei menyatakan bahwa mereka mengalami stres terkait kerja. Di Asia, lebih dari 32% pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stres berlebihan di tempat kerja, sementara 20% pekerja di Korea melaporkan tekanan dan beban kerja yang tinggi.² China merupakan negara yang mengalami peningkatan tertinggi dalam stres di tempat kerja, dengan tingkat stres terus meningkat dari enam dari sepuluh pekerja.³ Saat ini, bagi banyak karyawan, stres pekerjaan menjadi masalah utama terkait mental dan emosional daripada masalah fisik.⁴

Badan Pusat Statistik pada tahun 2014 menyatakan bahwa 11,6–17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja.⁵ Selain itu, menurut data yang dihimpun dari Perwakilan Perhimpunan Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia (Perdoki), mengatakan kondisi di Indonesia, sebesar 60,6% pekerja industri kecil menengah mengalami depresi dan 57,6% mengalami insomnia.⁶ Data ini menunjukkan bahwa stres kerja juga masih menjadi masalah di Indonesia.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi MDF, PT.X memiliki banyak karyawan untuk menyelesaikan target produksinya. Karyawan pada PT.X terbagi menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan kontrak cenderung memiliki risiko stres kerja dibanding karyawan tetap. Hal ini dikarenakan status karyawan yang tidak jelas serta pemutusan hubungan kerja yang bisa terjadi kapan saja. Stres kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor pekerjaan.¹² Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan diiringi dengan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan dapat menimbulkan stres.⁷ Selain itu hubungan interpersonal yang buruk di lingkungan kerja juga dapat memicu stres kerja pada karyawan. Penelitian yang berkaitan dengan stres kerja pada karyawan kontrak cukup banyak, namun kebanyakan penelitian membahas tentang dampak yang terjadi akibat stres kerja.^{8 9 10} Masih sedikit yang meneliti tentang faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja pada karyawan kontrak. Untuk itulah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja sehingga dapat menentukan jenis manajemen stres yang perlu diterapkan.

BAHAN DAN METODE

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di PT.X pada bulan Januari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak pada PT.X. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *total sampling* dengan jumlah

sampel sebanyak 41 orang. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Data primer berupa faktor pekerjaan dan tingkat stres kerja diperoleh dari penyebaran kuisioner 35 pertanyaan *HSE Management Standart Indicator Tool* dan 14 pertanyaan *DASS (Depressi, Anxiety, Stres Scale)* tentang stres. Kedua kuisioner ini sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan data sekunder meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, lama kerja, dan departemen.

Penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu mengumpulkan data dengan kuisioner dan wawancara langsung dengan psikolog. Responden yang mengalami stres sedang, berat, hingga sangat berat (skor ≥ 19) kemudian diwawancarai langsung oleh psikolog. Dikarenakan keterbatasan waktu, wawancara dilakukan secara *daring* melalui *Whatsapp video call* untuk menggali lebih dalam faktor yang memicu stres kerja pada responden tersebut. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan metode pengolahan analisis univariat dan bivariat dengan uji statistik *chi square*. Hasil analisis data disajikan dalam bentuk tabel dan dinarasikan secara deskriptif.

HASIL

Dari hasil analisis univariat faktor individu (Tabel 1) dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia ≤ 30 tahun dengan usia rata-rata responden adalah 30 tahun. Usia termuda responden 19 tahun dan usia tertua 55 tahun. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dan berstatus belum menikah. Rata-rata responden memiliki masa kerja 5 tahun dengan masa kerja tersingkat selama 1 tahun dan masa kerja terlama selama 10 tahun.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Faktor Individu pada Karyawan Kontrak di PT. X

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia		
≤ 30 tahun	23	56,1%
>30 tahun	18	43,9%
Jenis kelamin		
Laki-laki	35	85,4%
Perempuan	6	14,6%
Status pernikahan		
Menikah	19	46,3%
Belum Menikah	22	53,7%
Masa Kerja		
≤ 2 tahun	11	26,8%
>2 tahun	30	73,2%

Dari hasil analisis univariat faktor pekerjaan (Tabel 2) dapat diketahui bahwa mayoritas responden bekerja selama >40 jam / minggu dengan rata-rata jam kerja 46 jam/minggu. Jam kerja paling sedikit adalah 40 jam/minggu dan jam kerja terbanyak adalah 48jam/minggu. Mayoritas responden memiliki tuntutan pekerjaan yang rendah, kontrol terhadap pekerjaan yang tinggi, dan hubungan interpersonal yang harmonis.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Faktor Pekerjaan pada Karyawan Kontrak di PT. X

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Lama Kerja		
≤ 40 jam / minggu	8	19,5%
>40 jam / minggu	33	80,5%
Tuntutan Pekerjaan		
Rendah	29	70,7%
Tinggi	12	29,3%
Kontrol terhadap Pekerjaan		
Tinggi	25	61,0%
Rendah	16	39,0%
Hubungan Interpersonal		
Harmonis	34	82,9%
Tidak harmonis	7	17,1%

Stres kerja terbagi menjadi lima tingkatan yaitu normal (skor 0-14), ringan (skor 15-18), sedang (skor 19-25), berat (skor 26-33), dan sangat berat (skor ≥34).¹¹ Dari (Tabel 3) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden tidak mengalami stres. Namun, terdapat responden yang mengalami stres kerja ringan, sedang, dan berat. Responden yang mengalami stres kerja sedang dan berat kemudian diwawancarai langsung oleh psikolog untuk menggali lebih dalam faktor yang menjadi penyebab stres kerja.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkat Stres pada Karyawan Kontrak di PT. X

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Kerja		
Normal (skor 0-14)	31	75,6 %
Ringan (skor 15-18)	7	17,1 %
Sedang (skor 19-25)	2	4,9 %
Berat (skor 26-33)	1	2,4 %
Sangat Berat (skor ≥34)	0	0,0 %

Hubungan antara faktor-faktor pencetus stres dengan tingkat stres kerja ditunjukkan pada Tabel 4. Berdasarkan hasil uji bivariat, pada $\alpha=5\%$ terdapat tiga faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja ($p\ value < 0,005$). Faktor-faktor tersebut adalah tuntutan pekerjaan ($p\ value < 0,001$), kontrol terhadap pekerjaan ($p\ value < 0,016$), dan hubungan interpersonal ($p\ value < 0,021$). Sedangkan faktor lainnya seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan lama kerja tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan tingkat stres kerja.

Tabel 4. Hubungan Faktor Stres dengan Tingkat Stres Kerja pada Karyawan Kontrak di PT. X

Variabel	Normal		Ringan		Sedang		Berat		Sangat Berat		P Value
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Usia											
≤30 tahun	16	39,0%	5	12,2%	1	2,4%	1	2,4%	0	0%	0,629
>30 tahun	15	36,6%	2	4,9%	1	2,4%	0	0%	0	0%	
Jenis Kelamin											
Laki-laki	26	63,4%	7	17,1%	2	4,9%	0	0%	0	0%	0,059
Perempuan	5	12,2%	0	0%	0	0%	1	2,4%	0	0%	
Status											
Pernikahan											
Belum Menikah	14	34,1%	4	9,8%	0	0%	1	2,4%	0	0%	0,357
Menikah	17	41,5%	3	7,3%	2	4,9%	0	0%	0	0%	
Masa Kerja											
≤2 tahun	9	22,0%	2	4,9%	0	0%	0	0%	0	0%	0,756
>2 tahun	22	53,7%	5	12,2%	2	4,9%	1	2,4%	0	0%	
Lama Kerja											
≤40 jam/minggu	5	12,2%	1	2,4%	1	2,4%	1	2,4%	0	0%	0,629
>40 jam/minggu	26	63,4%	6	14,6%	1	2,4%	0	0%	0	0%	
Tuntutan Pekerjaan											
Rendah	28	68,3%	1	2,4%	0	0%	0	0%	0	0%	<0,001
Tinggi	3	7,3%	6	14,6%	2	4,9%	1	2,4%	0	0%	
Kontrol terhadap Pekerjaan											
Tinggi	23	56,1%	1	2,4%	1	2,4%	0	0%	0	0%	0,016
Rendah	8	19,5%	6	14,6%	1	2,4%	1	2,4%	0	0%	
Hubungan Interpersonal											
Harmonis	28	68,3%	4	9,8%	2	4,9%	0	0%	0	0%	0,021
Tidak harmonis	3	7,3%	3	7,3%	0	0%	1	2,4%	0	0%	

Dari hasil kuisioner didapatkan hasil bahwa ada dua orang responden yang mengalami stres sedang dan satu orang responden yang mengalami stres berat. Responden A, seorang wanita yang menderita stres berat menurut hasil kuisioner, mengaku mendapat tuntutan kerja yang berat dan dikejar target. Pekerjaan yang dilakukan terasa berat karena menggunakan fisik dan cukup berbahaya sehingga yang bersangkutan dituntut untuk terus fokus selama bekerja. Target kerja diberikan secara harian dan apabila target tidak tercapai maka akan mendapat teguran dari atasan. Meskipun selama ini responden A dapat mencapai targetnya, namun ia merasa kesulitan untuk beristirahat karena waktu yang diberikan terlalu singkat. Responden A juga mengaku hubungan dengan rekan kerjanya

buruk bahkan ia sempat bersitegang dengan rekan kerjanya dan tidak bertegur sapa selama beberapa waktu. Hal ini membuat pekerjaan menjadi terhambat.

Responden B, seorang laki-laki yang menderita stres sedang menurut hasil kuisioner, mengaku tidak masalah dengan pekerjaannya karena meskipun pekerjaannya berat namun ia mendapatkan upah yang sesuai. Selain itu hubungannya dengan sesama rekan kerja cukup akrab sehingga pekerjaan terasa lebih mudah. Sama halnya dengan responden A, hal yang dikeluhkan oleh responden B adalah waktu istirahat yang kurang dikarenakan jika sedang dikejar target maka karyawan sering diminta untuk bekerja pada jam istirahat. Selain itu, jika target harian tidak tercapai maka karyawan akan diberi teguran oleh atasannya. Ketika hal ini terjadi, responden B sering merasa tegang karena hubungan dengan atasannya yang cenderung kaku sehingga ia tidak mampu menyampaikan pendapatnya. Responden B mengaku menjadi kurang sabar dan cenderung mudah marah dengan lingkungan sekitarnya ketika merasa kelelahan.

Responden C, seorang laki-laki yang menderita stres sedang menurut hasil kuisioner, mengaku bahwa pekerjaannya berat dan beresiko tinggi namun karena sudah terbiasa maka hal ini tidak menjadi masalah baginya. Hal yang dikeluhkan oleh responden C adalah tuntutan kerja yang tinggi dan seringkali tidak tercapai serta sulitnya menentukan kapan harus beristirahat. Ditambah lagi suasana di lingkungan kerja yang terkadang kurang kondusif sehingga membuatnya sulit mengendalikan emosi. Hal ini menambah resiko pekerjaan terutama untuk karyawan baru yang belum terbiasa dengan sistem kerja yang cepat dan harus fokus dan kompak. Responden C mengaku hubungannya dengan atasan tidak terlalu dekat karena merasa segan. Komunikasi hanya sebatas hal formal seperti izin cuti.

PEMBAHASAN

Hasil analisis bivariat antara usia dengan tingkat ¹ stres kerja menunjukkan hasil p value = 0,629 yang artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara usia dengan tingkat stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan stres kerja.¹² Semakin bertambahnya usia, maka pekerja akan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan memiliki kemampuan yang lebih stabil. Sebaliknya, pekerja dengan usia lebih muda cenderung belum mampu untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya pada dunia kerja. Sehingga pekerja usia muda lebih mudah untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja dengan usia lebih matang. Pada penelitian ini, usia tidak mempengaruhi stres kerja pada karyawan kontrak di PT.X dikarenakan semua karyawan kontrak diperlakukan sama, baik yang berusia muda maupun yang berusia matang.

Hasil analisis bivariat antara jenis kelamin dengan tingkat ¹ stres kerja menunjukkan hasil p value = 0,059 yang artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja yang terjadi pada laki-laki dan wanita yang dibuktikan dengan nilai p value = 0,559.¹³ Menurut Suma'mur (2014), wanita memiliki kemampuan fisik yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki sehingga wanita lebih mudah merasa lelah.¹⁴ Hal ini menyebabkan wanita cenderung lebih mudah mengalami stres kerja. Dalam penelitian ini responden yang mengalami stres kerja adalah seorang

perempuan dan dua orang laki-laki. Tidak adanya hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja disebabkan karena setiap karyawan, baik laki-laki dan wanita mendapat tanggung jawab dan tugas yang sama.

Hasil analisis bivariat antara status pernikahan dengan tingkat stres kerja menunjukkan hasil p value = 0,357 yang artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara status pernikahan dengan tingkat stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara status pernikahan dengan stres kerja (p value = 0,077).¹⁵ Status pernikahan dapat menjadi pemicu stres kerja. Kehidupan pernikahan yang kurang harmonis dapat membuat pekerja menjadi kurang fokus dalam bekerja. Namun sebaliknya, kehidupan pernikahan yang harmonis justru dapat menjadi pereda stres kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kehidupan pernikahan bisa memberikan dampak positif dan negatif pada pekerjaan. Pada penelitian ini, tidak adanya hubungan antara status pernikahan dengan tingkat stres kerja bisa disebabkan karena responden pada penelitian ini tidak menjadikan masalah dalam rumah tangga atau kehidupan pernikahan sebagai hal yang mengganggu pekerjaan.

Hasil analisis bivariat antara masa kerja dengan tingkat stres kerja menunjukkan hasil p value = 0,756 yang artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan tingkat stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja pada pegawai negeri sipil (p value = 0,357).¹⁶ Semakin lama masa kerja yang dijalani oleh seorang pekerja maka kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah dalam pekerjaan akan meningkat. Sementara itu, pekerja dengan masa kerja pendek cenderung lebih sulit untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan sehingga lebih beresiko untuk mengalami stres kerja. Pada penelitian ini, tidak adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan tingkat stres kerja dikarenakan pada PT.X, karyawan kontrak dapat dipindahkan dari satu departemen ke departemen lainnya. Perpindahan ini menyebabkan karyawan harus beradaptasi lagi dengan tugas-tugas dan suasana di departemen yang baru. Sehingga lamanya masa kerja yang tertulis pada kuisioner tidak dapat menunjukkan kemampuan responden dalam mengatasi masalah dalam pekerjaannya.

Hasil analisis bivariat antara lama kerja dengan tingkat stres kerja menunjukkan hasil p value = 0,756 yang artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan tingkat stres kerja. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan stres kerja (p value = 0,000).¹⁷ Karyawan yang menghabiskan waktu yang lebih lama untuk bekerja cenderung mengalami stres. Jam kerja yang berlebih dapat menyebabkan berkurangnya waktu tidur dan meningkatnya kelelahan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan risiko stres kerja pada karyawan. Namun pada penelitian ini, lama kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat stres kerja. Hal ini dapat disebabkan karena beberapa karyawan merasa tidak masalah dengan jam kerja yang lama (*system shift*) dikarenakan upah yang diterima pun sesuai. Selain itu pada penelitian ini, responden yang memiliki jam kerja >40 jam/minggu berjumlah sebanyak 80,5%, sedangkan yang memiliki jam kerja ≤40 jam/minggu hanya berjumlah 19,5% saja. Jumlah sampel yang tidak proporsional juga berpengaruh terhadap hasil analisis.

Hasil analisis bivariat antara tuntutan pekerjaan dengan tingkat stres kerja menunjukkan hasil p value $< 0,001$ yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara tuntutan pekerjaan dengan tingkat stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja.¹⁸ Ketiga responden yang diwawancarai mengaku bahwa mereka memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi. Perusahaan memberikan target harian yang seringkali sulit dicapai sehingga karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat dan terus-menerus. Apabila target harian tidak tercapai, maka karyawan akan mendapat *punishment* berupa teguran bahkan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan apabila target tercapai, maka tidak ada *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kondisi ini menyebabkan karyawan bekerja di bawah tekanan. Sehingga hal inilah yang menjadi pemicu stres kerja pada karyawan kontrak PT. X.

Hasil analisis bivariat antara kontrol terhadap pekerjaan dengan tingkat stres kerja menunjukkan hasil p value = 0,016 yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara kontrol terhadap pekerjaan dengan tingkat stres kerja. Kurangnya kontrol terhadap pekerjaan bagi seorang karyawan dapat menimbulkan stres.¹⁹ Dari hasil wawancara langsung dengan psikolog, ketiga responden menyatakan bahwa mereka sulit untuk menentukan kapan dapat beristirahat. Rata-rata responden bekerja selama 12 jam dalam sehari. Namun, mereka hanya mendapat dua kali waktu istirahat dengan durasi selama satu jam. Waktu istirahat ini terkadang terpotong untuk mengerjakan pekerjaan yang belum selesai. Kontrol pekerjaan yang rendah ini erat kaitannya dengan kesulitan responden untuk menentukan kapan mereka ingin beristirahat, ketidakmampuan responden untuk menentukan kecepatannya dalam bekerja karena tuntutan kerja yang tinggi.

Hasil analisis bivariat antara hubungan interpersonal dengan tingkat stres kerja menunjukkan hasil p value = 0,021 yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan tingkat stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa ada hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan stres kerja.¹² Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Rahmayani dkk yang menyatakan bahwa faktor yang paling menyebabkan stres adalah hubungan intrapersonal dan interpersonal.²⁰ Dari hasil wawancara, psikolog menyatakan bahwa kedua responden yang mengalami stres sedang mengaku bahwa mereka memiliki hubungan yang kaku dengan atasannya. Komunikasi dengan atasan pun cenderung kaku dan sebatas hal-hal terkait pekerjaan. Selain itu, ketika target harian tidak tercapai, umumnya karyawan akan mendapat teguran dari atasan, hal ini terkadang membuat hubungan dengan atasan menjadi tegang. Sedangkan seorang responden yang mengalami stres berat mengaku memiliki masalah dengan rekan kerjanya sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat.

Stres kerja dapat menimbulkan dampak yang besar apabila tidak ditangani dengan baik. Hal ini akan berdampak terhadap kesehatan pekerja, kesejahteraan pekerja, produktivitas kerja, kecelakaan kerja, kenyamanan bekerja, hubungan kerja dan dampak lainnya.²¹ Selain itu NIOSH menyatakan bahwa ada dua cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres kerja, yaitu manajemen stres dan *Employee Assistance Program* (EAP) dan perubahan organisasi.²² Program manajemen stres mengajarkan pekerja tentang sifat stres, sumber stres, efek stres pada kesehatan dan ketrampilan pribadi untuk mengurangi stres, sedangkan EAP

memberikan konseling individual kepada pekerja untuk menceritakan masalah kerjanya dan masalah pribadinya. Perubahan organisasi dilakukan dengan melakukan pendekatan dengan pimpinan kerja untuk merekomendasikan bagaimana cara memperbaiki kondisi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat 4,9% karyawan kontrak di PT. X mengalami stres kerja sedang dan 2,4%-nya mengalami stres kerja berat. Menurut hasil uji statistik, faktor yang memicu stres tersebut adalah tuntutan pekerjaan ($p \text{ value} < 0,001$), kontrol terhadap pekerjaan ($p \text{ value} = 0,016$), dan hubungan interpersonal ($p \text{ value} = 0,021$). Sedangkan faktor lainnya seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan lama kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres kerja pada karyawan kontrak di PT. X. Perusahaan hendaknya memberikan target yang realistis agar target harian dapat tercapai, waktu istirahat yang cukup sesuai dengan jadwal istirahat, serta memberikan pelatihan tentang kerjasama tim yang baik kepada karyawan kontrak. Selain itu perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kejadian stres kerja pada karyawan, baik pada karyawan kontrak maupun pada karyawan tetap.

KETERBATASAN PENELITIAN

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 41 orang. Jumlah sampel yang sedikit menyebabkan tidak seimbang proporsi sampel, misalnya pada variabel jenis kelamin dan lama kerja. Wawancara langsung pada penelitian ini hanya dilakukan pada responden yang mengalami stres kerja saja. Sedangkan sisanya hanya diteliti lewat kuisioner saja. Kesalahpahaman responden dalam memahami makna pernyataan yang ada pada kuisioner dapat membuat hasil penelitian tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Penelitian ini hanya meneliti faktor-faktor stres kerja dan tingkat stres pada karyawan kontrak. Penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan meneliti faktor-faktor stres kerja dan tingkat stres pada karyawan tetap dan meneliti perbandingan antara keduanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan peneliti kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, antara lain Manager HRGA PT. X, responden yang telah bersedia membantu peneliti, serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Carrie Llewellyn, Susan Ayers C. Cambridge Handbook of Psychology, Health and Medicine. Third Edit. Cambridge: Cambridge University Press; 2019. 362 p.
2. ILO. Menuju lingkungan kerja yang bebas stres. 2016; Available from: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_495521/lang--en/index.htm
3. Saleh LM, Russeng SS, Tadjuddin I. Manajemen Stres Kerja. First. Syafitri NM, editor. Sleman; 2020.
4. Blackwell W. An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspective. Third Edit. Chmeil N, Fraccaroli F, Sverke M, editors. UK; 2017.
5. Setiawan MR. Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang Analisis Stress Risk Factors Due to Work in Formal Sector Workers and Informal Sector in Semarang City informal di Kota Semarang antara lain nela. 2019;1(1).

6. Depkes. ⁷Tempat Kerja Rawan Bikin Stres. 2017; Available from: <http://www.depkes.go.id/article/view/17100900008/tempat-kerja-rawan-bikin-stres.html>
7. Karasek R, Brisson Q, Kawakami N, Bongers P, Houtman I, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *J Occup Health Psychol.* 1998;3(4):322–55.
8. Khaidir M, Sugiati T. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *J Wawasan Manaj.* 2016;4(3):175–85.
9. Septiari N, Ardana I. Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *None.* 2016;5(10):251048.
10. Fitriantini R, Agusdin A, Nurmayanti S. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distrib - J Manag Bus.* 2019;8(1).
11. P. F. Lovibond and S. H. Lovibond. Manual for the Depression Anxiety Stress Scales (DASS). *Psychol Found Monogr.* 1993;
12. Amalia BR, Wahyuni I, Ekawati. Hubungan Antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir Dan Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Guru Di Slb Negeri Semarang. *J Kesehat Masy.* 2017;5(5).
13. Pu J, Zhou X, Zhu D, Zhong X, Yang L, Wang H. Gender differences in psychological morbidity , burnout , job stress and job satisfaction among Chinese neurologists : a national cross-sectional study. *Psychol Health Med [Internet].* 2017;8506(April):1–13. Available from: <http://dx.doi.org/10.1080/13548506.2016.1211717>
14. Suma'mur PK. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja.* Jakarta: Sagung Seto; 2014.
15. Reppi B, Sumampouw OJ, Lestari H, Pascasarjana P, Kesehatan I, Universitas M, et al. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. 2020;1(March):33–9.
16. Lady L, Susihono W, Muslihati A. Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *J Ind Serv [Internet].* 2017;3(1b):191–7. Available from: <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/view/2084>
17. Tulhusnah L, Puryantoro P. Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah).* 2019;2(2):299–312.
18. Bridger RS, Dobson K, Davison H. Using the HSE stress indicator tool in a military context. *Ergonomics.* 2016;59(2):195–206.
19. Mike Cardwell, Flanagan C. *Psychology AS.* 2005.
20. Rahmayani RD, Liza RG, Syah NA. Gambaran Tingkat Stres Berdasarkan Stressor pada Mahasiswa Kedokteran Tahun Pertama Program Studi Profesi Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Andalas Angkatan 2017. *J Kesehat Andalas.* 2019;8(1):103.
21. Health Safety Executive (HSE). *A Critical Review of Psychosocial Hazard Measure.* 2001;
22. National Institute for Occupational Safety and Health. *Stress...at Work.* 1999.

HUBUNGAN FAKTOR PEKERJAAN TERHADAP TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN KONTRAK DI PT.

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

22 %
INTERNET SOURCES

14 %
PUBLICATIONS

9 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repositori.usu.ac.id 2 %
Internet Source

2 www.scribd.com 2 %
Internet Source

3 garuda.ristekbrin.go.id 2 %
Internet Source

4 jurnal.umj.ac.id 2 %
Internet Source

5 jurnal.unimus.ac.id 2 %
Internet Source

6 repository.uinjkt.ac.id 1 %
Internet Source

7 journal.paramadina.ac.id 1 %
Internet Source

8 id.123dok.com 1 %
Internet Source

9 eprints.undip.ac.id 1 %
Internet Source

10	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
11	e-journal.unair.ac.id Internet Source	1 %
12	es.scribd.com Internet Source	1 %
13	mafiadoc.com Internet Source	1 %
14	www.frontiersin.org Internet Source	1 %
15	ejournal.undip.ac.id Internet Source	1 %
16	media.neliti.com Internet Source	1 %
17	Submitted to UM Surabaya Student Paper	1 %
18	gssrr.org Internet Source	1 %
19	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
20	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On