

## STRESS KERJA DARI PERSPEKTIF DEPARTEMEN, JABATAN, DAN STATUS TENAGA KERJA

Eka Cempaka Putri<sup>1</sup>, Eka Fitriani Ahmad<sup>2</sup>

Universitas Esa Unggul<sup>1</sup>  
Polteknaker<sup>2</sup>,

Correspondence author: eka.putri@esaunggul.ac.id

### Abstract

*Stress is the three major problem factors in occupational health, where stress can cause unsafe actions that have an impact on accidents in the company. The purpose of this study was to analyze work stress in terms of the components of the department of origin of workers, status of workers, and positions. This type of research is quantitative research with a cross-sectional study design. The population in this study were employees of PT. XYZ as many as 38 people with the sample of this study using total sampling. The data collection method uses primary data and secondary data from the company, where the primary data uses a job stress questionnaire adopted from the Minister of Manpower no. 5 of 2018. The results of the study using descriptive statistics found that the highest percentage of stress levels of PT. XYZ is at moderate levels in all dimensions of stress and there are several dimensions where there is a small percentage of severe stress. The results of the cross tabulation between departments with stress, it was found that all departments had the largest percentage at a moderate level, except for the operations department in the role of ambiguity had the highest percentage at a low stress level. Then the results of the cross tabulation between position and work stress found that the largest percentage of stress at the pengawas level was on the dimension of stress responsibility with a moderate level of stress, while from staff answers it was found that the largest percentage was only moderate stress on the dimensions of qualitative overload and career development. The results of the cross tabulation between employee status and work stress showed that permanent employees had the highest percentage of moderate stress on the dimensions of role conflict and career development, while contract employees had the highest percentage of moderate stress on the dimensions of role conflict and qualitative overload.*

**Keywords:** *Stress, role ambiguity, role conflict, quantitative overload, qualitative overload.*

### Abstrak

Stress merupakan tiga besar faktor masalah dalam kesehatan kerja, dimana stress dapat menyebabkan terjadinya tindakan tidak aman yang berdampak pada terjadinya kecelakaan di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis stress kerja dari sisi komponen departemen asal pekerja, status pekerja, dan jabatan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan desain studi *crosssectional*. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja PT. XYZ sebanyak 38 orang dengan sampel penelitian ini menggunakan total sampling. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder dari perusahaan, dimana data primer menggunakan kuesioner stress kerja yang dikutip dari permenaker no. 5 tahun 2018. Hasil penelitian menggunakan statistik deskriptif ditemukan bahwa presentase tingkat stress pekerja PT. XYZ yang tertinggi berada pada tingkat sedang di semua dimensi stress dan ada beberapa dimensi yang terdapat presentase yang kecil untuk stress tingkat berat. Hasil tabulasi silang antara departemen dengan tingkat stress, didapatkan bahwa semua departemen memiliki presentase terbesar pada tingkat sedang, kecuali departemen operation di bagian ketaksanaan peran memiliki presentase paling tinggi di tingkat stress rendah. Kemudian hasil tabulasi silang antara jabatan dan stress kerja di dapatkan bahwa presentase terbesar stress pada level pengawas pada dimensi stress tanggung jawab dengan tingkat stress sedang, sementara hasil kuesioner staff ditemukan bahwa presentase terbesar tingkat stress sedang pada dimensi beban kualitatif dan pengembangan karir. Hasil tabulasi silang antara status pekerja dan stress kerja didapatkan bahwa pekerja tetap memiliki presentase paling tinggi stress tingkat sedang pada dimensi konflik peran dan pengembangan karir sementara pekerja kontrak memiliki presentase paling tinggi pada stress tingkat sedang pada dimensi konflik peran dan beban kualitatif

**Kata Kunci:** Stress, ketaksanaan peran, konflik peran, beban kuantitatif, beban kualitatif.

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri di masa kini menghadapi berbagai tantangan khususnya dalam ilmu kesehatan dan keselamatan kerja. Memasuki masa industri 4.0 ditambah pandemi

# Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat IV

Prosiding

ISSN (Online) :

COVID 19 memerlukan penyesuaian dari sisi sumber daya manusia, finansial, peralatan dan sistem manajemen di perusahaan. Kesulitan masalah finansial dan perubahan industri menjadi sistem digitalisasi, memaksa beberapa pekerja untuk secara cepat dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi di perusahaan. Perubahan-perubahan ini jika tidak diantisipasi dapat menjadi penyebab bahaya psikososial (WHO, 2008).

Industri minyak dan gas merupakan industri esensial yang harus tetap beroperasi di tengah pandemi COVID 19 demi mensuplai kebutuhan energi khususnya dalam negeri. Dalam permen ESDM no. 16 tahun 2020 disebutkan bahwa kebutuhan LPG dalam negeri meningkat setiap tahunnya, tahun 2021 diperkirakan mengalami kenaikan menjadi 9,51 juta ton dan 10,27 ton di tahun 2022 (Hidayatullah and Alvionita, 2020). Pola kerja yang terus menerus 24 jam sehari dan 7 hari dalam 1 minggu untuk mengejar target produksi memiliki potensi *fatigue* buat pekerja.

*Fatigue* yang berkelanjutan meningkatkan risiko stress kerja. Stress, depresi dan kecemasan merupakan masalah kesehatan terbesar ke tiga setelah nyeri pada tulang, sendi dan otot pada tulang belakang dan nyeri pada leher, bahu dan tangan pada pekerja di perusahaan dan terbesar ke empat setelah nyeri tulang belakang, sakit otot, kelelahan (EC, 2010). Stress fisik dan mental merupakan penyebab terbesar kedua untuk kejadian kecelakaan dengan *loss time injury* lebih dari 3 hari dengan jumlah kasus lebih dari 600,000 kejadian di tahun 2005 (EC, 2010). Stress, kecemasan, depresi dapat menyebabkan rendahnya ketahanan dari sisi psikologis dan kemampuan dalam menahan emosi negatif, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kemampuan individu dalam menghadapi risiko, tekanan dan gangguan yang menyebabkan mereka melakukan *error*, perilaku tidak aman, dan mengurangi kemampuan dalam menghadapi situasi darurat. Meningkatkan level toleransi dalam menghadapi stress, kenyamanan dari sisi psikologis, dan kompetensi kepemimpinan dapat menurunkan tingkat *error* pada manusia yang pada akhirnya dapat menurunkan kecelakaan (Sandhu;, Vineet Kaur, 2021).

Hubungan interpersonal, tuntutan fisik pekerjaan dan minat kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kejadian kecelakaan, hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki tingkat stress yang tinggi berbanding lurus dengan tindakan tidak aman yang dilakukan pekerja (IRAJ MOHAMMAD FAM1, ALI KIANFAR, 2010). Dalam studi *literature review* mengenai faktor-faktor kecelakaan kerja pada sektor industri pengeboran minyak dan gas di dapatkan bahwa ada hubungan antara *safety leadership* K3, pengetahuan K3, *unsafe action* dan *unsafe condition* yang berhubungan dengan kecelakaan kerja pada sektor industri pengeboran oil and gas (Azhari, Desti, Denny, Hanifa Maher, Setyaningsih, 2021).

Berdasarkan hasil beberapa penelitian diatas ditemukan bahwa stress kerja memiliki hubungan dengan tindakan tidak aman yang dilakukan pekerja, kemudian pada akhirnya dapat meningkatkan kejadian kecelakaan kerja. Sektor minyak dan gas merupakan sektor esensial negara dimana industri ini menyuplai kebutuhan energi di Indonesia. PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran gas LPG dari kapal tanker ke mobil skid. Dalam satu hari PT. XYZ dapat melayani pengisian mobil skid hingga mencapai 750 ton, untuk kebutuhan di area Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan. PT. XYZ ini terletak di area kawasan pelabuhan di Cirebon dimana area ini terletak di Kawasan perekonomian dan rumah penduduk pesisir, dimana jika terjadi kecelakaan kebakaran akan mengakibatkan dampak yang sangat besar baik dari ketersediaan energi maupun sosial ekonomi masyarakat sekitar pelabuhan. Hal ini tentu saja memerlukan analisis faktor apa saja yang mungkin berkontribusi pada kejadian kecelakaan tersebut. Intervensi terhadap pekerja sebagai komponen utama dalam organisasi sangat diperlukan untuk mencegah terjadinya

kecelakaan. Intervensi dapat dilakukan dengan melakukan penelitian terhadap faktor-faktor manusia salah satunya adalah stress kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis stress kerja yang dilihat dari sisi komponen departemen asal pekerja, status pekerja, dan jabatan.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *study cross sectional* variabel dependen dalam penelitian ini adalah stress kerja dan variabel independen yaitu departemen asal pekerja, status pekerja dan jabatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan analisis menggunakan statistik deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja PT. XYZ sebanyak 38 orang dan sampel sebanyak 38 orang. Data primer pada penelitian ini didatakan dari kuesioner survei diagnosis stress kerja yang dikutip dari permenaker no. 5 tahun 2018 tentang keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja, wawancara dan data sekunder yang di dapatkan dari data-data perusahaan.

## HASIL

**Tabel 1.** Analisis univariat variable Independen

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Departemen</b>		
Operation	26	68.4%
QHSE	6	15.8%
OPS Support	6	15.8%
<b>Jabatan</b>		
Pengawas	5	13.16%
Staff	33	86.84%
<b>Status Pekerja</b>		
Kontrak	21	55.3%
Tetap	17	44.7%

Analisis univariat variabel independen untuk penelitian ini dapat di lihat pada tabel 1. PT. XYZ memiliki 3 departemen, dimana departemen yang paling banyak pekerjanya adalah departemen operation sebanyak 68.4%, departemen operation merupakan departemen yang

# Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat IV

Prosiding

ISSN (Online) :

mengoperasikan skid metering, melihat pergerakan transfer LPG di sistem komputer, penimbangan LPG dan *connect* serta *disconnect hose* dari skid metering ke kapal. masing-masing departemen ini kemudian memiliki stuktur organisasi yang kemudian dibagi menjadi dua jabatan, di PT. XYZ presentase paling besar adalah jabatan staff dengan presentase mencapai 86.84% . Kemudian untuk presentase pekerja kontrak mencapai 55.3%.

**Tabel 2.** Tabel Persentase Variabel Dependen

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Ketaksanaan peran</b>		
Ringan	16	42.1%
Sedang	22	57.9%
Berat	0	0%
<b>Konflik peran</b>		
Ringan	13	34.2%
Sedang	23	60.5%
Berat	2	5.3%
<b>Beban Kuantitatif</b>		
Ringan	16	42.1%
Sedang	20	52.6%
Berat	2	5.3%
<b>Beban Kualitatif</b>		
Ringan	14	36.8%
Sedang	23	60.5%
Berat	1	2.6%
<b>Pengembangan Karir</b>		
Ringan	14	36.8%
Sedang	23	60.5%
Berat	1	2.6%
<b>Tanggung Jawab</b>		
Ringan		
Sedang	14	36.8%
Berat	22	57.9%
	2	5.3%

Selain analisis univariat untuk variabel independen, maka diperlukan analisis univariat pada variabel dependen, karena survey diagnosis stress kerja terdiri dari 5 dimensi yaitu dimensi ketaksanaan peran, konflik peran, beban kerja yang diukur melalui kuantitatif dan kualitatif, tanggung jawab dan pengembangan karir. Analisis univariat untuk variabel

# Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat IV

Prosiding

ISSN (Online) :

dependen dapat di lihat pada tabel 2. Dalam dimensi ketaksaan peran presentase stress sedang memiliki presentase paling tinggi yaitu sebesar 57.9% kemudian disusul oleh stress ringan dengan presentase sebesar 42.1% dalam dimensi ketaksaan peran ini tidak ada tingkat stress berat. Dalam dimensi konflik peran presentase paling tinggi adalah tingkat stress sedang dengan presentase 60.5% dan disusul tingkat stress ringan dengan presentase 34.2% dan tingkat stress berat 5.3%. Dalam dimensi beban kuantitatif tingkat stress sedang merupakan presentase paling tinggi 52.6% kemudian disusul tingkat stress level ringan yaitu sebesar 42.1% dan disusul dengan stress tingkat berat dengan presentase 5.3%. Dimensi beban kualitatif dan pengembangan karir memiliki nilai presentase yang sama dimana nilai tingkat stress sedang mendominasi dengan presentase 60.5% dan disusul tingkat stress ringan dengan presentase 36.8% dan disusul tingkat stress berat dengan presentase sebesar 2.6%. Dimensi terakhir merupakan dimensi tanggung jawab dimana tingkat stress sedang merupakan presentase paling tinggi yaitu sebesar 57.9% kemudian disusul dengan tingkat stress ringan sebesar 36.8% dan yang paling rendah presentase tingkat stress berat sebesar 5.3%. Hasil analisis univariat pada variabel dependen stress ini dapat disimpulkan Sebagian besar pekerja PT. XYZ mengalami stress di tingkat sedang. Namun hal ini perlu dilakukan telaah lebih lanjut mengenai analisis faktor departemen, jabatan, dan status pekerja. Faktor mana yang memiliki presentase paling tinggi terhadap tingkatan stress dimasing-masing dimensi stress kerja dan apa yang menyebabkannya.

Tabel 3. Tabulasi silang variabel departemen dengan stress kerja

Variabel	Operation		QHSE		Operation Support	
	N	%	N	%	%	%
<b>Ketaksanaan peran</b>						
Ringan	14	36.8%	2	5.2%	0	0%
Sedang	12	31.57%	4	10.5%	6	15.78%
Berat	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Konflik peran</b>						
Ringan	11	28.94%	2	5.2%	0	0%
Sedang	14	36.84%	4	10,5%	5	13.2%
Berat	1	2.6%	0	0%	1	2.6%
<b>Beban Kuantitatif</b>						
Ringan	13	34.21%	2	5.26%	1	2.6%
Sedang	12	31.57%	4	10.52%	4	10.52%
Berat	1	2.6%	0	0%	1	2.6%
<b>Beban Kualitatif</b>						
Ringan	12	31.57%	2	5.26%	0	0%
Sedang	13	34.21%	4	10.53%	6	15.78%
Berat	1	2.6%	0	0%	0	0%
<b>Pengembangan Karir</b>						
Ringan	11	28.95%	2	5.26%	1	2.6%
Sedang	14	36.84%	4	10.53%	5	13.16%
Berat	1	2.6%	0	0%	0	0%
<b>Tanggung Jawab</b>						
Ringan	12	31.58%	1	2.6%	1	2.6%
Sedang	13	34.21%	5	13.15%	4	10.52%
Berat	1	2.6%	0	0%	1	2.6%

# Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat IV

Prosiding

ISSN (Online) :

PT. XYZ terdiri dari 3 departemen yaitu departemen operation, QHSE dan operation support. Operation merupakan departemen yang menjalankan kegiatan operasional harian mulai dari *connect hose* ke kapal, mengoperasikan skid meter, melakukan penimbangan mobil skid dan melakukan pengendalian pergerakan transfer LPG termasuk pencatatan segala pergerakan operasional. Departemen QHSE berperan dalam memeriksa kelayakan peralatan keselamatan, membuat prosedur, melakukan pemeriksaan rutin dan melakukan investigasi jika terjadi kecelakaan dan yang terakhir departemen operation support melakukan pekerjaan terkait dengan procurement dan general affair. Tabulasi silang antara variabel departemen dan stress kerja dapat dilihat di Tabel 3. Dalam tabel tabulasi silang dapat dilihat bahwa departemen operation memiliki presentase rata-rata paling tinggi pada dimensi stress sedang dan berat dan hanya pada dimensi konflik peran yang tidak memiliki presentase stress berat. Pada departemen QHSE, rata-rata stress paling tinggi pada presentase stress sedang dan paling tinggi pada dimensi tanggung jawab. Sedangkan pada departemen operation support rata-rata memiliki presentase paling tinggi pada tingkat stress sedang dan ada beberapa dimensi yang memiliki tingkat stress berat seperti pada dimensi konflik peran, beban kualitatif dan tanggung jawab.

Tabel 4. Tabulasi silang variabel jabatan dengan stress kerja

Variabel	Pengawas		Staff	
	N	%	N	%
<b>Ketaksanaan peran</b>				
Ringan	3	7.89%	13	34.21%
Sedang	2	5.26%	20	52.63%
Berat	0	0%	0	0%
<b>Konflik peran</b>				
Ringan	1	2.63%	12	31.57%
Sedang	4	10.52%	19	50%
Berat	0	0%	2	5.26%
<b>Beban Kuantitatif</b>				
Ringan	1	2.63%	15	39.47%
Sedang	4	10.52%	16	42.10%
Berat	0	0%	2	5.26%
<b>Beban Kualitatif</b>				
Ringan	2	5.26%	12	31.57%
Sedang	3	7.89%	20	52.63%
Berat	0	0%	1	2.63%
<b>Pengembangan Karir</b>				
Ringan	2	5.26%	12	31.57%
Sedang	3	7.89%	20	52.63%
Berat	0	0%	1	2.63%
<b>Tanggung Jawab</b>				
Ringan	0	0%	14	36.84%
Sedang	5	13.15%	17	44.74%
Berat	0	0%	2	5.26%

Jabatan di PT. XYZ dibagi menjadi 2 yaitu jabatan pengawas dan jabatan staff, dimana pengawas memimpin masing-masing departemen. sesuai dengan tabel 4, didapatkan bahwa jabatan pengawas memiliki presentase paling tinggi di tingkat stress sedang, hanya pada bagian ketaksanaan peran, jabatan pengawas memiliki presentase stress ringan yang lebih

# Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat IV

Prosiding

ISSN (Online) :

tinggi dibandingkan dengan presentase stress di tingkat sedang. Sedangkan untuk jabatan staff semua dimensi stress memiliki presentase tertinggi pada tingkat sedang dan semua dimensi kecuali ketaksanaan peran memiliki presentase tingkat stress berat dengan presentase pada dimensi konflik peran beban kualitatif, dan tanggung jawab sebesar 5,26% sedangkan untuk beban kuantitatif dan pengembangan karir sebesar 2.63%.

Tabel 5. Tabulasi silang status pekerja dengan stress kerja

Variabel	Pekerja Kontrak		Pekerja Tetap	
	N	%	N	%
<b>Ketaksanaan peran</b>				
Ringan	6	6 %	10	26 %
Sedang	15	39 %	7	18 %
Berat	0	0 %	0	0 %
<b>Konflik peran</b>				
Ringan	6	16 %	7	18 %
Sedang	13	34 %	10	26 %
Berat	2	5 %	0	0 %
<b>Beban Kuantitatif</b>				
Ringan	8	21 %	8	21 %
Sedang	12	32 %	8	21 %
Berat	1	3 %	1	3 %
<b>Beban Kualitatif</b>				
Ringan	6	16 %	8	21 %
Sedang	15	39 %	8	21 %
Berat	0	0%	1	3 %
<b>Pengembangan Karir</b>				
Ringan	7	18%	7	18%
Sedang	13	34%	10	26%
Berat	1	3%	0	0%
<b>Tanggung Jawab</b>				
Ringan	7	18%	7	18%
Sedang	12	32%	10	26%
Berat	2	5%	0	0%

Status pekerja di PT. XYZ saat ini ada yang berstatus pekerja kontrak sebesar 55.3% dan pekerja tetap sebesar 44.7%. Pada pekerja kontrak mengalami stress tingkat sedang sebesar 34% dan tingkat berat sebesar 5% pada dimensi konflik peran yang bisa dijumlahkan mencapai 39%, kemudian stress sedang dengan presentase tertinggi adalah beban kualitatif dengan presentase 39 %.

## PEMBAHASAN

Hasil tabulasi silang antara departemen dengan stress kerja didapatkan bahwa bahwa ketaksanaan peran departemen operation presentase paling tinggi adalah tingkat ringan, sementara QHSE presentase paling tinggi di tingkat sedang. Sedangkan untuk operation support dimensi ketaksanaan peran presentase paling tinggi pada tingkat sedang. Sesuai dengan hasil wawancara, hal ini dikarenakan departemen operation melakukan pekerjaan

sesuai dengan tugas tanggung jawab yang jelas sesuai dengan standar operation prosedur di setiap langkah pekerjaan misalnya seorang operator skid metering mereka setiap hari mengoperasikan skid metering untuk pengisian mobil skid tank, mereka setiap hari memiliki kepastian pekerjaan yang dilakukan dan menjadi suatu rutinitas yang jelas. Sementara departemen QHSE dan departemen operation support, ruang lingkup pekerjaan mereka tidak sama setiap harinya, seorang *hse inspector* dilapangan mereka tidak hanya melakukan inspeksi, namun melakukan sosialisasi, terkadang mereka harus melakukan investigasi kecelakaan, mendapat alat pelindung diri atau melakukan analisis risiko yang mana hal tersebut berbeda-beda setiap harinya, ada beberapa pekerjaan rutin yang bahkan bisa terbengkalai jika mereka harus melakukan investigasi kecelakaan atau menemani visit tim manajemen, sementara pekerjaan rutin tersebut tetap harus diselesaikan, dan untuk departemen operation support mereka juga menghadapi pekerjaan yang berbeda-beda setiap harinya, mereka harus mencari vendor untuk setiap kebutuhan operational dimana terkadang material tersebut tidak dapat di penuhi oleh vendor lokal, mereka harus menghadapi kerusakan peralatan yang harus di tindak lanjuti. Setiap hari mereka menghadapi pekerjaan yang tidak pasti dengan target yang tidak jelas kapan bisa tercapai. Hal inilah yang menyebabkan departemen QHSE dan operation support mengalami proporsi tertinggi tingkat stress sedang pada dimensi ketaksanaan peran.

Dalam dimensi konflik peran departemen operation, QHSE dan Operation support memiliki presentase paling besar pada tingkat stress sedang. Departemen operation memiliki presentase sebesar 36.84%, QHSE sebesar 10,52 dan operation support 13.2%. Departemen operation dan operation support memiliki tingkat stress risiko tinggi yaitu masing-masing 2.6%. pekerja PT. XYZ hanya 7.8% yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga menimbulkan stress karena tidak sesuai antara harapan dan tuntutan pekerjaan, hal ini sesuai dengan penelitian (Hanna and Firmanti, 2013) dimana konflik peran terjadi akibat ketidaksesuaian peran yang harus dilakukan oleh auditor dalam konteks penelitian ini adalah pekerja. Kemudian untuk departemen operation dan operation support mereka mendapat konflik peran untuk selalu bekerja mengikuti target-target perusahaan yang dibebankan kepada mereka namun mereka juga dibebankan target-target untuk selalu bekerja dengan aman dan selamat dari departemen QHSE maupun manajemen. Hal ini yang membuat departemen operation dan operation support 2,6% mengalami konflik peran dengan tingkat stress berat.

Dimensi beban kuantitatif presentase paling tinggi departemen operation pada tingkat stress ringan sebesar 34,21%, QHSE pada tingkat stress sedang sebesar 10.52% dan operation support pada tingkat stress sedang 10.52% dan untuk operation dan operation support sebanyak 2.6% mengalami stress berat. Berdasarkan hasil wawancara dan data sekunder yang di dapat di perusahaan hal ini terjadi dikarenakan departemen operation sudah memiliki tugas dan tanggung jawab harian yang sudah jelas dan produktivitasnya mudah untuk di ukur sehingga beban kuantitatif yang di terima juga lebih ringan dibandingkan dengan departemen QHSE dan operation support yang beban hariannya belum diketahui, departemen QHSE dan operation support bisa bekerja melebihi *key performance indicator* (KPI) yang di buat oleh perusahaan jika terdapat kejadian-kejadian luar biasa misalnya kecelakaan kerja, kunjungan tamu atau manajemen atau kegiatan acara tahunan yang diluar pekerjaan mereka. Manajemen cenderung meminta bantuan dari QHSE dan Operation support untuk mengerjakan hal tersebut dikarenakan pekerjaan mereka tidak berhubungan langsung dengan kelancaraan operasional perusahaan. Namun jam kerja lembur akibat kejadian luar biasa seperti pengalihan pengisian LPG dari area lain dikarenakan kecelakaan atau *force majeure*

# Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat IV

Prosiding

ISSN (Online) :

membuat departemen operation harus menangani semua tambahan pekerjaan yang di bebaskan dan membuat beban pekerjaan kuantitatif mereka naik di waktu tertentu.

Dalam dimensi beban kualitatif departemen operation, departemen QHSE, departemen operation support memiliki presentase paling tinggi pada stress tingkat sedang dengan operation sebesar 34,21%, QHSE 10,53%, dan operation support sebesar 15,78%. Khusus untuk operation sebesar 2.6% memiliki tingkat stress berat. Beban kualitatif merupakan tingkat pengetahuan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dalam hal ini seperti disebutkan sebelumnya bahwa PT. XYZ hanya sebesar 7.8% pekerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tuntutan pekerjaan mempengaruhi terjadinya tingkat stress kerja di perusahaan, terutama untuk operation yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak boleh terjadi kesalahan dalam sistem pengoperasian alat skid metering.

Dalam dimensi pengembangan karir departemen operation, departemen QHSE dan departemen operation support memiliki presentase paling tinggi pada stress tingkat sedang. Dimana departemen operation sebesar 36.84%, departemen QHSE sebesar 10,53%, departemen operation support sebesar 13.16%. sesuai dengan hasil telaah dokumen prosedur HRD didapatkan bahwa kegiatan promosi tidak jelas waktu dan metodenya, promosi hanya dilakukan jika atasan yang masing-masing mengajukan promosi. Hal ini tentu saja masing-masing pekerja tidak memiliki kepastian mengenai perkembangan karir. hal ini paling berpengaruh pada departemen operation karena hampir 75% departemen operation memiliki pendidikan SMA sehingga kenaikan karir sulit didapatkan.

Dalam dimensi tanggung jawab departemen operation, QHSE dan operation support memiliki presentase tingkat stress paling tinggi pada tingkat sedang dimana presentase departemen operation sebesar 34,21%, QHSE 13,15% dan operation support sebesar 10.52%, untuk departemen operation dan operation support 2.6% memiliki tingkat stress berat. Sesuai dengan hasil wawancara, hal ini berkaitan dimana operation memiliki tekanan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam rangka mengejar target perusahaan yaitu 50 skid tank perhari dimana jika tidak tercapai berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dimata pelanggan. Departemen QHSE bertanggung jawab untuk memastikan proses transfer LPG berjalan aman sehingga tidak menimbulkan kecelakaan yang berakibat pada tertundanya kegiatan operasional teguran dari pelanggan, termasuk departemen operation support, dimana keperluan barang-barang terkait penunjang kegiatan operasional yang tidak dapat tepat waktu membuat terhadapnya kegiatan operasional yang berakibat pada komplain dari pelanggan. hal inilah yang kemudian mempengaruhi tingkat stress dari dimensi tanggung jawab.

Hasil tabulasi silang antara jabatan dan stress kerja di dapatkan bahwa jabatan supervisor memiliki presentase paling tinggi di tingkat stress sedang, hanya pada bagian ketaksanaan peran, jabatan supervisor memiliki presentase stress rendah yang lebih tinggi dibandingkan dengan presentase stress di tingkat rendah. Sedangkan untuk jabatan staff semua dimensi stress memiliki presentase tertinggi pada tingkat sedang dan semua dimensi kecuali ketaksanaan peran memiliki presentase tingkat stress berat dengan presentase pada dimensi konflik peran beban kualitatif, dan tanggung jawab sebesar 5,26% sedangkan untuk beban kuantitatif dan pengembangan karir sebesar 2.63%.

Stress pada tingkat supervisor presentase paling tinggi pada dimensi tanggung jawab dimana pada level supervisor mereka memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang berada di areanya, dimana mereka harus memenuhi target dan KPI yang di bebaskan kepada mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian (Jantan, Bashir and Masud, 2017) dimana manager mengalami stress pada dimensi tanggung jawab dikarenakan mereka harus

mengerjakan tugas subordinat di bawahnya jika subordinatnya tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut, sebagai bagian dari tanggung jawabnya sebagai manager. Kemudian untuk presentase stress paling tinggi kedua pada level supervisor adalah konflik peran dan beban kuantitatif, hal ini dikarenakan pada level supervisor mereka harus mengerjakan pekerjaan lain yang dibebankan kepada mereka selain pekerjaan utamanya misalnya beban mengenai keselamatan kerja, melakukan motivasi kepada tim, atau pekerjaan lain misalnya menemani pelanggan, audit internal dan audit eksternal sehingga meningkatkan stress untuk level supervisor. Hal ini sejalan dengan penelitian (Jantan, Bashir and Masud, 2017) dimana manager mengalami banyak tuntutan tugas yang mana terkadang tidak diimbangi dengan sumber daya untuk mengerjakan semua pekerjaannya tersebut. Stress pada level staff paling tinggi pada dimensi ketaksanaan peran, beban kuantitatif dan pengembangan karir. dalam hal ketaksanaan peran hal ini dikarenakan untuk level staff mereka mengerjakan pekerjaan yang mereka kerjakan sehari-hari yang mereka ketahui berdasarkan dari apa yang mereka kerjakan setiap hari, namun mereka belum dilakukan sosialisasi tugas dan tanggung jawab mereka dan apa KPI mereka sehingga mereka tidak mengetahui sejauh mana hasil pekerjaan mereka berjalan baik untuk perusahaan, hal ini berbanding terbalik dengan level supervisor dimana mereka mendapatkan arahan yang jelas dari pihak manajemen. Hal ini sesuai dengan (Tantra and Larasati, 2015) dimana ketaksanaan peran ini terjadi akibat pekerja tidak memiliki cukup informasi mengenai tugas tanggung jawabnya, target dan apa yang akan dicapai. Kemudian tingkat stress tertinggi berikutnya adalah beban kualitatif dimana ini terjadi akibat sebagian besar staff memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya saat ini, mereka belum mendapatkan cukup pengetahuan dan mereka mendapatkan pengetahuan melalui pekerjaan mereka sehari-hari sehingga hal ini menyebabkan tingkat stress pada dimensi ini lebih tinggi dari dimensi lainnya. Bagian terakhir dimana dimensi pengembangan karir memiliki presentase tertinggi pada stress tingkat sedang, hal ini karena sebagian besar staff memiliki pendidikan SMA sehingga untuk proses promosi dan kenaikan jabatan sedikit terhambat, dikarenakan sesuai dengan prosedur HRD mengenai kriteria jabatan dan aturan promosi (PS.HRD.04) mereka yang mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan harus diimbangi dengan kenaikan tingkat pendidikan dan promosi dapat dilakukan berdasarkan rekomendasi dari atasan. Sehubungan target masing-masing bagian belum jelas sehingga terkadang promosi jabatan hanya berdasarkan faktor subjektif. Hal inilah yang menjadi faktor peningkatan stress pada staff (Tantra and Larasati, 2015) dimana ketidakpastian yang terjadi meningkatkan stress pada level staff. Sementara hal ini tidak terjadi pada level supervisor memiliki akses yang lebih mudah untuk dikenal dan berdiskusi langsung dengan pihak manajemen, sehingga mudah diingat dan dikenal. Selain dengan kemudahan akses persepsi yang lebih positif terhadap lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian (Skakon *et al.*, 2011) bahwa manager memiliki persepsi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja dan sebagai manager bahaya psikososial lebih rendah.

Hasil tabulasi silang antara status karyawan dan stress kerja di dapatkan hasil bahwa pekerja kontrak mengalami stress tingkat sedang sebesar 34% dan tingkat berat sebesar 5% pada dimensi konflik peran yang bisa dijumlahkan mencapai 39%, kemudian stress sedang dengan presentase tertinggi adalah beban kualitatif dengan presentase 39 %. Hal ini dikarenakan pekerja yang kontrak merupakan pekerja baru dan semuanya berada di level staff dimana mereka di rekrut untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai bidang keahliannya atau mereka berpendidikan masih SMA sehingga membutuhkan training dan bimbingan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Kemudian mereka terkadang harus mengerjakan 2-3 jenis pekerjaan yang dimaksudkan untuk belajar mengerjakan pekerjaan tersebut namun

tanpa di bekali oleh pelatihan terlebih dahulu melainkan langsung belajar dengan mengoperasikan alat secara langsung hal ini yang menyebabkan pekerja kontrak memiliki tingkat stress sedang berat pada dimensi beban kualitatif. Kemudian untuk konflik peran baik pekerja kontrak maupun pekerja permanen sama-sama memiliki presentase tertinggi pada tingkat sedang. Hal ini dikarenakan semua pekerja harus mengerjakan beberapa peran dan tanggung jawab selain tanggung jawab utamanya karena beban keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pekerja, kemudian baik pekerja permanen dan kontrak. Kemudian mereka memiliki tanggung jawab lain untuk kegiatan audit dan visit dari pihak internal dan eksternal. Kemudian dari dimensi perkembangan karir pekerja tetap juga memiliki presentase tertinggi pada stress sedang dikarenakan harapan terhadap kepastian karir lebih tinggi di bandingkan dengan pekerja kontrak dimana pekerja kontrak cenderung menjadikan perusahaan sebagai tempat mencari pengalaman dan pembelajaran dan menjadikannya sebagai batu loncatan hal ini sesuai dengan penelitian (Rigotti *et al.*, 2009) dimana pekerja tetap lebih cenderung untuk bertahap di perusahaan dan memiliki harapan lebih terhadap perusahaan untuk peningkatan dan kepastian karir.

## KESIMPULAN

PT. XYZ memiliki 3 departemen yang terdiri dari operation, operation support dan HSE. Departemen operation merupakan departemen terbesar dengan presentase 68.4%, departemen operation support dan HSE masing-masing 15.8%. Masing-masing departemen tersebut dipimpin oleh 1 orang pengawas, dimana presentase pengawas 13.16% dan presentase staff sebanyak 86.84%. Pekerja di PT. XYZ juga terdiri dari pekerja kontrak sebanyak 55.3% dan pekerja tetap sebanyak 44.7%. Hasil pengukuran stress kerja secara umum presentase paling tinggi pada tingkat stress sedang kemudian diikuti oleh tingkat stress yang rendah. Dimensi ketaksanaan peran merupakan satu-satunya dimensi yang tidak memiliki presentase stress berat. Tingkat stress ini kemudian di lakukan analisis untuk masing-masing departemen, masing-masing jabatan dan status pekerja. hasil tabulasi silang antara dimensi stress kerja dengan departemen didapatkan bahwa hampir semua dimensi dari masing-masing departemen presentase paling tinggi pada tingkat stress sedang kecuali untuk dibagian ketaksanaan peran dimana departemen operation memiliki presentase tertinggi pada tingkat stress rendah. Hal ini terjadi dikarenakan apa yang dikerjakan departemen operation sudah jelas setiap harinya yaitu mereka menyalurkan LPG dari kapal ke skid tank namun hal itu tidak terjadi di departemen HSE dan Operation. Mereka harus mengerjakan pekerjaan dengan tantangan yang berbeda-beda setiap harinya dan bahkan tambahan pekerjaan di luar *job description* mereka. Hasil tabulasi silang antara dimensi stress kerja dengan jabatan di dapatkan bahwa pada level pengawas stress tingkat sedang paling tinggi terjadi pada dimensi tanggung jawab dan konflik peran, hal ini dikarenakan level pengawas bertanggung jawab terhadap seluruh KPI departemennya, sehingga mereka tetap harus mengerjakan pekerjaan sub ordinatnya untuk memenuhi ekspektasi dari manajemen klien. Kemudian dari sisi konflik peran pada tingkat pengawas memiliki kewajiban bukan hanya memenuhi KPI mereka dari sisi pekerjaan melainkan mereka bertanggung jawab atas keselamatan dan audit dari klien. Sedangkan di level staff paling tinggi stress terjadi pada dimensi ketaksanaan peran, beban kualitatif dan pengembangan karir. hal ini dikarenakan target KPI belum jelas, tingkat pendidikan yang tidak sesuai sehingga pengetahuan masih rendah dan pengembangan karir yang belum jelas karena waktu pelaksanaan promosi yang belum jelas. Hasil tabulasi silang antara dimensi stress kerja dengan status pekerja didapatkan bahwa pada pekerja tetap dimensi stress yang memiliki presentase tertinggi adalah konflik peran dan perkembangan karir, sedangkan pada pekerja tidak tetap dimensi stress yang memiliki presentase tertinggi

adalah konflik peran dan beban kualitatif, hal ini dikarenakan baik pekerja tetap dan pekerja kontrak harus melakukan pekerjaan sesuai *job descriptionnya* dan pekerjaan lain terkait keselamatan, audit, meeting dan visit dari internal dan dari klien. Sementara untuk pekerja tetap dimensi perkembangan karir memiliki tingkat stress dengan level sedang berat dikarenakan harapan kepastian karir pada pekerja tetap lebih tinggi, karena pekerja tetap cenderung menggantungkan harapannya pada perusahaan sedangkan untuk pekerja kontrak tidak. Untuk pekerja kontrak dimensi stress yang memiliki tingkat stress sedang berat tertinggi selanjutnya adalah beban kualitatif, hal ini dikarenakan pekerja kontrak merupakan pekerja yang baru di rekrut dimana mereka melakukan pekerjaan belum memiliki pengalaman dan pengetahuan yang cukup.

## DAFTAR PUSTAKA

Azhari, Desti, Denny, Hanifa Maher, Setyaningsih, Y. (2021). Review Literature: Faktor-Faktor Kecelakaan Kerja pada Sektor Industri Pengeboran Minyak dan Gas, *Jurnal Ilmiah Permas*, 11. Available at: <https://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/1341>.

EC. (2010). *Health and Safety at Work in Europe. A statistical Potrait*. Luxembourg: Publications Office of the European Unio. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5718905/KS-31-09-290-EN.PDF/88eef9f7-c229-40de-b1cd-43126bc4a946>.

Hanna, E. and Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 15(1), pp. 13–28.

Hidayatullah, T. and Alvionita, L. (2020). Impor gas meningkat, konsumsi LPG bersubsidi masih tinggi. Available at: <https://lokadata.id/artikel/impor-gas-meningkat-konsumsi-lpg-bersubsidi-masih-tinggi>.

IRAJ MOHAMMAD FAM1, ALI KIANFAR, S. M. (2010). Evaluation of Relationship between Job Stress and Unsafe Acts with Occupational Accident Rates in a Vehicle Manufacturing in Iran. *INTERNATIONAL JOURNAL OF OCCUPATIONAL HYGIENE*, pp. 85–90. Available at: <http://ijoh.tums.ac.ir>.

Jantan, A. H., Bashir, A. and Masud, S. (2017). Work Stress among Managers of Business Organizations in Bangladesh. *The International Journal Of Business & Management*, (February 2018), pp. 15–23.

Rigotti, T. *et al.* (2009). Employment Prospects of Temporary and Permanent Workers: Associations with Well-being and Work Related Attitudes<sup>1</sup>, *Journal Psychologie des Alltagshandelns/Psychology in Everyday Activity*, 2(1), pp. 22–35.

Sandhu;, Vineet Kaur, K. L. (2021). A transactional approach of occupational stress and behaviour pivotal to human error and leadership in Maritime. *journal of environmental and occupational health*, 11(2), pp. 9–17. Available at:

# Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat IV

Prosiding

ISSN (Online) :

<https://www.jenvoh.com/jenvoh-articles/a-transactional-approach-of-occupational-stress-and-behaviour-pivotal-to-human-error-and-leadership-in-maritime-54010.html>.

Skakon, J. *et al.* (2011). Do managers experience more stress than employees? Results from the Intervention Project on Absence and Well-being (IPAW) study among Danish managers and their employees. *Work*, 38(2), pp. 103–109. doi: 10.3233/WOR-2011-1112.

Tantra, S. and Larasati, T. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Majority*, 4(9), pp. 58–63. Available at: <https://juke.kedokteran.unila.ac.id/index.php/majority/article/view/1408>.

WHO (2008). Guidance on The European Framework for psychosocial Risk Management. A Resource for Employers and Worker Representatives. *Protecting Workers Health Series no. 9*, 9.