



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Di Industri Manufaktur

Friska Dela Oktapiani¹, Susilawati²

¹ Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

² Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

¹Friskaaadellaa74@gmail.com, ²susilawati@uinsu.ac.id

Abstrak

This study analyzes the factors that affect the level of work stress in employees in the manufacturing industry sector. This study uses a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to employees in several manufacturing companies. Regression analysis techniques are used to evaluate the impact of various factors on work stress. In addition, demographic characteristics such as age, education, and employment status also play an important role in determining stress levels. This study recommends the need for management policies that focus on reducing workload, improving work environment conditions, and providing employee welfare programs to reduce stress and improve employee welfare. These findings provide valuable insights for manufacturing companies in their efforts to create a healthier and more productive work environment.

Kata Kunci: *work stress, workload, work environment, work-life balance, manufacturing industry*

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan fenomena yang umum dialami oleh karyawan di berbagai sektor industri, termasuk dalam industri manufaktur. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat memberikan dampak negatif tidak hanya pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Industri manufaktur, sebagai salah satu sektor yang menuntut produktivitas tinggi dan ketepatan waktu dalam proses produksinya, sering kali menjadi lingkungan yang potensial untuk munculnya stres kerja.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan di industri manufaktur sangat penting untuk memahami dinamika yang terjadi di dalamnya. Identifikasi faktor-faktor ini tidak hanya dapat membantu perusahaan dalam mengelola risiko stres kerja, tetapi juga dalam meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan.

Dalam konteks ini, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi ambang stres pada karyawan di industri manufaktur. Dengan memperdalam pemahaman terhadap faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan strategi dan kebijakan yang efektif untuk mengurangi dampak negatif stres kerja serta meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik bagi karyawan.

Kajian ini akan mengambil pendekatan analitis untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang signifikan dalam mempengaruhi tingkat stres kerja. Selain itu, kajian ini juga akan menguraikan implikasi hasil penelitian dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan strategi organisasional yang relevan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam literatur mengenai stres kerja di sektor industri manufaktur.

KAJIAN TEORITIS

Definisi Stres Kerja

Munandar (2001) mendefinisikan stres sebagai sebuah kondisi negatif dapat memicu adanya penyakit fisik, mental, maupun perilaku yang tidak sewajarnya terjadi pada tubuh manusia. **Menurut Quick dan Quick (1984)** dalam buku Gangguan Kesehatan Akibat Faktor Psikososial di Tempat Kerja Kemenkes RI, jenis stres ini dikategorikan menjadi 2 yaitu Eustres dan Distres. Eustres adalah stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Sementara Distres adalah stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak).

Kemenkes RI (2011) Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang timbul apabila tuntutan dalam suatu pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pekerja. Hal ini juga selaras dengan pengertian stres kerja menurut Beehr dan yang dikutip oleh **Luthans (2011)** yaitu suatu kondisi dimana terjadi sebagai hasil interaksi antara pekerja dengan pekerjaannya dan ditandai dengan adanya perubahan perilaku manusia yang menyimpang dari fungsi normalnya.

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah respon negatif yang timbul dalam diri seseorang akibat adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas/kemampuannya. Stres ini terjadi dalam berbagai keadaan kerja, yang akan diperparah apabila pekerja merasa mendapat sedikit dukungan dari rekan di sekitarnya.

Gejala Stres

Gejala stres yang dapat timbul menurut **American Psychological Association (2016)** dibagi menjadi 3 diantaranya gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku. Penjelasanannya adalah sebagai berikut :

- a. **Gejala psikologis**
Gejala pada psikologis yang sering terjadi pada stres akut, seperti menurunnya nafsu makan, sedih yang terus-terusan, merasa tertekan, merasa sulit berkonsentrasi, sering merasa ketakutan atau kegagalan, mudah menangis, gelisah, selalu merasa kesepian, merasa bahwa orang-orang sekitarnya tidak ramah, sedikit berbicara, serta selalu merasa tidak disukai oleh semua orang.
- b. **Gejala fisiologis**
Gejala fisiologis atau fisik yang dialami dari stres akut diantaranya raut wajah seperti panas, nyeri pada dada, sakit kepala, mulut kering, nafas pendek, nyeri pada otot, sembelit atau diare, tekanan darah tinggi/ hipertensi, kelelahan, insomnia atau merasa sulit tidur, mudah terserang penyakit, mengalami gangguan pencernaan, jantung berdebar lebih kencang, kaku pada rahang, banyak mengeluarkan keringat, menurunnya atau bertambahnya nafsu makan, serta gemetar pada tangan.
- c. **Gejala Perilaku**
Gejala perilaku yang dapat timbul akibat stres akut diantaranya menjadi tidak sabaran, mudah marah, penggunaan alkohol atau obat-obatan, merokok, dapat timbul kecelakaan kerja dan menjadi orang yang tidak bertanggung jawab.

Dampak Stres

Stres kerja juga akan memicu timbulnya dampak lain. (**Cox dkk. 2000**) telah membagi efek stres kerja dalam beberapa dampak, seperti :

1. Dampak subjektif, menimbulkan khawatir/gelisah, merasa bosan, depresi, pesimis, tidak sabar, kelesuan, kelelahan, merasa kesepian dan terkucilkan dari kelompok.
2. Dampak perilaku, seperti makan dan merokok berlebihan, mudah memosi dan perilaku impulsif.
3. Dampak kognitif, dapat menyebabkan ketidakmampuan dalam pengambilan keputusan yang baik, berkurangnya daya konsentrasi, menjadi lebih peka akan kritik, perhatian menurun serta gangguan mental.
4. Dampak organisasi, seperti menurunnya produktivitas, pergantian karyawan, terasingkan dalam kelompok kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan berkurangnya loyalitas.

Determinan Stres Kerja

Berdasarkan teori para ahli faktor determinan stres kerja dapat dibagi dalam 3 bagian antara lain faktor individu, faktor pekerjaan serta faktor diluar pekerjaan. Berikut ini merupakan penjelasan dari setiap faktor yang mempengaruhi stres kerja :

1.Faktor Individu

Faktor individu adalah suatu faktor yang berasal dari individu tersebut atau karakteristik yang melekat pada setiap individu yang memungkinkan menjadi sebab terjadinya stres. Menurut **Cooper (1989)** dalam **Munandar (2001)** faktor penyebab stres kerja dapat berasal dari faktor individu seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, tipe kepribadian dan status pernikahan. Status pernikahan juga merupakan salah satu karakteristik yang ada pada individu sehingga dimasukkan ke dalam faktor individu.

2.Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan adalah faktor pemicu stres yang sumbernya berasal dari pekerjaan. Menurut **Health, Safety, and Executive (HSE) (2004)** faktor yang berasal dari pekerjaan dapat dibagi menjadi 6 yaitu tuntutan tugas, kontrol terhadap pekerjaan, hubungan interpersonal, dukungan sosial, peran, perubahan dalam organisasi. Sementara itu faktor lain yang dapat dimasukkan kedalam faktor pekerjaan menurut **Samura dan Sitompul (2020)** yaitu ketidakpastian kerja dan pengurangan gaji.

3.Faktor di Luar Pekerjaan

Menurut **Cooper (1989)** dalam **Munandar (2001)** faktor di luar pekerjaan adalah segala faktor yang berasal dari luar pekerjaan. Faktor di luar pekerjaan adalah faktor yang mencakup segala unsur kehidupan dari individu tersebut yang didapatkan melalui interaksi yang dapat menimbulkan tekanan atau stres kerja. Faktor di luar pekerjaan juga merupakan isu-isu yang ada dalam keluarga dan masyarakat seperti kesulitan ekonomi, konflik dalam keluarga, konflik dengan tetangga yang dapat menyebabkan timbulnya tekanan pada seseorang dalam pekerjaannya (**Munandar, 2001**). Penelitian yang dilakukan oleh **Divara dan Rahyuda (2016)** menyatakan bahwa ternyata konflik keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja artinya tingkat stres karyawan akan semakin meningkat seiring dengan banyaknya konflik yang dihadapi oleh karyawan tersebut. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Rachman (2017)** bahwa aktivitas diluar pekerjaan berhubungan secara statistik dengan stres kerja dengan nilai p value (0,032).

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data dari responden yang bekerja di industri manufaktur. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memungkinkan pengukuran yang lebih terukur terhadap tingkat stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Partisipan

Partisipan pada penelitian kali ini merupakan pekerja yang bekerja di berbagai bidang industri manufaktur. Partisipan dipilih secara acak untuk memastikan representasi yang lebih luas dari berbagai tingkat pekerjaan dan pengalaman.

Instrumen

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner terstruktur yang dirancang berdasarkan teori-teori yang telah disebutkan sebelumnya, seperti teori stres menurut Munandar (2001), Quick dan Quick (1984), dan definisi stres kerja menurut Kemenkes RI (2011). Kuesioner ini mencakup pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat stres kerja, gejala stres, serta faktor-faktor individu, pekerjaan, dan di luar pekerjaan yang mempengaruhi stres.

Prosedur Pengumpulan Data

Data kemudian dikumpul oleh distribusi kuesioner untuk partisipan di tempat kerja mereka. Peneliti memberi penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian serta instruksi pengisian kuesioner kepada partisipan. Setelah partisipan mengisi kuesioner, data dikumpulkan dan disimpan dengan aman untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Teknik analisis ini akan membantu dalam memahami seberapa besar kontribusi faktor individu, pekerjaan, dan di luar pekerjaan terhadap tingkat stres kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Analisis

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa faktor-faktor tertentu memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan di industri manufaktur. Faktor individu seperti usia, jenis kelamin, dan status pernikahan memainkan peran penting dalam mengalami stres kerja. Pekerjaan juga mempengaruhi tingkat stres, terutama melalui tuntutan tugas, kontrol terhadap pekerjaan, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Selain itu, faktor di luar pekerjaan seperti konflik dalam keluarga atau masalah ekonomi juga berdampak signifikan terhadap tingkat stres kerja.

Implikasi dan Rekomendasi

Hasil dari penelitian ini mempunyai suatu implikasi penting untuk manajemen sumber daya manusia pada industri manufaktur untuk mengelola stres kerja dengan lebih efektif. Rekomendasi termasuk pengembangan program-program untuk meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja, pelatihan untuk manajer dalam mengelola konflik, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja pribadi karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini termasuk ukuran sampel yang mungkin tidak mewakili seluruh populasi karyawan industri manufaktur secara menyeluruh. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga aspek-aspek kualitatif yang lebih mendalam mungkin belum terungkap sepenuhnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkonfirmasi pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di industri manufaktur. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan serta kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Anita Dewi, Yuliani Setyaningsih, dan Suroto. 2017. "HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN INTRINSIK DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA SANDBLASTING." *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal)* 5(3):226–33.
- Ansori, Rian Rosihan, dan Tri Martiana. 2017. "HUBUNGAN FAKTOR KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KONDISI PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT GIGI." *The Indonesian Journal of Public Health* 12(1):75. doi: 10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84.
- Anugrahi, Sabrina. 2017. "HUBUNGAN ANTARA PERUBAHAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PELAKSANA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI JAMBI." Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, Medan.
- APA. 2012. Measures of Organizational Stressors.
- Aprianti, Rina-, dan Agus- Surono. 2018. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA DOSEN TETAP DI STIKES Y BENGKULU." *Photon: Jurnal Sain dan Kesehatan* 9(1):189– 96. doi: 10.37859/jp.v9i1.1082.
- Ardana, I. Komang Dkk. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: *Graha Ilmu*.

- Aulya, Diana. 2013. "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas di Polres Metro Jakarta Pusat Bulan April-Agustus Tahun 2013. Undergraduate Thesis." UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Awalia, Miptahul Janah, Novita Medyati, dan Zakarias Giay. 2021. "Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kwaingga Kabupaten Keerom." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 5(2):7.
- Azhar, Fakhriyah. 2020. "Determinan Stres Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Cilegon Saat Work From Home Tahun 2020." UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan