

## **GAMBARAN STRES KERJA PADA PEKERJA OPERATOR DUMPTRUCK PT. X KOTA TARAKAN KALIMANTAN UTARA**

### **DESCRIPTION OF WORK STRESS ON DUMPTRUCK OPERATOR WORKERS PT. X TARAKAN CITY, NORTH KALIMANTAN**

<sup>1</sup>Sigit Hendriawan Eko Permadi, <sup>2</sup>Muhamad Hasim Dwi Prajitno

<sup>1</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga

<sup>2</sup>PT. Mandiri Inti Perkasa

Email: sigit.hendriawan.e.p-2014@fkm.unair.co.id

#### **ABSTRACK**

Dumptruck operators have a risk of experiencing job stress. The aim of this research was to describe the level of work stress and analyze the related factors with the occurrence of work stress on dumptruck operators in PT X Tarakan City. This research was an observational analytic, used cross sectional design. The respondents was a 110 dump truck operator used simple random sampling method. Data were collection used Generic Job Stress Questioner from NIOSH for job stress and questionnaires Depression Anxiety Stress Scale 42 (DASS 42) that had been modified to determine stress level and data analysis used Spearman correlation test. The results of this study showed that from 110 respondents there are had very low job stress level with 73 people (66,4%), had low job stress with 23 people (20,9%) and had moderate job stress of 14 people (12, 7%). There were a correlation between lenght of work ( $p= 0,000$ ), interpersonal conflict ( $p= 0,000$ ), job uncertainty ( $p= 0,009$ ), employment opportunity ( $p= 0,000$ ), work demands ( $p=0,003$ ), and mental demands ( $p=0,000$ ). But there were no correlation between Age ( $p= 0,115$ ), marital status ( $p= 0,381$ ), and role conflict ( $p=0,071$ ) with job stress. The conclusion of this research is the level of job stress dumptruck operator PT. X tends to be low and still within normal limits so as not to disrupted its work performance.

**Keywords:** Job Stress, *Dumptruck* Operator, NIOSH

#### **PENDAHULUAN**

Di Indonesia industri pertambangan merupakan bidang industri yang menyumbang kontribusi cukup besar dalam pergerakan ekonomi nasional. Pertambangan adalah sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan, dan penjualan, serta kegiatan pasca tambang (Undang-undang RI Nomor 4 Tahun 2009).

Industri pertambangan menjadi semakin kompleks dan semakin canggih. Dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan pekerja. Dalam menjalankan pekerjaannya,

pekerja dapat mengalami tekanan atau yang dinamakan stres kerja. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan pekerja sering mengalami kecemasan, kejenuhan.

Menurut WHO di tahun 2014 banyak negara yang menemukan bahwa sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi. Hasil penelitian *Labour Forrce Survey* pada tahun 2014 menemukan adanya 440.000 kasus stres kerja di Inggris dengan angka kejadian sebesar 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres akibat kerja diantaranya berakibat fatal dan diperkirakan mengalami kehilangan hari kerja sebesar 43%. *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), menunjukkan bahwa 40% dari 100% pekerja mengatakan mengalami *stressfull* yang sangat tinggi pada saat bekerja (*Northwestern National Life Survey*.2014), menyebutkan bahwa pekerja mengatakan pernah mengalami stres dengan level yang berbeda-beda di

antaranya pekerja yang sering mengalami stres, mulai stres bahkan sangat stres dengan beban kerjanya sebanyak 26% dari 100% karyawan.

Operator *dumpruck* merupakan tonggak penentuan bahan baku industri karena bertindak langsung sebagai media pengambil batubara. Perusahaan menetapkan standarisasi kerja yang tinggi kepada divisi operator guna meningkatkan kuantitas bahan baku produksi. Adanya beban kerja yang berat pada operator yang mempunyai kewajiban kerja selama 12 jam sehari menuntut mereka memiliki fisik yang prima, keterdesakan waktu, kondisi lingkungan fisik yang buruk, pekerjaan berulang-ulang dan tidak variatif serta faktor pekerjaan lainnya berdampak pada timbulnya stres kerja pada karyawan. Serta faktor lain yang dapat memicu kondisi stres diantaranya beban kerja pekerja, konflik interpersonal, konflik peran, tuntutan mental, kurangnya kesempatan kerja, ketidakpastian pekerjaan, *shift* kerja, tempat kerja yang berbahaya, faktor keluarga.

Stres yang berkepanjangan dapat berdampak pada aspek dan sistem tubuh seseorang. Stres berdampak pada pada emosional, kognitif, fisiologis, dan perilaku. Dampak secara emosional meliputi cemas, depresi, tekanan fisik, dan psikologis. Dampak kognitif berakibat pada penurunan konsentrasi, peningkatan distraksi, dan berkurangnya kapasitas memori jangka pendek. Dampak secara psikologis mengakibatkan pelepasan *epinefrin* dan *norepinefrin*, yang mengakibatkan terganggunya sistem pencernaan, nafas cepat, peningkatan denyut jantung, dan kontriksi pembuluh darah. Dampak pada perilaku seperti meningkatnya ketidakhadiran kerja, terganggunya pola tidur, dan pekerjaan menjadi kurang optimal (Eysenck, 2009).

Pengukuran stres kerja penting dilakukan untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja yang dialami oleh para pekerja. Sehingga perusahaan dapat mengevaluasi penyebab stres kerja yang dialami para pekerja mereka. Pengukuran ini juga dapat digunakan sebagai langkah pencegahan dan pengendalian stres kerja

yang terjadi. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai tingkat stres dan faktor yang mempengaruhi kerja pada pekerja bagian operator *dumpruck* PT. X tahun 2018.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis observasional analitik dengan menggunakan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja operator *dumpruck* di PT. X. Jumlah populasi operator *dumpruck* yaitu sebanyak 153 pekerja operator *dumpruck* yang bekerja di area pertambangan batubara PT. X. Pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* sehingga diperoleh total responden penelitian sebanyak 110 orang operator *dumpruck* yang ditentukan dengan metode *simple random sampling*.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah tingkat stres kerja sbagai variabel dependen dan variabel independen yaitu : umur, masa kerja, tingkat pendidikan, konflik interpersonal, konflik peran, ketidakpastian pekerjaan, kesempatan kerja, tututan pekerjaan, dan tuntutan mental. Pengumpulan data menggunakan metode membagikan kuesioner dengan mewawancarai responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Generic Job Stress Questionere* dari NIOSH untuk penyebab stres kerja dan kuesioner *Depression Anxiety Stress Scale 42* (DASS 42) yang telah dimodifikasi untuk menentukan tingkat stres. Pengambilan data menggunakan metode wawancara dengan menggunakan kuesioner.

Analisa data yang digunakan adalah uji korelasi *Spearman* dengan  $\alpha$  sebesar 5% untuk menguji umur, masa kerja, tingkat pendidikan, konflik interpersonal, konflik peran, ketidakpastian pekerjaan, kesempatan kerja, tututan pekerjaan, dan tuntutan mental dengan tingkat stres kerja.

Penelitian ini dilakukan di area wilayah daerah Kabupaten Nunukan dan Kabupaten Tana Tidung , Kecamatan Sesayap , Kalimantan Utara. Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2017 – Juli 2018 dengan waktu pengumpulan data pada

bulan Februari – Maret 2018. Penelitian ini telah dinyatakan lolos kaji etik oleh Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga pada tanggal 9 Februari 2018.

**HASIL**

**Distribusi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat diketahui dari umur, status pernikahan, masa kerja. umur termuda yang menjadi responden penelitian ini berumur 20 tahun sedangkan umur tertua berumur 43 tahun. Rata-rata umur responden berada pada rentan 37,95 ( $\pm 7,54$ ) tahun. Responden terbanyak berada pada kisaan umur 40-49 tahun dengan jumlah 42,7% dengan umur responden terbanyak berumur 43 tahun.

**Tabel 1.** Distribusi Karakteristik Individu

Variabel	Kategori	n	%
Umur	20-29 tahun	9	8,20
	30-39 tahun	16	14,50
	40-49 tahun	47	42,70
	50-54 tahun	38	34,50
Status Pernikahan	Belum menikah	10	9,10
	Sudah menikah	100	90,90
Masa Kerja	0-2 tahun	37	33,60
	3-5 tahun	20	18,20
	6-8 tahun	29	26,40
	9-11 tahun	24	21,80
Tingkat Stres Kerja	Sangat rendah	73	66,40
	Rendah	23	20,90
	Sedang	14	12,70
	Tinggi	0	0,00
	Sangat tinggi	0	0,00

Dilihat dari status pernikahan responden terdapat 10 orang responden yang belum menikah dan terdapat 100 responden yang telah menikah. Masa kerja responden terpendek yaitu 1 bulan dan masa kerja terlama selama 132 bulan (11 tahun). Rata-rata masa kerja responden yaitu 59,75 bulan (5 tahun). Masa kerja kurang dari 2 tahun memiliki jumlah responden terbanyak sebesar 33,6%. Responden paling banyak mengalami tingkat stres sangat rendah yaitu

73 orang (66,4%), stres rendah 23 orang (20,9) dan tingkat stres sedang sebanyak 14 orang (12,7%) sedangkan untuk tingkat stres tinggi dan sangat tinggi tidak dialami oleh responden. Karakteristik responden secara rinci dapat dilihat pada tabel 1.

**Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

**Umur**

Hasil penelitian menunjukkan umur yang paling banyak mengalami tingkat stres sedang adalah umur 40-49 tahun sedangkan umur yang paling banyak mengalami tingkat stres sangat rendah adalah umur 30-39 tahun.

**Masa Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja sangat rendah paling banyak dialami oleh responden dengan masa kerja 6-8 tahun sedangkan untuk stres kerja sedang di dominasi oleh kelompok masa kerja dibawah 2 tahun.

**Status Pernikahan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang belum menikah dari total 10 orang terdapat 9 orang yang mengalami stres sangat rendah dan 1 orang mengalami stres rendah. Sedangkan, stres sedang sebanyak 14 orang dialami oleh responden yang sudah menikah.

**Konflik Peran**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja dengan konflik peran yang rendah mengalami tingkat stres kerja sangat rendah sebesar 62,7% dengan jumlah 69 orang. Sedangkan untuk tingkat stres sedang paling banyak dialami oleh pekerja yang mengalami konflik peran rendah.

**Konflik Interpersonal**

Jumlah responden yang mengalami stres sangat rendah terbanyak adalah responden yang memiliki konflik interpersonal rendah dengan jumlah 66 orang sedangkan stres sedang terbanyak dialami oleh responden yang memiliki konflik interpersonal tinggi dengan jumlah 11 orang.

**Ketidakpastian Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang mengalami ketidakpastian kerja dengan mengalami stress sangat rendah sebanyak 41 orang sedangkan

**Tabel 2.** Distribusi Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Umur, Masa Kerja, Status Pernikahan, Konflik Peran, Konflik Interpersonal, Ketidakpastian Kerja, Kesempatan Kerja, Tuntutan Kerja, Tuntutan Mental

Variabel	Kategori	Tingkat Stres Kerja						Total	
		Sangat Rendah		Rendah		Sedang		N	%
		n	%	n	%	n	%		
Umur	20-29 tahun	7	6,40	5	4,50	4	3,60	16	14,50
	30-39 tahun	31	28,20	12	10,90	4	3,60	47	42,70
	40-49 tahun	28	25,50	5	4,50	5	4,50	38	34,50
	50-54 tahun	7	6,40	1	0,90	1	0,90	9	8,20
Masa Kerja	0-2 tahun	15	13,60	14	12,70	8	7,30	37	33,60
	3-5 tahun	17	15,50	2	1,80	1	0,90	20	18,20
	6-8 tahun	23	20,90	3	2,70	3	2,70	29	26,40
	9-11 tahun	18	16,40	4	3,60	2	1,80	24	21,80
Status Pernikahan	Belum Menikah	9	8,20	1	0,90	0	0,00	10	9,10
	Sudah Menikah	64	58,20	22	20,00	14	12,70	100	90,90
Konflik Peran	Rendah	69	62,70	20	18,20	12	10,90	101	91,80
	Sedang	4	3,60	3	2,70	2	1,80	9	8,20
	Tinggi	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Konflik Interpersonal	Rendah	66	60,00	20	18,20	3	2,70	89	80,90
	Sedang	6	5,50	2	1,80	0	0,00	8	7,30
	Tinggi	1	0,90	1	0,90	11	10,00	13	11,80
Ketidakpastian Pekerjaan	Ya	41	37,30	12	10,90	12	10,90	65	59,10
	Tidak	32	29,10	11	10,00	2	1,80	45	40,90
Kesempatan Kerja	Cukup	69	62,70	21	19,10	1	0,90	91	82,70
	Kurang	4	3,60	2	1,80	13	11,80	19	17,30
Tuntutan Kerja	Rendah	6	5,50	2	1,80	1	0,90	9	8,20
	Sedang	64	58,20	20	18,20	3	2,70	87	85,50
	Tinggi	3	2,70	1	0,90	10	9,10	14	12,70
Tuntutan Mental	Rendah	0	0,00	1	0,90	0	0,00	1	0,90
	Sedang	47	42,70	14	12,70	0	0,00	61	55,50
	Tinggi	26	23,60	8	7,30	14	12,70	48	43,60

responden responden yang mengalami ketidakpastian kerja dan mengalami stres sedang sebanyak 12 orang.

**Kesempatan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan kesempatan kerja yang cukup lebih banyak mengalami tingkat stres sangat rendah sebanyak 69 orang. Sedangkan tingkat stres sedang lebih banyak dialami oleh responden yang merasa kurang kesempatan kerjanya sebanyak 13 orang.

**Tuntutan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan tuntutan kerja sedang memiliki tingkat stres sangat rendah terbanyak yaitu 64 orang sedangkan tingkat stres sedang terbanyak dialami oleh responden dengan tuntutan kerja tinggi sebanyak 10 orang.

**Tuntutan Mental**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan tuntutan mental tinggi secara keseluruhan mengalami tingkat stres

sedang yaitu sebanyak 14 orang. Sedangkan tingkat stres kerja sangat rendah dan rendah lebih banyak dialami oleh pekerja yang memiliki tuntutan mental sedang.

Secara rinci, distribusi tingkat stres kerja berdasarkan umur, masa kerja, status pernikahan, konflik peran, konflik interpersonal, ketidakpastian kerja, kesempatan kerja, tuntutan kerja, dan tuntutan mental dapat dilihat pada Tabel 2.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa operator *dumpruck* di PT. X kota Tarakan Kalimantan utara yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Dari 110 orang responden diantaranya mengalami tingkat stres sangat rendah dengan jumlah 73 orang (66,4%), stres rendah dengan jumlah 23 orang (20,9%) dan yang mengalami stres kerja sedang sebesar 14 orang (12,7%). Tidak ada responden yang mengalami tingkat stres tinggi dan sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kecenderungan stres kerja yang dialami pekerja operator *dumpruck* cenderung sangat rendah. Hal ini disebabkan karena perusahaan telah memperhatikan dampak yang akan timbul dari pekerjaan pekerja yaitu berupa stres kerja.

Stres kerja pada operator *dumpruck* dalam penelitian ini tergolong stres kerja yang sangat rendah. Menurut Suprihanto, (2013) manajemen perusahaan mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres rendah. Dengan alasan bahwa pada tingkat stres rendah akan memberikan hal positif karena pekerja akan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Tetapi ketika tingkat stres rendah dibiarkan dan berkepanjangan akan mengakibatkan tingkat stres yang lebih tinggi serta mengganggu kinerja pekerja. Stres rendah akan menghilang bersamaan dengan selesainya suatu masalah yang dialami pekerja atau telah terobati dengan adanya hiburan. Seseuai dengan hasil penelitian ini bahwa setiap responden berpendapat bahwa mereka tidak mengalami stres ketika mereka sedang cuti atau libur. Hiburan yang dilakukan oleh pekerja untuk mengurangi stres yang

dihadapinya adalah dengan melakukan olahraga, menghubungi keluarga dan bersantai. Adanya dukungan dari keluarga atau orang terdekat juga dapat mengurangi timbulnya stres kerja.

Penelitian ini stres kerja yang dialami oleh pekerja operator *dumpruck* yang diteliti ada beberapa faktor seperti umur, masa kerja, tingkat pendidikan, konflik peran, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, kesempatan kerja, tuntutan kerja, tuntutan mental. Dari 9 faktor yang diteliti ada 6 faktor yang secara statistik memiliki hubungan dengan stres kerja yaitu masa kerja, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, kesempatan kerja, tuntutan pekerjaan, tuntutan mental. Sedangkan faktor yang tidak berhubungan dengan stres kerja yaitu umur, status pernikahan dan konflik peran.

### Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan stres kerja, tingkat stres kerja sedang paling banyak dialami oleh pekerja dengan masa kerja kurang dari 2 tahun. Seseorang dengan masa kerja yang sedikit maka akan menimbulkan peningkatan stres kerja. Hal ini disebabkan karena ketidaksiapan atau kurangnya pengalaman pekerja dalam melaksanakan tugasnya serta perlunya beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Tingkat stres kerja sedang juga banyak dialami oleh pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun. Hal ini disebabkan karena masa kerja yang terlalu lama dan dengan pekerjaan yang monoton akan menimbulkan kejenuhan dan kebosanan yang dapat menimbulkan stres kerja bagi pekerja (Boediono, 2003). Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan negatif antara masa kerja dengan stres kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin pendek masa kerja maka pekerja akan mudah mengalami peningkatan stres kerja. Berdasarkan uji statistik menggunakan korelasi spearman menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada  $\alpha = 0,01$  artinya terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Asri Akrima yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja

dengan stres kerja dengan nilai signifikan 0,94.

### **Konflik Interpersonal**

Konflik interpersonal dapat terjadi akibat adanya gangguan ketika melakukan interaksi sosial antara pekerja dengan orang lain seperti rekan kerja sesama operator, pengawas dan rekan kerja di bagian lainnya. Gangguan ini timbul karena adanya ketidaksepakatan antar pekerja terhadap kebutuhan atau keinginan personal yang harus dipenuhi (Liliweri, 2005) Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan korelasi spearman menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada  $\alpha = 0,01$  artinya terdapat hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja. Dalam penelitian ini konflik interpersonal memiliki hubungan positif dengan stres kerja yang dialami pekerja yaitu semakin tinggi konflik interpersonal yang dialami pekerja maka semakin meningkatkan pula stres kerja yang dialami pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akrima, 2014) yaitu terdapat hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,01. Konflik interpersonal memiliki dampak terhadap stres kerja dalam waktu yang panjang. Dampak yang dialami akibat konflik interpersonal ini yaitu pekerja mengalami gelisah dan merasa tidak nyaman dan tidak akur terhadap orang lain yang dapat memicu terjadinya stres kerja. Konflik interpersonal yang sering terjadi pada pekerja yaitu ketika pekerja sulit untuk berkomunikasi saat menggunakan radio komunikasi pada saat bekerja yang dapat mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman antar pekerja dalam melakukan tugasnya.

### **Ketidakpastian Pekerjaan**

Ketidakpastian pekerjaan berkaitan dengan ancaman terjadinya kehilangan pekerjaan di masa mendatang. Ketidakpastian pekerjaan merupakan salah satu penyebab stres kerja yang dapat mengakibatkan menurunnya performa kerja dan pekerja yang mencoba untuk beralih untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Ketidakpastian pekerjaan ini ditanggapi berbeda oleh setiap pekerja. Di satu sisi pekerja akan meningkatkan *performance* kerjanya agar mereka dapat tetap bekerja di

perusahaan sehingga pekerja bekerja semakin giat. Pendapat lain yang dikemukakan secara tidak langsung dapat menimbulkan kondisi stres karena bagi para pekerja. Ketidakpastian pekerjaan ini merupakan sebuah ancaman dalam keberlangsungan pada pekerjaannya. Ketidakpastian pekerjaan dapat pula terjadi akibat perubahan teknologi yang semakin canggih dan berkembang dimasa yang akan datang. Sehingga pekerja merasa khawatir apabila keterampilan yang dimiliki tidak diperlukan lagi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kekhawatiran mengenai ketidakpastian pekerjaan yang terjadi dapat meningkatkan risiko terjadinya stres kerja pada pekerja tersebut (Robbins, 2008).

Pekerja operator *dumptruck* merasakan ketidakpastian pekerjaan ini disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor kesehatan menjadi salah satu penyebab pekerja merasakan ketidakpastian pekerjaan karena dalam pekerjaannya sebagai operator *dumptruck* dibutuhkan fisik dan psikis yang baik. Apabila pekerja mengalami penurunan kesehatan seperti menurunnya fungsi penglihatan, pendengaran dan pernapasan maka pekerja yang mengalami penurunan kesehatan tersebut akan dipindah tugaskan ke pekerjaan yang lain. Oleh karena hal tersebut tidak jarang pekerja yang mengalami penurunan kesehatan tersebut dipensiunkan dini dan digantikan oleh pekerja yang lebih bugar karena tidak memiliki keterampilan lain selain menjadi operator alat berat. Dari faktor kesehatan ini banyak terjadi di usia tua yang telah mendekati masa pensiun. Faktor lainnya adalah ketika pekerja melakukan pelanggaran aturan dalam bekerja maka akan mendapat surat peringatan bahkan dapat dikeluarkan dari perusahaan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara ketidakpastian pekerjaan dengan stres kerja pekerja operator *dumptruck*. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan korelasi spearman menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 pada  $\alpha = 0,01$  artinya terdapat hubungan antara ketidakpastian kerja dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurazizah yaitu terdapat hubungan antara ketidakpastian

pekerjaan dengan stres kerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0,00.

### **Kurangnya Kesempatan**

Kurangnya kesempatan kerja yang dialami pekerja dapat menjadi suatu faktor penyebab pekerja mengalami peningkatan stres kerja. Hal ini dikarenakan sedikitnya informasi tentang lapangan pekerjaan yang tersedia dan sesuai dengan keahliannya dapat memicu terjadinya stres kerja. Hal ini terjadi diakibatkan munculnya perasaan khawatir terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaannya serta kesulitan ketika akan mencari tempat kerja yang lain (Bizymoms, 2013). Kekurangan kesempatan kerja yang dirasakan oleh pekerja berasal dari perusahaan tempat mereka bekerja serta kekhawatiran pekerja terhadap kesediaan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pekerja tersebut. Kurangnya kesempatan kerja yang dirasakan pekerja menyebabkan terjadinya stres kerja yang memicu terjadinya frustrasi pada pekerja. Semakin tinggi rasa khawatir para pekerja mengenai kurangnya kesempatan kerja akan semakin meningkatkan stres kerja yang dialami oleh mereka (Karima, 2014).

Perusahaan memberikan beberapa pekerja operator keahlian lain yaitu dengan memfasilitasi mereka dengan pelatihan-pelatihan lain. Hal tersebut merupakan keuntungan yang di dapat oleh pekerja dan memberikan keahlian lain pada pekerja. Sehingga pekerja memiliki kesempatan yang lebih besar untuk naik jabatan menjadi pengawas atau bagian lain selain menjadi operator. Hasil uji statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kesempatan kerja dengan stres kerja. Hubungan antara kesempatan kerja dengan stres kerja memiliki hubungan yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kurangnya kesempatan kerja maka akan semakin meningkatkan stres kerja pekerja. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan korelasi spearman menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada  $\alpha = 0,01$  artinya terdapat hubungan antara kesempatan kerja dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurazizah yaitu dengan nilai signifikan 0,00 yang artinya

terdapat hubungan antara kesempatan kerja dengan stres kerja.

### **Tuntutan Kerja**

Tuntutan kerja ini terdiri dari beban kerja serta tanggung jawab pada pekerjaan tersebut. Stres yang terjadi dapat diakibatkan dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja. Hal tersebut dapat diakibatkan karena beban kerja yang terlalu banyak ataupun beban kerja yang terlalu sedikit. Jumlah beban kerja yang terlalu banyak atau ketika pekerja diharuskan menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntutan waktu merupakan salah satu penyebab terjadinya stres kerja. Permasalahan jumlah beban kerja merupakan masalah umum yang terjadi di bidang industri. Tingkat pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan pekerja mengalami kebosanan dan kejenuhan sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan *overstress* (Tarwaka, 2014). Tanggung jawab terdiri dari 2 yaitu tanggung jawab terhadap barang dan tanggung jawab terhadap orang lain. Tanggung jawab seorang operator adalah memeriksa kendaraan dengan melakukan P2H (pemeriksaan dan perawatan harian) pada unit *dumptruck*, membawa batubara atau tanah galian sesuai dengan intruksi pengawas, berkendara sesuai dengan peraturan lalu lintas tambang.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan korelasi spearman menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,003 pada  $\alpha = 0,01$  artinya terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja. Tuntutan kerja dengan tingkat stres kerja memiliki hubungan yang berpola positif, artinya semakin meningkatnya tuntutan kerja maka tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja akan semakin meningkat. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Murni Kasmarani pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara tuntutan kerja fisik dengan stres kerja dengan nilai p-value 0,332.

### **Tuntutan Mental**

Tuntutan mental merupakan sumber stres yang signifikan. Tuntutan mental yang paling besar dirasakan oleh pekerja yaitu

keharusan berkonsentrasi dan waspada secara terus menerus. Hal ini disebabkan karena pekerja operator *dumptruck* dituntut untuk tetap berkonsentrasi saat berkendara dan memperhatikan arahan dari pengawas. Namun, ketika tekanan tersebut menjadi berlebihan atau tidak terkendali sehingga individu tersebut merasa tidak sanggup maka hal itu mengarah ke stres. Stres dapat merusak kesehatan pekerja dan kinerja seseorang (Leka, dkk., 2003). Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan korelasi spearman menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada  $\alpha = 0,01$  artinya terdapat hubungan antara umur dengan stres kerja. Hubungan antara tuntutan mental dengan stres kerja memiliki hubungan positif yaitu semakin tinggi tuntutan mental maka semakin meningkat pula stres kerja yang dialami oleh pekerja. Tuntutan mental berlebih melampaui kemampuan yang dimiliki pekerja akan menimbulkan frustrasi bahkan kelelahan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Nurazizah bahwa tuntutan mental tidak berhubungan dengan stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,97. Hal tersebut disebabkan oleh pekerja tetap dapat bekerja meskipun mendapatkan tuntutan mental yang tinggi.

Sedangkan faktor yang tidak berhubungan dengan stres kerja yaitu umur, status pernikahan, dan konflik peran. Umur merupakan salah satu variabel yang tidak berhubungan dengan tingkat stres kerja.

#### **Umur**

Penelitian terkait umur dengan terjadinya stres kerja masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin muda umur pekerja maka cenderung akan mengalami peningkatan tingkat stres kerja. Semakin tua umur seseorang maka semakin meningkat pula tingkat kedewasaannya serta kematangan jiwanya dan lebih mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji korelasi spearman menunjukkan nilai signifikansi sebesar -0,115 pada  $\alpha = 0,05$  artinya tidak terdapat hubungan antara umur dengan stres kerja. Seiring bertambahnya umur maka seseorang tersebut akan semakin berpengalaman serta akan meningkat pula kemampuannya dalam pengambilan

keputusan, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, mampu berfikir lebih rasional, lebih toleran, serta terbuka dengan pandangan orang lain sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerjanya (Sugeng, 2015).

#### **Status Pernikahan**

Status pernikahan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Seseorang yang berstatus sudah menikah dapat memiliki tingkat stres kerja lebih rendah di bandingkan dengan mereka yang belum menikah karena seseorang yang telah memiliki pasangan akan mendapatkan dukungan dari pasangannya yang dapat menurunkan tingkat stres kerja. Namun pekerja yang sudah menikah juga dapat menyebabkan semakin tingginya tingkat stres kerjanya. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan korelasi spearman menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,381 pada  $\alpha = 0,05$  artinya tidak terdapat hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja. Hal ini disebabkan seseorang yang berstatus sudah menikah secara langsung memiliki tanggung jawab yang lebih dari seseorang yang belum menikah, namun kualitas hubungan dalam keluarga juga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja pada pekerja. Individu yang telah berkeluarga mendapatkan dukungan dari keluarga, ada pasangan untuk bertukar pikiran dan menceritakan segala permasalahan hidupnya, yang tentunya dapat mengurangi stresnya di tempat kerja. Jadi dukungan dari keluarga bermanfaat untuk penurunan tingkat stres kerja seseorang (Karima, 2014)

#### **Konflik Peran**

Konflik peran terjadi ketika pekerja diharuskan untuk berperilaku atau melakukan pekerjaan dengan cara yang bertentangan dengan pekerjaan mereka. Konflik peran berhubungan dengan kelelahan secara emosional, gejala depresi dan bahkan dapat menimbulkan gangguan kesehatan secara fisik (Hubbard, 1998). Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan korelasi spearman menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,071 pada  $\alpha = 0,05$  artinya tidak terdapat hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada pekerja operator *dumptruck*. Hal ini

disebabkan setiap pekerja telah memiliki tugas atau peran masing-masing. Pembagian tugas telah dilakukan dengan baik oleh para pengawas yaitu dengan memberikan intruksi kerja kepada pekerja setiap awal shift kerja pekerja. Serta upaya yang dilakukan oleh para pengawas yaitu dengan melakukan komunikasi dengan pekerja melalui radio komunikasi sebagai alat yang digunakan untuk memberikan arahan kepada setiap pekerja. Dengan hal ini maka pekerja dapat dengan mudah mengetahui tugas atau perannya saat melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat mengurangi terjadinya konflik peran yang terjadi pada pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurazizah yaitu tidak terdapat hubungan antara konflik peran dengan stres kerja ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,27.

Penelitian ini dapat digunakan untuk pekerja yang sama dengan profesi operator *dumptruck* di perusahaan pertambangan yang berbeda. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengukur stres kerja pada pekerja operator alat berat lainnya. Namun penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu tidak mengukur lingkungan kerja fisik karena lingkungan kerja di area pertambangan diraskan sama oleh setiap operator sehingga tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dan dalam penelitian ini juga tidak mengukur terkait lingkungan kerja fisik. Selain itu penelitian ini berfokus pada faktor pekerjaan dan karakteristik individu saja yang mempengaruhi stres kerja dan tidak meneliti terkait faktor luar pekerjaan yang menyebabkan stres kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

Operator *dumptruck* di PT. X Kota Tarakan Kalimantan utara yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Dari 110 orang responden diantaranya mengalami tingkat stres sangat rendah dengan jumlah 73 orang (66,4%), stres rendah dengan jumlah 23 orang (20,9%) dan yang mengalami stres kerja sedang sebesar 14 orang (12,7%). Tidak ada responden yang mengalami tingkat stres tinggi dan sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja operator

*dumptruck* PT. X cenderung rendah. Faktor-faktor yang menyebabkan responden cenderung mengalami tingkat stres kerja sedang yaitu semakin pendek masa kerja pekerja, semakin tingginya konflik interpersonal pada pekerja, semakin pekerja merasakan ketidakpastian pekerjaan, semakin kurangnya kesempatan kerja pekerja, semakin tingginya tuntutan pekerjaan yang dialami pekerja, semakin tingginya tuntutan mental yang dialami pekerja. Sedangkan faktor yang tidak berhubungan dengan stres kerja yaitu umur, status pernikahan, dan konflik peran.

Tingkat stres kerja yang dialami pekerja cenderung rendah dan masih berada pada batas normal sehingga tidak mengganggu kinerja pekerja. Namun tuntutan mental pada pekerja dengan masa kerja yang baru cenderung mengalami tingkat stres sedang. Sehingga perlu adanya pemberian informasi terkait peraturan pertambangan kepada pekerja yang masa kerjanya tergolong baru.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih saya ucapkan kepada lembaga lentera kaji selaku pemberi dana dalam penelitian ini, kedua orang tua saya yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian penelitian ini serta dosen yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penulisan penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada teman-teman prodi kesehatan masyarakat yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan penelitian ini.

## REFERENSI

- Bizymoms. 2013. *The Lack of Job Opportunities : Job Employment Opportunities*. Tersedia di <http://www.bizymoms.com/job-career/lack-of-job-opportunities.html>.
- Eysenck, M. 2002. *Simply Psychology*. Tersedia di <https://books.google.co.id/books?id=gzmWQHxN800C&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>

- Kasmarani, M. 2012. Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat (IGD) rsud cianjur. *Jurnal kesehatan masyarakat*. 2012;1;767-776.
- Karima, A., 2014. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di PT. X Tahun 2014*. Skripsi. Univesitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. Tersedia di : [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/25524/1/A\\_SRI%20KARIMA%20-%20FKIK.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/25524/1/A_SRI%20KARIMA%20-%20FKIK.pdf)
- Leka, S., A. Griffiths, dan T. Cox. 2003. *Work Organisation and Stress. Systematic Problem Approaches for Employers, Managers, and Trade Union Representatives*. University of Nottingham. United Kingdom. Tersedia di : [www.who.int/occupational\\_health/.../en/ohstress.pdf](http://www.who.int/occupational_health/.../en/ohstress.pdf)
- Liliweri, Alo. 2005. *Prasangka Dan Konflik : Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultur*.
- NIOSH. (2014). *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire*. Tersedia di <http://www.cdc.gov/niosh/topics/workorg/detail088.html>
- Nurazizah, 2017. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di Ruang Rawat Inap Kelas III RS X Jakarta Tahun 2017* Skripsi. Univesitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. SHA. 2014. *Stres Definition & Symptoms*. Tersedia di [http://osha.europa.eu/en/tropies/stress/definitions\\_and\\_causes](http://osha.europa.eu/en/tropies/stress/definitions_and_causes)
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat. Tersedia di [https://books.google.co.id/books?id=IwrWupB1rC4C&pg=PR3&dq=robins+perilaku+organisasi&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwi8\\_tOC8pncAhUJVysKHd3ODo4Q6AEILTAB#v=onepage&q=robins%20perilaku%20organisasi&f=false](https://books.google.co.id/books?id=IwrWupB1rC4C&pg=PR3&dq=robins+perilaku+organisasi&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwi8_tOC8pncAhUJVysKHd3ODo4Q6AEILTAB#v=onepage&q=robins%20perilaku%20organisasi&f=false)
- Sugeng, Sri Utami., Hadi, Harry Tribowo., & Nataprawira, Rizki Kurnia. 2015. *Gambaran Tingkat Stres dan Daya Tahan terhadap Stres Perawat Instalasi Perawatan Intensif di Rumah Sakit Immanuel Bandung*. Bandung : FK Universitas Marantha. Tersedia di [repository.maranatha.edu/12392/10/0910112\\_Journal.pdf](http://repository.maranatha.edu/12392/10/0910112_Journal.pdf).
- Suprihanto, J. 2013. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. BPFE
- Tarwaka. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta : Uniba Press
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2009 Tentang *Pertambangan Mineral dan Batubara*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4959. Jakarta
- WHO. 2003. *Work Organisation & Stress*. [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/ohstress.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/ohstress.pdf)