



Hubungan Beban Kerja Mental, Masa Kerja, dan Usia Terhadap Kejadian Stres Pada Pekerja Perusahaan Akuakultur di Banyuwangi

The Correlation Between Mental Workload, Work Period, and Age To The Occurrence Of Stress on Workers of Aquaculture Company in Banyuwangi

¹Yarshynta Aprilia Marshanty, ²Intan Ayu Kusuma Wardani, ³Jayanti Dian Eka Sari
^{1,2,3}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga
Email: jayantidian@fkm.unair.ac.id

ABSTRACT

Stress is one of the body's response due to unbalanced demands and abilities. The workers group is one group that has the potential for stress. The impact of stress caused is very likely to affect work. The purpose of this study was to examine the relationship between mental workload and individual factors (work period, age) with stress at aquaculture company in Banyuwangi. This research was an observational study with cross sectional design. The sample of this research is 36 samples and it is a total population. The purpose of this study was to determine the correlation between variables, the research data were analyzed using the Spearman correlation test. The results showed that the majority of workers have a mental workload with a high category, stress conditions for workers are mostly in the low stress category. In conclusion, there is no relationship between mental workload (p value = 0,123) and work period (p value = 0,096) with stress. However, there is a relationship between age and stress (p value = 0,023) and this relationship is negative (correlation coefficient = -0,281). Recommendations for companies are to pay attention to workload owned by workers, both mental and physical workloads, create health programs for workers, including physical and mental health, create a healthy and comfortable work environment, and create good relationships between workers and introduce stress management to workers, so the workers are able to prevent the adverse effects of stress that might be experienced.

Keywords : Mental Workload, Stress, Individual Factor

PENDAHULUAN

Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang (*opportunity*), kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Karim 2013). Stres juga dapat berarti respon dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya (Nasrudin 2010).

Menurut ILO (2012) stres adalah respons fisik dan emosional yang berbahaya disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan yang

dirasakan dan sumber daya yang dirasakan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan. Stres terkait pekerjaan ditentukan oleh organisasi kerja, desain kerja dan hubungan kerja serta terjadi saat tuntutan pekerjaan tidak sesuai atau melebihi kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja, atau ketika pengetahuan atau kemampuan seorang pekerja atau kelompok individu untuk mengatasinya tidak cocok dengan harapan budaya organisasi suatu perusahaan.

Health and Safety Executive (2019) melalui publikasinya menyebutkan bahwa di Inggris tahun 2018 hingga 2019, sebanyak 602.000 pekerja mengalami stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan (pekerja baru dan lama). Akibat



hal tersebut sebanyak 12,8 juta jam kerja hilang. *Health and Safety Executive* juga menyebutkan berkaitan dengan pekerja di bidang industri, rata-rata prevalensi stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan adalah 1.380 kasus per 100.000 pekerja selama periode 2016 -2017 hingga periode 2018 -2019. *The America Institue of Stres* dikutip dari laman resminya menyebutkan bahwa pada survei yang dilakukan tahun 2006 menunjukkan beban kerja menjadi penyebab terjadinya stres dengan persentase sebesar 46%. *American Psychological Association* (2017) pada publikasinya menyebutkan bahwa pekerjaan dan uang menjadi faktor penyebab terjadinya stres.

Dikutip dari laman resminya yang mencantumkan hasil survei yang dilakukan *Trades Union Congress* (TUC) di tahun 2016 pada perwakilan kesehatan dan keselamatan serikat yang tergabung dengan TUC, disebutkan bahwa 70% responden mengidentifikasi stres sebagai salah satu dari lima bahaya teratas di tempat kerja mereka dan 32% responden mengatakan stres adalah bahaya teratas (TUC,2020). TUC juga menjelaskan bahwa gejala mental stres termasuk kecemasan dan depresi dapat berkisar dari sulit tidur dan lesu hingga depresi klinis dan bunuh diri. Efek fisik berkisar dari kehilangan nafsu makan dan mual hingga kerusakan jantung dan stroke. Menurut TUC tempat kerja yang memiliki banyak tekanan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran pekerja, risiko kecelakaan yang lebih tinggi, masalah hubungan industrial, demotivasi dan *turnover* tenaga kerja yang tinggi.

Potensi terjadinya stres kerja terdapat di semua tempat karena di tempat kerja terdapat sumber bahaya psikologi. Sumber bahaya di tempat kerja dijelaskan di Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.

5 Tahun 2018 meliputi faktor fisik, faktor kimia, faktor biologi, faktor ergonomi, dan faktor psikologi. Industri maritim merupakan salah satu industri di Indonesia, yang menjadi tempat kerja bagi masyarakat di Indonesia. Indonesia memiliki potensi sumber daya alam di laut yang cukup besar. Menyadari adanya potensi ini, Pemerintah terus mendorong pertumbuhan di sektor kelautan dan perikanan dengan beragam kebijakan. Akibatnya perekonomian terkait bidang kelautan dan perikanan semakin meningkat. Hal ini ditandai dengan usaha dibidang perikanan dan sejenisnya (seperti udang, lobster, kerang) semakin banyak berkembang. Data yang dipublikasikan Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP), berdasarkan catatan KKP produksi udang nasional tahun 2013-2017 memperlihatkan tren pertumbuhan yang positif dengan pertumbuhan rata-rata per tahun sebesar 15,7 Persen. Peningkatan usaha dibidang perikanan dan kelautan juga turut berdampak terhadap penyerapan tenaga kerja yang ada di masyarakat.

Banyuwangi adalah salah satu wilayah di Indonesia yang memiliki sumber daya alam yang melimpah. Kabupaten ini berada dekat dengan laut, sehingga potensi di bidang kelautan dan perikanan mampu mendorong perekonomian masyarakat. Perusahaan akuakultur di Banyuwangi pada penelitian ini merupakan anak perusahaan dari PT. Y. Bidang usaha yang dijalankan perusahaan akuakultur di Banyuwangi ini meliputi produksi pakan ikan dan udang, serta pembenihan udang. Perusahaan ini memiliki pabrik pakan udang dan ikan yang didukung oleh mesin teknologi modern dan pengalaman panjang dibidangnya serta kontrol kualitas yang ketat, untuk memastikan kualitas produk yang sangat baik. Formula dan komposisi



nutrisi pakan disesuaikan dengan kebutuhan nutrisi udang, air tawar dan ikan laut. Perusahaan akuakultur di Banyuwangi pada penelitian ini telah bersertifikat ISO 9001: 2008, yang merupakan standar internasional dibidang sistem manajemen mutu.

Sebagai perusahaan yang memenuhi kebutuhan pakan baik di pasar domestik maupun ekspor, perusahaan akuakultur di Banyuwangi ini memiliki penilaian produksi yang cukup ketat. Laporan hasil produksi akan menjadi bahan penilaian kesesuaian proses produksi terhadap target, standar serta prosedur. Hal ini tentu dapat berdampak terhadap pekerja, salah satunya berkaitan dengan beban kerja yang dimiliki. Beban kerja menurut (Tarwaka 2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut (Suma'mur 2009) beban dari setiap pekerjaan dapat berupa beban kerja fisik, mental dan atau sosial. Beban kerja yang terlalu tidak seimbang dengan kapasitas pekerja akan berdampak buruk terhadap performa dari pekerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Prasetyo (Prasetyo 2017) menyebutkan bahwa PT. Suri Tani Pemuka Lampung yang juga merupakan salah satu perusahaan akuakultur di Indonesia, memiliki angka *turnover* yang tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya turnover ini dipengaruhi oleh konflik interpersonal dan *workplace bullying*.

Menurut Madsen, Gygi, Hammond dan Plowman (2009) hubungan interpersonal dan komunikasi yang efektif di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan mental individu-individunya. Sebaliknya, hubungan interpersonal dan komunikasi yang tidak efektif akan menyebabkan problem mental

atau tekanan psikologis seperti kecemasan, depresi, dan stres di tempat kerja (Aziz, Wahyuni, and Wargadinata 2017). Salah satu aspek kesehatan pekerja yang perlu dipertahankan ialah kesehatan mental, meskipun saat ini perhatian terhadap kesehatan mental terhadap pekerja masih kurang. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran stres yang terjadi di perusahaan akuakultur di Banyuwangi ini, serta faktor yang berhubungan dengan stres pekerja. Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi masukan untuk perusahaan terkait gambaran stres kerja dan beban kerja mental pada pekerja, serta evaluasi penyebab stres pada pekerja.

METODE

Desain penelitian ini adalah *cross sectional study*, dengan populasi penelitian adalah pekerja di perusahaan akuakultur di Banyuwangi yang terletak di Kecamatan Blimbingsari, Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei tahun 2019 dengan durasi waktu pengambilan data 2 hari. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah total populasi dengan jumlah 36 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyerahkan angket yang berisi data responden (meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan), lembar pertanyaan beban mental NASA-TLX, dan lembar pertanyaan *Perceived Stress Scale* (PSS).

NASA TLX adalah metode pengukuran beban kerja mental yang bersifat subjektif. NASA TLX memiliki enam dimensi sebagai ukuran beban kerja mental, yakni Kebutuhan Fisik (KF), Kebutuhan Mental (KM), Kebutuhan Waktu (KW), Performansi (PF), Usaha (U), dan Tingkat Stres (TS). Responden

akan diminta untuk melakukan pembobotan dan pemberian rating terhadap keenam indikator beban mental dalam NASA-TLX. Hasil pembobotan akan dihitung sehingga diperoleh rata-rata WWL (*Weight Workload*). Klasifikasi skor beban kerja mental antara lain rendah (0-9), sedang (10-29), agak tinggi (30-49), tinggi (50-79), dan sangat tinggi (80-100).

PSS adalah alat ukur untuk mengetahui stres yang dirasakan dalam kurun waktu satu bulan terakhir (dihitung dari hari pengisian pertanyaan pada angket). Terdapat sepuluh pertanyaan pada PSS yang harus diisi oleh responden dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan (tidak pernah, hampir tidak pernah, kadang-kadang, cukup sering, sangat sering). Kategori hasil pengukuran ini adalah stres rendah (nilai skor 0-13), stres sedang (nilai skor 14-26), stres berat (nilai skor 27-40).

Pengolahan data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan aplikasi SPSS. Pengolahan data secara univariat untuk melihat distribusi frekuensi variabel penelitian,. Sedangkan pengolahan data secara bivariat dilakukan untuk melihat hubungan variabel pada penelitian ini. Uji hubungan dilakukan dengan uji korelasi spearman, hal ini karena data penelitian berdistribusi normal dengan skala data ordinal.

HASIL

Gambaran Perusahaan

Perusahaan akuakultur pada penelitian ini adalah perusahaan akuakultur yang didirikan pada tahun 1987 dan merupakan anak perusahaan terpadu dari perusahaan protein hewani terkemuka di Indonesia, PT Y, yang berkantor pusat di Jakarta dengan lebih dari 4.000 karyawan dengan bidang usaha dari

produksi pakan, pembenihan dan pembesaran udang dan ikan serta produk olahannya. Perusahaan akuakultur pada penelitian ini memiliki dan mengoperasikan kolam di Banyuwangi, dengan membudidayakan udang vannamei (*Litopenaeus vannamei*).

Tabel 1. Karakteristik Individu.

Kategori	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	32	88,90
Perempuan	4	11,10
Usia		
Remaja Akhir (17 – 25 tahun)	9	25
Dewasa Awal (26 – 35 tahun)	12	33,30
Dewasa Akhir (36 – 45 tahun)	9	25
Lansia Awal (46 – 55 tahun)	6	16,70
Tingkat Pendidikan		
SD	12	33,30
SMP	3	8,30
SMA	12	33,30
Perguruan Tinggi	9	25
Masa Kerja		
< 6 tahun	32	88,90
6 – 10 tahun	1	2,80
> 10 tahun	3	8,30

Responden penelitian ini didominasi oleh pekerja laki-laki. Usia pekerja tersebar pada kategori remaja akhir, dewasa awal, dewasa akhir serta lansia awal. Kelompok usia paling banyak adalah kelompok usia dewasa awal yakni pekerja dengan usia 26-35 tahun (33,30%). Tingkat pendidikan responden mayoritas adalah SD (33,30%) dan SMA (33,30%). Masa kerja paling banyak adalah < 6 tahun (88,90%). Berkaitan dengan masa kerja, rata-rata masa kerja

pekerja adalah 4 tahun, dengan masa kerja paling lama adalah 20 tahun dan masa kerja paling baru adalah 1 tahun.

Beban Kerja Mental

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 36 sampel terkait beban mental menggunakan NASA-TLX diperoleh distribusi beban kerja mental yang tercantum pada Tabel 2.

akhir. Tidak terdapat responden dengan beban kerja mental tinggi pada kelompok usia dewasa awal maupun lansia awal.

Berkaitan dengan masa kerja responden, beban kerja mental sangat tinggi dirasakan oleh responden dengan masa kerja kurang dari 6 tahun. Responden dengan masa kerja 6 hingga 10 tahun serta responden dengan masa kerja

Tabel 2. Tabulasi Beban Kerja Mental dan Faktor Individu.

		Kategori Beban Kerja Mental									
		Rendah		Sedang		Agak Tinggi		Tinggi		Sangat Tinggi	
Variabel	Kategori	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kategori Usia	Remaja Akhir (17 – 25 tahun)	0	0	0	0	0	0	7	19,44	2	5,55
	Dewasa Awal (26 – 35 tahun)	0	0	0	0	0	0	12	33,33	0	0
	Dewasa Akhir (36 – 45 tahun)	0	0	0	0	0	0	7	19,44	2	5,55
	Lansia Awal (46 – 55 tahun)	0	0	0	0	0	0	6	16,66	0	0
Masa Kerja	< 6 tahun	0	0	0	0	0	0	28	77,77	4	11,10
	6 – 10 tahun	0	0	0	0	0	0	1	2,70	0	0
	> 10 tahun	0	0	0	0	0	0	3	8,30	0	0
Total		0	0	0	0	0	0	32	88,90	4	11,10

Hasil pengukuran beban kerja mental pada pekerja perusahaan akuakultur di Banyuwangi berada pada kategori beban kerja mental tinggi sebanyak 32 orang (88,90%) dan kategori sangat tinggi sebanyak 4 orang (11,10%). Tidak terdapat pekerja dengan kategori beban kerja rendah, sedang maupun agak tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan, rata-rata skor NASA-TLX pekerja sebesar 70. Rata-rata skor tersebut berada dalam kategori tinggi.

Dilihat berdasarkan kategori usia, responden yang mengalami beban kerja mental sangat tinggi terjadi pada kelompok usia remaja akhir dan dewasa

lebih dari 10 tahun tidak mengalami beban kerja mental sangat tinggi.

Tabel 3. Tabulasi Stres Kerja dan Faktor Individu.

	Kategori Stres						p-value	Correlation Coefficient
	Stres Rendah		Stres Sedang		Stres Berat			
Variabel	n	%	n	%	n	%		
Usia								
Remaja Akhir (17 – 25 tahun)	3	8,33	6	16,67	0	0	0,023	-0,378
Dewasa Awal (26 – 35 tahun)	7	19,44	5	13,89	0	0		
Dewasa Akhir (36 – 45 tahun)	7	19,44	2	5,56	0	0		
Lansia Awal (46 – 55 tahun)	5	13,89	1	2,78	0	0		
Masa Kerja								
< 6 tahun	18	50	14	38,89	0	0	0,096	-0,282
6 – 10 tahun	1	2,78	0	0	0	0		
> 10 tahun	3	8,33	0	0	0	0		
Beban kerja								
Rendah	0	0		0	0	0	0,123	0,262
Sedang	0	0		0	0	0		
Agak Tinggi	21	58,33	11	30,56	0	0		
Tinggi	1	2,78	3	8,33	0	0		
Sangat Tinggi	0	0	0	0	0	0		
Total	22	61,11	14	38,89				

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pekerja perusahaan akuakultur di Banyuwangi ini berada pada ketegori rendah sebanyak 22 orang (61,11%) dan kategori sedang sebanyak 14 orang (38,89%). Rata-rata hasil perhitungan skor stres kerja pada pekerja berjumlah 12,9, jika dilihat berdasarkan kategori penilaian maka rata-rata stres kerja berada pada kategori stres rendah, sedangkan nilai tertinggi pada pengukuran stres kerja adalah sebesar 18 (stres sedang).

Berdasarkan tabulasi pada tabel 2, pada kelompok usia remaja persentase responden yang mengalami stres sedang

(16,67%) lebih banyak dibandingkan persentase responden yang mengalami stres rendah (8,33%). Pada kelompok usia dewasa awal, dewasa akhir, dan lansia awal persentase responden yang mengalami stres sedang lebih kecil dibandingkan persentase responden yang mengalami stres rendah.

Pada tabel 2 dapat diketahui pekerja dengan masa kerja 6 – 10 tahun dan masa kerja > 10 tahun tidak ada yang mengalami stres sedang, Pada pekerja dengan masa kerja < 6 tahun terdapat pekerja yang mengalami stres sedang dengan persentase 38,89% dan pekerja mengalami stres rendah memiliki persentase 50%.



Berdasarkan tabulasi pada tabel 2, pekerja yang memiliki beban kerja agak tinggi mengalami stres kerja rendah dengan persentase 58,33%. Persentase tersebut lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang mengalami stres kerja sedang (30,56%) pada pekerja dengan beban kerja agak tinggi. Pekerja yang memiliki beban kerja tinggi serta mengalami stres sedang memiliki persentase sebesar 8,33%. Jumlah tersebut lebih besar dibanding persentase pekerja yang memiliki beban kerja tinggi serta mengalami stres rendah (2,78%).

Hasil uji statistik usia dengan stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,023 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara usia dengan stres kerja. Adapaun nilai koefisien antara usia dan stres kerja sebesar -0,378 sehingga hubungan antara variabel usia dan stres kerja berada dalam kategori cukup. Nilai negatif pada nilai koefisien menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif, artinya semakin bertambah usia makin ringan stres yang dialami. Hasil uji statistik masa kerja dengan stres menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,096, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Hasil uji statistik beban kerja dengan stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,123, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

PEMBAHASAN

Usia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara usia dan stres kerja, dengan kekuatan hubungan cukup serta arah hubungan negatif yang menunjukkan semakin bertambahnya usia semakin ringan stres yang dialami. Hasil

penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Zulkifli yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan usia dan stres kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak (Zulkifli, R, and Akbar 2019). Penelitian yang dilakukan pada perawat gigi di Puskesmas se-Kabupaten Bangkalan juga menunjukkan adanya hubungan antara usia dan stres dengan kekuatan hubungan cukup (Ansori 2017).

Semakin tua usia pegawai maka kecenderungan untuk mempersepsikan stresor kerja semakin besar sehingga terdapat kemungkinan karyawan yang lebih muda kurang dapat mengatasi stres kerja secara efektif dibandingkan yang berusia lebih tua (Utami, Wahyuni, and Ekawati 2017)

Sumber, jumlah dan intensitas stresor akan berbeda pada setiap tingkatan usia. Usia akan mempengaruhi persepsi dan respon seseorang terhadap stresor yang ada. Jika stresor dipersepsikan buruk maka stres yang dialami akan semakin berat dan semakin matang usia seseorang, persepsi dan respon terhadap stresor akan semakin baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi usia maka stres yang dirasakan akan semakin ringan (Putri, Hamid, and Priscilla 2017).

Masa Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres yang dialami. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surbakti bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian kepesertaan Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan Ungaran (Surbakti, Lestantyo, and Kurniawan 2018).

Lingkungan organisasi yang baik, dapat mendukung berkembangnya pekerja, sebaliknya lingkungan organisasi



yang buruk akan berdampak buruk pada pekerja yang bisa menyebabkan munculnya stres pada pekerja. Meskipun seseorang bekerja dengan masa kerja yang lama stres dapat dihindari ketika lingkungan organisasinya mendukung segala proses pekerjaannya sehingga muncul perasaan puas dan nyaman dalam bekerja. Anoraga menyebutkan bahwa stres merupakan tanggapan seseorang terhadap perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam baik secara fisik maupun mental. Setiap orang memiliki tingkatan toleransi tertentu pada tekanan disetiap waktunya, yaitu kemampuan untuk mengatasi atau tidak mengatasinya (Anoraga 2009).

Beban Kerja

Hasil uji bivariat antara beban mental dengan stres kerja menunjukkan bahwa, tidak ada hubungan antara beban mental dengan stres kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan di PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja (Ibrahim, Amansyah, and Yahya 2016).

Penelitian yang dilakukan Erdius (2017) di Rumah Sakit dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja fisik maupun beban kerja mental terhadap stres kerja perawat. Erdius menyebutkan bahwa beban kerja mental tidak berpengaruh terhadap stres kerja karena adanya kompetensi yang baik pada pekerja. Semakin baik kompetensi seorang perawat, maka akan semakin baik pula perawat mempersepsikan beban kerja mental (Erdius and Dewi 2017).

Meskipun pada penelitian pengukuran beban kerja mental secara subjektif menunjukkan 88,9% perkerja

memiliki beban kerja mental tinggi dan 11,1% lainnya memiliki beban kerja mental sangat tinggi, namun tingkat stres pekerja berada dalam kategori rendah (61%) dan kategori sedang (38,9%). Tidak terdapat pekerja dengan kondisi stres tinggi. Hal ini dapat terjadi karena meskipun beban kerja mental tinggi namun terdapat faktor lain yang berpengaruh sehingga pekerja mampu mengatasi beban kerja mental yang tinggi, seperti karena adanya kompetensi kerja (Erdius, 2017). Penelitian yang dilakukan Lumunon menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan berpengaruh positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada pekerja di PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi. Hal ini karena pemberian beban kerja diimbangi dengan penyediaan fasilitas di tempat kerja yang mendukung proses kerja dan kenyamanan pekerja serta komitmen perusahaan untuk memenuhi kesepakatan kerja terkait jam kerja dan upah lembur ((Lumunon, Sendow, and Uhing 2019).

Kondisi yang terjadi di perusahaan akuakultur di Banyuwangi ini, penggunaan tenaga kerja disesuaikan dengan kebutuhan tiap sub departemen. Hal ini bertujuan agar perusahaan mencapai proses sesuai standar tanpa adanya kelebihan tenaga kerja dan berfungsi menghindari pemborosan pembiayaan untuk gaji karyawan. Tenaga kerja yang dipilih merupakan tenaga kerja yang berkompeten dibidangnya dan diharapkan mampu menjaga kualitas produksi dan menjaga standar mutu perusahaan. Pengukuran pencapaian produksi perusahaan dilakukan setiap bulan. Apabila dalam realisasinya terjadi kegagalan dalam pencapaian target sebanyak 3 kali dalam waktu 6 bulan maka akan dilakukan evaluasi terhadap sasaran



mutu yang telah ditetapkan dan kinerja pada bagian produksi. Sebaliknya, apabila realisasi melebihi target sebanyak 3 kali dalam waktu 6 bulan maka akan terjadi peningkatan target dari target yang ditetapkan sebelumnya.

Tuntutan pemenuhan target dengan tetap menjaga standar mutu bisa jadi menjadi stresor bagi pekerja, ditambah kondisi perusahaan yang menggunakan tenaga kerja dalam jumlah terbatas sesuai kebutuhan membuat pekerja harus menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan kompetensi yang dimiliki semaksimal mungkin. Hal ini dapat menjadi penyebab munculnya beban kerja mental yang tinggi pada pekerja. Namun karyawan baru pada perusahaan akuakultur di Banyuwangi ini selalu didampingi dan diberi pelatihan sebelum diberi tanggung jawab dalam pekerjaannya. Pendampingan dan pelatihan ini berguna bagi pekerja baru untuk menghadapi stresor pada pekerjaannya. Sehingga meskipun beban kerja mental pada pekerja tinggi, stres yang dialami berada dalam kategori rendah dan sedang.

UNISON (2014) menyebutkan bawah penyebab stres kerja antara lain gaji yang rendah, target atau *deadline* yang tidak realistis, kerja shift, manajemen yang buruk, hubungan buruk dengan rekan kerja lainnya, pekerjaan yang berulang-ulang, kebosanan dan kurangnya kepuasan kerja bekerja sendiri, ketidakamanan kerja, perubahan pekerjaan atau organisasi, bayaran rendah dan pekerjaan dengan tuntutan emosional yang berat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, ada banyak faktor yang menyebabkan stres terjadi pada pekerja. Beban kerja hanya menjadi satu dari sekian penyebab munculnya stres. Jika faktor lain terpenuhi, maka stres tidak akan terjadi meskipun beban kerja yang dimiliki cukup

tinggi. Faktor lain yang dimaksud seperti adanya penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh pekerja, adanya pelatihan yang meningkatkan kompetensi pekerja, gaji yang cukup, dll.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengambilan data. Pada proses pengambilan data dengan metode angket, responden tidak didampingi oleh peneliti maka pemahaman responden terhadap kuesioner dapat berbeda dengan maksud peneliti. Hal tersebut sedikit banyak dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Selain itu, keterbatasan penelitian ini adalah adanya potensi bias serta keterbatasan desain studi. Penelitian ini dapat diterapkan pada bidang lain selain pekerjaan akuakultur, karena kuesioner pada penelitian ini adalah kuesioner umum yang dapat digunakan untuk pekerjaan lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian Hubungan Beban Kerja Mental dan Faktor Individu Terhadap Kejadian Stres Pada Pekerja Perusahaan Akuakultur di Banyuwangi maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pekerja mengalami beban kerja mental dengan kategori tinggi, kondisi stres yang dialami pekerja paling banyak berada dalam kategori stres rendah, terdapat hubungan antara usia dan stres, namun tidak terdapat hubungan antara masa kerja dan beban kerja terhadap stres yang dialami pekerja.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah 1) perusahaan mempertahankan pendampingan dan pelatihan bagi tenaga kerja baru, 2) perusahaan memperhatikan beban kerja yang dimiliki pekerja, baik beban kerja mental maupun fisik, 3) perusahaan



membuat program kesehatan bagi pekerja, meliputi kesehatan fisik dan mental, 4) perusahaan dan pekerja menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, serta menciptakan hubungan yang baik antar pekerja, 5) perusahaan mengenalkan manajemen stres kepada pekerja, sehingga pekerja mampu mencegah dampak buruk dari stres yang mungkin dialami.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terimakasih juga diberikan kepada ibu dosen atas bimbingan dan masukan dalam penelitian ini, serta terimakasih kepada teman saya atas kerjasama yang baik dalam menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- American Psychological Association* (APA) tersedia di : <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2017/state-nation.pdf>. [diakses pada tanggal 28 April 2020]
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ansori, Rian Rosihan. 2017. *FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT GIGI (Studi Di Wilayah Kerja Puskesmas Se-Kabupaten Bangkalan) (Skripsi)*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Aziz, Rahmat, Esa Nur Wahyuni, and Wildana Wargadinata. 2017. "Kontribusi Bersyukur Dan Memaafkan Dalam Mengembangkan Kesehatan Mental Di Tempat Kerja." *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental* 2(1): 33.
- Erdius, and Fatwa Sari Tetra Dewi. 2017. "Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Di Muara Enim: Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental." *Berita Kedokteran Masyarakat* 33(9): 439–44.
- Health and Safety Executive* (HSE) tersedia di : <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf> [diakses pada 30 April 2020]
- Ibrahim, Hasbi, Munawir Amansyah, and Githa Nurfaridha Yahya. 2016. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016." *Al-Sihah : Public Health Science Journal* 8(1).
- Karim, Nurlia. 2013. "Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafè%o Bambu Express Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(4): 513–22.
- Lumunon, Renaldo R, Greis M Sendow, and Yantje Uhing. 2019. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(4).
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Prasetyo, Frederikus Dimas Bimo. 2017. *PENGARUH WORKPLACE BULLYING DAN KONFLIK INTERPERSONAL DI TEMPAT KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT SURI TANI PEMUKA LAMPUNG (Skripsi)*. Universitas Lampung.



- Putri, Sri Burhani, Achir Yani Syuhaemi Hamid, and Vetty Priscilla. 2017. "KARAKTERISTIK DAN STRATEGI KOPING DENGAN STRES PASIEN KANKER PAYUDARA DALAM MENJALANI KEMOTERAPI." *Jurnal Endurance* 2(3).
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Surbakti, Feby Ansari Mayang, Daru Lestantyo, and Bina Kurniawan. 2018. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Kepesertaan Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Ungaran." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 6(4): 292-99.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar/Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Trades Union Congress (TUC)* Tersedia di : <https://www.tuc.org.uk/union-reps/health-safety-and-well-being/stress> [diakses pada tanggal 30 April 2020]
- Utami, Putri, Ida Wahyuni, and Ekawati. 2017. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA DAN PENGENDALIAN STRES KERJA PADA TENAGA KERJA DI BAGIAN CARGO PT. ANGKASA PURA LOGISTIK BANDAR UDARA INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG." *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 5(5).
- Zulkifli, Shinta Tri R, and Sulung Alfianto Akbar. 2019. "Hubungan Usia , Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT . ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak PENDAHULUAN Kesehatan Mempunyai Peranan Kesehatan Perseorangan , Kelompok Atau pun Masyarakat (Depkes RI , 2011). Konfere." 5(1).