

Hubungan Kerja Lembur dan Shift Kerja dengan Stres Kerja Proyek Interior Kantor IFG PT X Jakarta Selatan

Gian Jordan¹, Rizki Amalia², Arga Buntara³

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Kesehatan, Jurusan Kesehatan Masyarakat, UPNVJ
Jl. Limo Raya, Limo, Depok 16515

Email: gianjrdn@upnvj.ac.id, rizkiamalialia@upnvj.ac.id, arga.buntara@upnvj.ac.id

ABSTRAK

Lingkungan kerja memiliki peluang untuk menjadi sumber stres pekerja. Stres kerja merupakan masalah global yang dihadapi 54 negara di dunia (termasuk Indonesia). Negara di wilayah Asia Pasifik memiliki tren stres kerja dengan tingkat melebihi rerata dunia secara statistik. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh kerja lembur dan shift kerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan kerja lembur dan shift kerja dengan stres kerja pada pekerja di Proyek Fit-Out Interior PT X. Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif dengan desain cross-sectional menggunakan kuesioner The Workplace Stress Scale. Sebanyak 47 pekerja Proyek Fit-Out Interior PT X diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis dengan menggunakan uji Fisher's Exact. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 38 pekerja mengalami stres kerja. Hasil analisis bivariat menunjukkan kerja lembur (p -value = 0.049 dan nilai $POR=4.971$) dan shift kerja (p -value = 0.039 dan nilai $POR=8.000$) memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Saran untuk perusahaan adalah menerapkan sistem manajemen stres yang baik dan menerapkan sistem rotasi cepat kerja lembur dan shift malam. Saran untuk pekerja adalah melakukan manajemen stres dan istirahat atau tidur yang cukup.

Kata kunci: Pembagian Waktu Kerja, Renovasi Interior, Tekanan Terkait Kerja, Waktu Kerja Berlebih

ABSTRACT

The workplace had a chance to be workers' source of stress. Work-related stress is a global issue which 54 countries around the world (including Indonesia) faced. Asia Pacific countries have work-related stress trends that exceed the world average statistically. Work-related stress can be affected by overtime work and work shift. The purpose of this study was to determine the association of overtime work and work shift with work stress among workers of IFG Office Fit-Out Interior Project PT X. This was a quantitative analytic research with a cross-sectional design, using The Workplace Stress Scale questionnaire. A total of 47 workers at IFG Office Fit-Out Interior Project PT X were recruited as samples in this study by using a total sampling technique. All data was analyzed using Fisher's Exact test. The results showed that were 38 workers who experienced stress. The results of bivariate analysis showed that overtime work (p -value=0.049 and $POR=4.971$) and work shift (p -value=0.039 and $POR=8.000$) were associated with work-related stress. Suggestions for the company are to apply good stress management system and to apply quick overtime work and night shift rotating system. Suggestions for workers are doing stress management program and having a good rest/sleep.

Keywords: Duty Period, Interior Renovation, Occupational Stress, Working Late Hours

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin maju menyebabkan banyak juga pekerjaan yang beragam. Jumlah pekerjaan yang semakin banyak dan jenis pekerjaan yang semakin beragam turut disertai dengan tekanan, tuntutan, dan gangguan yang berbeda. Salah satu efek yang ditimbulkan dari suatu pekerjaan terhadap pekerja adalah stres kerja. Stres kerja sendiri memiliki arti sebagai suatu keadaan yang pekerja rasakan akibat beban kerja berlebih, waktu pengerjaan yang sedikit, rasa susah serta ketegangan emosional yang memengaruhi performa pekerja [1]. Lingkungan kerja memiliki peluang untuk menjadi *stressor* kerja atau sumber stres pekerja [2].

Sebanyak 324 ahli dari 54 negara di seluruh dunia (termasuk Indonesia), menyatakan bahwa stres terkait pekerjaan adalah masalah global [3]. Lebih dari 90% ahli tersebut menyetujui bahwa stres terkait pekerjaan adalah perhatian di negara mereka [3]. Di benua Asia-Pasifik, stres kerja juga menjadi masalah bagi beberapa negara. Di Singapura, kompensasi kasus serangan jantung yang berhubungan dengan jam kerja yang panjang atau stres kerja dapat diklaim dan bunuh diri akibat stres terkait pekerjaan (*karojisatsu*) telah menjadi isu sosial di Jepang serta bisa mendapat kompensasi dari asuransi [3]. Negara-negara di wilayah Asia Pasifik memiliki tren stres kerja dengan tingkat melebihi rerata dunia secara statistik, yaitu 48% [4].

Menurut Riset Kesehatan Dasar tahun 2018, jumlah penduduk Indonesia dewasa dengan usia diatas 15 tahun yang mengalami gangguan mental emosional, yaitu lebih dari 19 juta [5]. Angka tersebut lebih tinggi dibanding data BPS tahun 2014 terkait penduduk Indonesia dewasa yang memiliki gangguan kesehatan mental (stres kerja) dengan angka 17 juta [6]. Pada masa pandemi COVID-19 tahun 2020, 80% pekerja usia dewasa memiliki gejala stres [7]. Dengan melihat angka gangguan kesehatan mental dan stres kerja di Indonesia yang tinggi dalam beberapa tahun terakhir, maka masalah stres kerja perlu dikendalikan.

Kasus stres kerja yang tinggi disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya kerja lembur dan *shift* kerja. Menurut Sachiko dan Isamu, kerja lembur menyebabkan penurunan dan mengikis kesehatan mental pekerja [8]. Lalu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Kikuchi dkk., terdapat hubungan linear *dose-response* antara lamanya lembur dan respons stres [9]. Selain itu, menurut Wijono dalam Febriana dan Hasan dkk., terdapat hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja [10][11].

Dari beragam jenis pekerjaan yang terdapat di Indonesia, pekerjaan di proyek pembangunan dapat menjadi salah satu sumber stres kerja. Salah satu jenis proyek yang terdapat di daerah Ibukota Jakarta adalah proyek *fit-out* interior seiring jumlah unit gedung yang semakin banyak. Dalam *Fit Out Guidline Cushman & Wakefield*, *fit-out* adalah renovasi, penambahan atau pengembalian terhadap kondisi asal oleh orang/perusahaan yang punya hak untuk menempati unit gedung (dimiliki atau disewa) dan interior sendiri memiliki arti ruang atau bagian di dalam gedung [12]. Dalam pelaksanaan pekerjaan pada proyek *fit-out* interior, perusahaan kontraktor harus memperhatikan kondisi dari pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan selain mementingkan hasil sesuai target waktu yang ditetapkan. Stres kerja sendiri dapat mengganggu kondisi pekerja sehingga upaya mencapai target perusahaan tidak tercapai. Oleh karena itu, diperlukan pengetahuan terkait stres kerja agar tidak mengganggu kondisi pekerja.

PT. X adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan kontraktor interior serta telah berdiri sejak tahun 1984. Sebagai salah satu perusahaan kontraktor interior yang sudah berbentuk Tbk, PT X telah dipercaya untuk menyelesaikan serta menjalankan berbagai proyek interior. Proyek *Fit-out* Interior Kantor IFG pengerjaan 24 jam dalam rangka memenuhi target penyelesaian sehingga banyak pekerja proyek yang melakukan kerja lembur serta memiliki pembagian *shift* kerja yang cukup banyak dan belum pernah mengukur stres kerja pada pekerja. Dengan melihat banyaknya kerja lembur dan *shift* kerja pada proyek *fit-out* interior Kantor IFG PT X, diperlukan penelitian lebih lanjut terhadap hubungan kerja lembur dan *shift* kerja dengan stres kerja di proyek ini.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini bersifat penelitian analitik kuantitatif dengan desain studi *cross sectional* yang dilakukan pada satu waktu yang bersamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Proyek *Fit-Out* Interior Kantor IFG PT X pada bulan Juni sebanyak 50 pekerja dengan teknik *total sampling* (didapatkan sampel 47 pekerja pada saat penelitian). Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Pengambilan data primer penelitian ini menggunakan kuesioner baku *The Workplace Stress Scale* dan pertanyaan terkait demografi serta jam kerja. Kuesioner *The Workplace Stress Scale* berisi 8 pertanyaan dengan skala 1-5 dan hasil penjumlahannya dibagi menjadi tidak stres dengan skor ≤ 15 , stres ringan dengan skor 16 – 20, stres sedang dengan skor 21 – 25 dan stres berat serta stres berbahaya dengan skor 26 – 30 [13].

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada Proyek *Fit-Out* Interior Kantor Pertamina Transit PT X di Gedung Grha Pertamina, Gambir. Hasilnya adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ (15 responden memiliki r_{tabel} 0.514) dan *Cronbach's Alpha* (0.794) berada di antara 0.70-0.90 atau dinyatakan teruji valid dan reliabilitas tinggi. Analisis data yang digunakan adalah univariat untuk mengetahui gambaran dan distribusi frekuensi stres kerja, kerja lembur, *shift* kerja, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Serta analisis bivariat yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan uji *Chi Square* dan *Fisher's Exact*.

The Workplace Stress Scale™
 Copyright © The Marlin Company, North Haven, CT,
 and the American Institute of Stress, Yonkers, NY

Directions: Thinking about your current job, how often does each of the following statements describe how you feel?

	Never	Rarely	Sometimes	Often	Very Often
A. Conditions at work are unpleasant or sometimes even unsafe.	1	2	3	4	5
B. I feel that my job is negatively affecting my physical or emotional well being.	1	2	3	4	5
C. I have too much work to do and/or too many unreasonable deadlines.	1	2	3	4	5
D. I find it difficult to express my opinions or feelings about my job conditions to my superiors.	1	2	3	4	5
E. I feel that job pressures interfere with my family or personal life.	1	2	3	4	5
F. I have adequate control or input over my work duties.	5	4	3	2	1
G. I receive appropriate recognition or rewards for good performance.	5	4	3	2	1
H. I am able to utilize my skills and talents to the fullest extent at work.	5	4	3	2	1

To get your score, add the numbers you answered to all of the eight questions and see how you compare.

Gambar 1. Kuesioner the workplace stress scale™ the marlin company dan the american institute of stress

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Univariat

Tingkat stres kerja pada pekerja di proyek fit-out interior kantor IFG PT X diukur menggunakan The Workplace Stress Scale dan dibagi menjadi empat tingkat yaitu tidak stres (skor ≤ 15), stres ringan (skor 16 – 20), stres sedang (skor 21 – 25) dan stres berat (skor 26 - 30). Distribusi frekuensi Distribusi frekuensi stres kerja pada pekerja di proyek fit-out interior kantor IFG PT X diperlihatkan pada Tabel 1 [13].

Tabel 1. Distribusi frekuensi stres kerja pada pekerja di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Kerja		
Tidak Stres	9	19.1
Stres Ringan	24	51.1
Stres Sedang	10	21.3
Stres Berat	4	8.5

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa hasil peng. Jumlah pekerja yang tidak stres kerja sebanyak 9 pekerja (19.1%), stres ringan sebanyak 24 pekerja (51.1%), stres sedang sebanyak 10 pekerja (21.3%) dan stres berat sebanyak 4 pekerja (8.5%).

Kerja lembur dibagi menjadi tidak kerja lembur (jam kerja ≤ 8 jam/hari) dan kerja lembur (jam kerja > 8 jam/hari). Distribusi frekuensi kerja lembur pada pekerja di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X diperlihatkan pada Tabel 2 [14].

Tabel 2. Distribusi frekuensi kerja lembur pada pekerja di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kerja Lembur		
Tidak Kerja Lembur	13	27.7
Kerja Lembur	34	72.3

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa. Jumlah pekerja yang tidak kerja lembur sebanyak 13 pekerja (27.7%) dan kerja lembur sebanyak 34 pekerja (72.3%).

Pembagian *shift kerja* di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X dibagi menjadi *shift* pagi (dari pukul 09.00 sampai 17.00) dan pada *shift* malam (dari pukul 20.00 sampai 04.00). Distribusi frekuensi shift kerja pada pekerja di proyek fit-out interior kantor IFG PT X diperlihatkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi frekuensi *shift* kerja pada pekerja di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
<i>Shift</i> Kerja		
<i>Shift</i> Pagi (09.00-17.00)	30	63.8
<i>Shift</i> Malam (20.00-04.00)	17	36.2

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pekerja yang bekerja pada *shift* pagi sebanyak 30 pekerja (63.8%) dan pada *shift* malam sebanyak 17 pekerja (36.2%).

Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang diukur pada proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X adalah usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Kategori usia dibagi menjadi usia tua (> 27 tahun) dan usia muda (≤ 27 tahun) serta menggunakan uji normalitas. Menurut PP No. 47 Tahun 2008 tentang Wajib Belajar, kategori tingkat pendidikan dibagi menjadi tingkat pendidikan rendah (SD dan SMP) dan tingkat pendidikan tinggi (SMA dan Perguruan Tinggi). Dan kategori masa kerja dibagi menjadi masa kerja baru (≤ 4 minggu) dan masa kerja lama (> 4 minggu) serta menggunakan uji normalitas. Distribusi frekuensi karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja) pada pekerja di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X diperlihatkan pada Tabel 4 [15].

Tabel 4. Distribusi frekuensi karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja) pada pekerja di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia		
Tua (> 27 tahun)	21	44.7
Muda (≤ 27 tahun)	26	55.3
Tingkat Pendidikan		
Pendidikan Rendah (SD dan SMP)	15	31.9
Pendidikan Tinggi (SMA dan Perguruan Tinggi)	32	68.1
Masa Kerja		
Baru (≤ 4 minggu)	22	46.8
Lama (> 4 minggu)	25	53.2

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pekerja yang berusia tua sebanyak 21 pekerja (44.7%) dan berusia muda sebanyak 26 pekerja (55.3%). Pekerja dengan tingkat pendidikan rendah sebanyak 15 pekerja (31.9%) dan tingkat pendidikan tinggi sebanyak 32 pekerja (68.1%). Pekerja dengan masa kerja baru sebanyak 22 pekerja (46.8%) dan masa kerja lama sebanyak 25 pekerja (53.2%).

Analisis Bivariat

Hubungan antara kerja lembur dengan stres kerja pada pekerja di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X dianalisis menggunakan analisis bivariat. Hasil analisis bivariat antara variabel kerja lembur dan stres kerja diperlihatkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hubungan antara kerja lembur dengan stres kerja pada pekerja di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X

Variabel	Stres Kerja				n	%	P-value	POR 95% CI
	Stres		Tidak Stres					
	n	%	n	%				
Kerja Lembur								
Lembur	29	76.6	5	23.4	34	100	0.049	4.971 (1.17-21.10)
Tidak Lembur	7	53.8	6	46.2	13	100		

Hasil analisis pada Tabel 5, menunjukkan bahwa pekerja lembur mengalami stres kerja sebanyak 29 pekerja (76.6%) lebih banyak daripada pekerja tidak lembur yang mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh p-value sebesar 0.049 ($p < 0.05$) yang berarti ada hubungan signifikan antara kerja lembur dengan stres kerja dan POR sebesar 4.971 yang berarti pekerja lembur 4 kali lebih berisiko mengalami stres kerja dibandingkan pekerja yang tidak lembur.

Hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X dianalisis menggunakan analisis bivariat. Hasil analisis bivariat antara variabel kerja lembur dan *shift* kerja diperlihatkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X

Variabel	Stres Kerja				n	%	P-value	POR 95% CI
	Stres		Tidak Stres					
	n	%	n	%				
Shift Kerja								
Shift Malam	16	94.1	1	5.9	17	100	0.039	8.000 (0.92-69.24)
Shift Pagi	20	53.8	10	46.2	30	100		

Hasil analisis pada Tabel 6, menunjukkan bahwa bahwa pekerja *shift* malam mengalami stres kerja sebanyak 16 pekerja (94.1%) lebih besar daripada pekerja *shift* pagi mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh *p-value* sebesar 0.039 ($p < 0.05$) yang berarti ada hubungan signifikan antara *shift* kerja dengan stres kerja dan POR 8.000 yang berarti pekerja *shift* malam 8 kali lebih berisiko mengalami stres kerja dibanding pekerja *shift* pagi.

Hubungan antara karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja) dengan stres kerja pada pekerja di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X dianalisis menggunakan analisis bivariat. Hasil analisis bivariat antara variabel kerja lembur dan karakteristik individu diperlihatkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hubungan antara karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja) dengan stres kerja pada pekerja di proyek *fit-out* interior kantor IFG PT X

Variabel	Stres Kerja				n	%	P-value	POR 95% CI
	Stres		Tidak Stres					
	n	%	n	%				
Usia								
Muda (≤ 27 tahun)	21	80,8	5	19,2	26	100	0,505	1,680 (0,43-6,54)
Tua (> 27 tahun)	15	71,4	6	28,6	21	100		
Tingkat Pendidikan								
Tinggi	11	73,3	4	26,7	15	100	0,725	1,299 (0,31-5,36)
Rendah	25	78,1	7	21,9	32	100		
Masa Kerja								
Lama (>4 minggu)	17	68,0	8	32,0	25	100	0,179	0,336 (0,07-1,47)
Baru (≤ 4 minggu)	19	86,4	3	13,6	22	100		

Hasil analisis pada Tabel 7, menunjukkan bahwa proporsi pekerja berusia muda yang mengalami stres kerja sebesar 80.8% dengan jumlah 21 pekerja. Proporsi pekerja berusia muda yang mengalami stres kerja lebih besar dibanding pekerja berusia tua yang mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh *p-value* sebesar 0.505 ($p > 0.05$) yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara usia dengan stres kerja.

Hasil analisis pada Tabel 7, menunjukkan bahwa proporsi pekerja berpendidikan tinggi yang mengalami stres kerja sebesar 78.1% dengan jumlah 25 pekerja. Proporsi pekerja berpendidikan tinggi yang mengalami stres kerja lebih besar dibandingkan pekerja berpendidikan rendah yang mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh *p-value* sebesar 0.725 ($p > 0.05$) yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja.

Hasil analisis pada Tabel 7, menunjukkan bahwa proporsi pekerja dengan masa kerja lama yang mengalami stres kerja sebesar 68.0% dengan jumlah 17 pekerja. Proporsi pekerja dengan masa kerja lama yang mengalami stres lebih baru dibandingkan pekerja dengan masa kerja lama yang mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh *p-value* sebesar 0.179 ($p > 0.05$) yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara masa kerja dengan stres kerja.

Pembahasan

Analisis Univariat

Suatu kondisi atau keadaan dari interaksi manusia dengan pekerjaan yang ditandai oleh berbagai gejala fisik, psikis, gejala yang terlihat pada pekerja serta fungsi perilaku yang abnormal merupakan pengertian dari stres kerja. Pendapat lain menyatakan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian respons psikologi, fisiologi dan tingkah laku terhadap efek satu atau lebih stresor terhadap individu-individu di sebuah organisasi.

Lebih dari setengah jumlah responden di penelitian ini mengalami stres kerja pada kategori stres ringan. Hal ini dapat terjadi karena banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam target waktu pengerjaan proyek yang cukup singkat. Untuk itu, banyak pekerjaan yang dilakukan di luar batas waktu kerja normal dan terdapat *shift* malam. Meski begitu, pekerja masih memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan serta dalam menanggapi stres

kerja. Stres kerja yang dialami pekerja bisa diatasi dengan penerapan manajemen stres dan memanfaatkan waktu istirahat dengan baik.

Pekerja di Proyek *Fit-Out* Interior Kantor IFG PT X memiliki proporsi usia muda dan usia tua yang tidak jauh berbeda. Perbedaan proporsi masa kerja baru dan masa kerja lama juga tidak terlalu jauh karena jenis pekerjaan yang ada di proyek berubah seiring berjalannya proyek. Pada pekerjaan yang tidak terlalu membutuhkan tingkat kemampuan tinggi, banyak dilakukan rotasi pekerja dengan masa kerja baru. Dan pada pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang cukup tinggi dikerjakan dengan pekerja tetap dan mayoritas berpendidikan tinggi (SMA 57.4%).

Analisis Bivariat

Hubungan antara kerja lembur dengan stres kerja

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan diperoleh bahwa terdapat hubungan signifikan antara kerja lembur dengan stres kerja ($p\text{-value} = 0,049$). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kikuchi dkk. dengan hasil peningkatan risiko stres dengan kerja lembur [9]. Selain itu, menurut Rivard dkk. kerja lembur yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dapat menyebabkan efek terhadap individu seperti stres terkait pekerjaan dan *burnout* [16]. Hal tersebut disebabkan jam kerja berlebih atau lembur dapat mengganggu waktu pekerja untuk beristirahat. Waktu istirahat yang terganggu akibat lembur dapat memicu peningkatan hormon kortisol [9] dan terjadinya stres dalam bekerja [17].

Pekerja Proyek *Fit-Out* Interior Kantor IFG PT X akan tetap melakukan kerja lembur guna mengejar target penyelesaian proyek pada bulan Agustus 2021. Solusi yang dapat dilakukan selain manajemen stres adalah dengan melakukan penyesuaian jumlah pekerjaan dan waktu tidur atau istirahat pekerja. Karena dalam penelitian Kikuchi dkk., hubungan antara kerja lembur dan respons stres benar-benar hilang bila dilakukan penyesuaian jumlah pekerjaan dan waktu tidur atau istirahat pekerja [9].

Hubungan antara shift kerja dengan stres kerja

Berdasarkan Tabel 6, sebanyak 16 pekerja (94,1%) *shift* malam mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, diperoleh $p\text{-value}$ 0,039, sehingga dapat diartikan *shift* kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Dalam penelitian Firmana dan Hariyono, ditemukan hasil yang serupa yaitu pekerja *shift* malam mengalami stres ringan dan stres sedang [18]. Selain itu, hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lin dkk. bahwa *shift* kerja, terutama *shift* malam, dapat meningkatkan stres kerja pada pekerja [19]. Hasil penelitian Marchelia juga menunjukkan adanya perbedaan tingkat stres kerja yang signifikan ditinjau dari berbagai *shift* kerja dengan tingkat stres tertinggi terdapat pada *shift* malam [20].

Penelitian ini dilakukan di Gedung Graha CIMB Sudirman lantai 18, 27 dan 28. Agar tidak mengganggu penyewa (*tenant*) lain, pekerjaan yang menimbulkan suara serta getaran dilakukan pada jam 20.00 ke atas. Sehingga di proyek ini diperlukan *shift* kerja, yaitu *shift* pagi (pukul 09.00-17.00) dan *shift* malam (pukul 20.00-04.00). *Shift* malam dapat menyebabkan waktu tidur dan waktu makan yang tidak normal (sesuai dengan penelitian Ratih, Mulyatini dan Suhendi) [21]. *Shift* kerja yang tidak normal dan tidur yang kurang memiliki hubungan dengan peningkatan respons hormon kortisol setelah bangun serta dapat menyebabkan stres kerja [22]. Penerapan manajemen stres, rotasi kerja yang baik dan istirahat yang cukup dapat menjadi solusi bagi pekerja.

Hubungan antara usia dengan stres kerja

Usia dapat diartikan sebagai lama hidup pekerja yang dihitung sejak lahir sampai saat dilakukan penelitian. Berdasarkan Tabel 7, diperoleh bahwa usia dan stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan ($p\text{-value} = 0,505$). Hasil ini serupa dengan hasil penelitian Gobel, Rattu dan Akil, yaitu usia dan stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja [23]. Penelitian Hsu juga menemukan bahwa pekerja yang lebih tua memiliki kesehatan psikologis yang buruk [24]. Sehingga hubungan usia dengan kesehatan psikologis tidak selalu linier dan menunjukkan grafik berbentuk huruf U terbalik seiring bertambahnya usia. Pada usia muda, kesehatan mental pekerja meningkat seiring bertambahnya usia dan kemudian menurun setelah usia paruh baya [24].

Dalam Proyek *Fit-Out* Interior Kantor IFG PT X, angka stres kerja pada usia muda dan tua cukup tinggi serta tidak jauh berbeda. Terdapat 15 pekerja berusia tua yang mengalami stres kerja (71,4%) dan 21 pekerja berusia muda yang mengalami stres kerja (80,8%). Sehingga pekerja berusia muda maupun tua mengalami stres kerja serta tidak terpaut umur. Selain itu, penelitian Hsu menyatakan bahwa penyebab pekerja yang berusia tua mengalami kesehatan mental yang menurun karena kurang adaptif dalam menggunakan metode baru, kurang kreatif untuk mengatasi masalah pekerjaan serta kurang mendapat dukungan sosial dari rekan kerja dibanding pekerja muda [24]. Solusi yang perlu dilakukan adalah untuk melakukan promosi kesehatan dan pelatihan bagi pekerja dari

segala usia untuk menggunakan metode baru dan kreatif, mengubah yang pengalaman pekerja tua dengan metode kerja yang lebih baik serta memberikan dukungan sosial dari rekan kerja untuk pekerja dari segala usia [24].

Hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja

Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan terakhir dengan stres kerja dengan *p-value* sebesar 0,725. Serupa dengan penelitian Lunau dkk., di 16 negara yang diteliti, ditemukan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah juga dapat mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi [25]. Tidak adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan terakhir dengan stres kerja pada pekerja bisa disebabkan oleh karena proyek *Fit-Out* Interior Kantor IFG PT X tidak memiliki batas minimal pendidikan terakhir dan beberapa pekerjaan memerlukan keahlian serta kemampuan yang bisa didapat di luar jalur pendidikan formal (sesuai dengan penelitian Yuliani dan Widajati) [26]. Dengan melihat banyak pekerja dengan pendidikan tinggi maupun rendah yang mengalami stres kerja, disarankan untuk menerapkan manajemen stres di tempat kerja dengan cara serta metode yang sesuai untuk berbagai tingkat pendidikan.

Hubungan antara masa kerja dengan stres kerja

Masa kerja merupakan lama waktu pekerja dari awal masuk kerja hingga saat penelitian dilakukan. Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan, diketahui masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja dengan *p-value* 0,179. Hasil ini serupa dengan hasil penelitian Gobel, Rattu dan Akil dengan hasil tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja [23]. Hasil penelitian Yuliani dan Widajati juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja [26].

Penyebab masa kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada penelitian ini adalah jangka waktu proyek *fit-out* kantor gedung yang lebih singkat dibandingkan proyek lain. Pada proyek *fit-out* interior kantor, waktu penyelesaian proyek hanya berjangka beberapa bulan, sedangkan masa kerja jenis proyek lain, seperti konstruksi, memiliki waktu yang lebih lama hingga bertahun-tahun. Peneliti tidak menemukan kriteria masa kerja pada penelitian di proyek *fit-out* interior sehingga dilakukan uji normalitas, mencari median setelah terbukti data tidak terdistribusi secara normal dan menentukan *cut-off point*. Setelah ditemukan *cut-off point* 4 minggu, didapatkan hasil bahwa masa kerja dengan *cut-off point* yang cukup singkat tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja.

Kesimpulan dan Saran

Sebagian besar pekerja di Proyek *Fit-Out* Interior Kantor IFG PT X mengalami stres kerja sebanyak 38 pekerja (80,9%). Pada kerja lembur, mayoritas pekerja melakukan kerja lembur sebanyak 72,3%. Pada *shift* kerja, mayoritas pekerja melakukan *shift* pagi sebanyak 63,8%. Dan pada karakteristik individu, usia terbagi menjadi usia muda (55,3%) dan usia tua (44,7%), masa kerja terbagi menjadi masa kerja baru (46,8%) dan masa kerja lama (53,2%), dan mayoritas pekerja memiliki tingkat pendidikan tinggi (SMA dan perguruan tinggi) sebanyak 68,1%. Tidak ada hubungan antara karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan dan masa kerja) dengan stres kerja pada pekerja di Proyek *Fit-Out* Interior Kantor IFG PT X. Ada hubungan antara kerja lembur dengan stres kerja dan *shift* kerja dengan stres kerja pada pekerja di Proyek *Fit-Out* Interior Kantor IFG PT X. Saran bagi Proyek *Fit-Out* Interior PT X adalah menerapkan program manajemen stres seperti adanya peregang atau *stretching* bersama pada jam tertentu dan *rewarding* pekerja berkinerja baik dan menerapkan sistem rotasi cepat kerja lembur dan *shift* malam, yaitu pergantian *shift* atau lembur setiap 2-3 hari sekali. Saran bagi karyawan adalah menerapkan manajemen stres agar dapat mencegah atau menangani stres dan melakukan istirahat atau tidur yang cukup. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah menambah variabel terkait stres kerja lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, menggunakan desain penelitian yang berbeda dari desain penelitian ini dan menggunakan sampel yang lebih besar.

Daftar Pustaka

- [1] Robbins, S. P. dan Judge, T. A., *Organizational Behavior*, Fourteenth. New Jersey 07458: Pearson Education, 2011.
- [2] Asih, G. Y., Widhiastuti, H. dan Dewi, R., *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press, 2018.
- [3] International Labour Organization, *Workplace Stress: A collective challenge*. Turin: ILO, 2016.
- [4] Habibi, J. dan Jefri, "Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export," *J. Nurs. Public Heal.*, vol. 6, no. 2, 2018.
- [5] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, "Pentingnya Peran Keluarga, Institusi dan Masyarakat Kendalikan Gangguan Kesehatan Jiwa," Bandung, Okt 15, 2019.
- [6] Setiawan, M. R., "Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang," *Medica Arter.*, vol. 1, no. 1, hal. 29, Apr 2019, doi: 10.26714/medart.1.1.2019.29-36.

- [7] Karunia, A. M., "Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami Gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan," *Kompas*, Jakarta, hal. 1, Jun 05, 2020.
- [8] Sachiko, Kuroda dan Isamu, Yamamoto, "Workers' Mental Health, Long Work Hours, and Workplace Management: Evidence from Workers' Longitudinal Data in Japan," 2016. [Daring]. Tersedia pada: <https://www.rieti.go.jp/publications/dp/16e017.pdf>.
- [9] Kikuchi, H. *et al.*, "Association of overtime work hours with various stress responses in 59,021 Japanese workers: Retrospective cross-sectional study," *PLoS One*, vol. 15, no. 3, hal. e0229506, Mar 2020, doi: 10.1371/journal.pone.0229506.
- [10] Febriana, S. K. T., "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja," *J. Ecopsy*, vol. 1, no. 1, Mei 2016, doi: 10.20527/ecopsy.v1i1.481.
- [11] Hasan, A., Wahyuni, I., dan Kurniawan, B., "Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Central Control Room (Studi Kasus Pada PT. PJB Unit Pembangkit Patiton Probolinggo)," *J. Kesehat. Masy.*, vol. 6, no. 4, hal. 255–260, 2018.
- [12] Cushman & Wakefield, *Fitting-Out Guideline*, 1 ed. Jakarta: Equity Tower, 2015.
- [13] The Marlin Company dan The American Institute of Stress, "The Workplace Stress Scale TM," 2011.
- [14] Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur*. Jakarta: Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2004.
- [15] Presiden Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2008 Tentang Wajib Belajar*. Jakarta: Pemerintah Pusat, 2008.
- [16] Rivard, M. K., Cash, R. E., Chrzan K., dan Panchal, A. R., "The Impact of Working Overtime or Multiple Jobs in Emergency Medical Services," *Prehospital Emerg. Care*, vol. 24, no. 5, hal. 657–664, Sep 2020, doi: 10.1080/10903127.2019.1695301.
- [17] Dewi, A. A. A. C. T. B. dan Sintaasih, D. K., "Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 2, hal. 1–24, 2016, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.unmas.ac.id/index.php/JUIMA/article/view/517/479>.
- [18] Firmana, A. dan Hariyono, W., "Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Operation PT. Newmont Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat," *J. Kesehat. Masy. (Journal Public Heal.*, vol. 5, no. 1, hal. 1–67, Apr 2013, doi: 10.12928/kesmas.v5i1.1086.
- [19] Lin, P. *et al.*, "The Association Between Rotating Shift Work and Increased Occupational Stress in Nurses," *J. Occup. Health*, vol. 57, no. 4, hal. 307–315, Jul 2015, doi: 10.1539/joh.13-0284-OA.
- [20] Marchelia, V., "Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan," *J. Ilm. Psikol. Terap.*, vol. 2, no. 1, hal. 130–143, 2014, doi: <https://doi.org/10.22219/jipt.v2i1.1775>.
- [21] Ratih, R. M., Mulyatini, N., dan Suhendi, R. M., "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar)," *Bus. Manag. Entrep. J.*, vol. 2, no. 1, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2500/3145>.
- [22] Lindholm, H. *et al.*, "Morning Cortisol Levels and Perceived Stress in Irregular Shift Workers Compared with Regular Daytime Workers," *Sleep Disord.*, vol. 2012, hal. 1–5, 2012, doi: 10.1155/2012/789274.
- [23] Gobel, R. S., Rattu, J. A. M., dan Akil, R. H., "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang ICU dan UGD RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow," *J. Kesehat.*, 2014, [Daring]. Tersedia pada: https://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2014/11/JURNAL_RYO_GOBEL_091511073.pdf.
- [24] Hsu, H.-C., "Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors from an Ecological Perspective," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 16, no. 1, hal. 50, Des 2018, doi: 10.3390/ijerph16010050.
- [25] Lunau, T., Siegrist, J., Dragano, N., dan Wahrendorf, M., "The Association between Education and Work Stress: Does the Policy Context Matter?," *PLoS One*, vol. 10, no. 3, hal. e0121573, Mar 2015, doi: 10.1371/journal.pone.0121573.
- [26] Yuliani, S. D. dan Widajati, N., "Correlation of Individual Factors and Subjective Workload with Work Stress on Spinning Workers," *Indones. J. Occup. Saf. Heal.*, vol. 10, no. 1, hal. 117, Mar 2021, doi: 10.20473/ijosh.v10i1.2021.117-127.