

**HUBUNGAN USIA, JAM KERJA, JOB DEMAND, DAN JOB CONTROL  
DENGAN STRES KERJA PADA STAFF PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK.  
PROYEK PEMBANGUNAN HOTEL GRANDHIKA SEMARANG**

**Kusuma Handayani, Ida Wahyuni, Ekawati**

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Diponegoro

Email: kusumahandayani11@gmail.com

**Abstract** : Job stress is the emotional state that arises because of the discrepancy between the level of demand with an individual's ability to cope with work stress he faced. Human resources or labor was instrumental in the company. The purpose of this study was to analyze the relationship between age, working hours, job demand and job control with job stress on the staff of PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Hotel Grandhika Semarang Development Project. This type of research is a kind of analytic survey research with cross sectional study. The population of the research is the staff of PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Hotel Grandhika Semarang Development Project totaling 40 people. The sample in this study were drawn from the total population. Work stress was measured using the Live Event Scale. Statistical analysis using Rank Spearman correlation test. The results showed there is no correlation between age ( $sig = 0.846$ ), job demand ( $sig = 0.425$ ), and job control ( $sig = 0.475$ ) with work stress. There is a correlation between working hours ( $sig = 0.037$ ) with work stress. Companies should consider the overtime rules set by the government to avoid fatigue due to working hours are too long, holding regular exercise to maintain fitness, and assign tasks according to expertise of workers in order to reduce the risk of work stress.

**Keywords** : Causative Factors, Work Stress, Live Event Scale

**PENDAHULUAN**

Terbukanya pasar bebas mengakibatkan tingginya persaingan disektor industry sehingga berdampak dalam dunia usaha. Dampak dalam dunia usaha seperti adanya persaingan, dan meningkatnya persaingan berarti dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu

organisasi perusahaan yang efektif dan efisien.<sup>(1)</sup>

Tersedianya sumber daya manusia yang professional menjadi kebutuhan strategis organisasi.<sup>(2)</sup>

Dalam setiap pekerjaan, karyawan dituntut bekerja dengan kualitas yang maksimal di tempat kerjanya. Bagi individu yang tidak dapat mengikuti perubahan tersebut, maka akan mengalami stres

terutama bagi yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.<sup>(3)</sup>

Stres telah menjadi penyakit di tempat kerja yang paling sering dilaporkan dikutip dari *Labour Force Survey(LFS)* di United Kingdom. Dari data yang diperoleh *LFS* pada tahun 2011-2012 di United Kingdom prevalensi stres mencapai 428.000 kasus (40%) dari total 1.073.000 kasus penyakit akibat kerja. Berdasarkan *National Institute for Occupational Safety and Helath (NIOSH)* pekerja yang terkena stres memikul biaya pelayanan kesehatan 46% lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang tidak stres.<sup>(4) (5)</sup>

Jumlah kasus stress kerja yang terjadi di dunia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya dari 4409 kasus pada tahun 1998 menjadi 5659 kasus pada tahun 2001. <sup>(6)</sup>Stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat permintaan dengan kemampuan individu untuk mengatasi stress kerja yang dihadapinya.<sup>(7)</sup> Salah satu variabel yang berhubungan dengan stress kerja adalah karakteristik individu. Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, status

perkawinan, jumlah anggota keluarga dan masa kerja dalam organisasi. <sup>(8)</sup>Usia berhubungan dengan toleransi seseorang terhadap stress dan jenis *stressor* yang paling mengganggu.<sup>(9)</sup>

*Demand* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan kemampuan secara kognitif dan/atau emosional secara terus-menerus yang dapat dihubungkan dengan usaha fisik dan/atau psikologis yang harus dikeluarkan individu.<sup>(10)</sup> Kontrol adalah tahap keluasaan dimana pekerja dapat membuat keputusan tentang pekerjaannya.<sup>(11)</sup>

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. merupakan salah satu perusahaan BUMN yang sedang berkembang di bidang jasa konstruksi. Salah satu proyek yang sedang dikerjakan oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. yaitu proyek pembangunan Hotel Grandhika Semarang.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan di kantor proyek pembangunan Hotel Grandhika, staff PT. Adhi Karya memiliki usia yang berbeda-beda. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan agar dapat mencapai target perusahaan yang

ditetapkan oleh *owner*. Menurut hasil wawancara dengan salah satu staff PT. Adhi Karya bagian *engineer*, tidak jarang karyawan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut hasil wawancara dengan *project engineering manager*, dikatakan bahwa kondisi proyek yang sudah memasuki tahapan *finishing* dan ditargetkan selesai pada bulan juli 2016 menyebabkan pekerjaan menjadi padat. Karyawan juga mengeluh dengan padatnya pekerjaan terutama berkaitan dengan kerja lembur yang harus dilakukan hampir setiap hari.

Hal ini menyebabkan karyawan merasa kelelahan dan kadang terlambat untuk masuk bekerja. Salah satu karyawan bagian *production* juga menyebutkan bahwa kadang merasa jenuh dengan pekerjaan yang harus dilakukan setiap harinya. Hal ini juga menyebabkan karyawan merasa malas jika harus bekerja lembur. Hal ini merupakan beberapa indikasi adanya stres kerja. Oleh karena itu stres kerja menjadi masalah yang perlu diperhatikan di perusahaan tersebut.

Rumusan masalah yang dikaji adalah apakah ada hubungan antara usia, jam kerja, *job demand*, dan *job*

*control* dengan stres kerja pada staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang.

Adapun tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara usia, jam kerja, *job demand*, dan *job control* dengan stress kerja pada staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian survey analitik dengan pendekatan *cross sectional study*.

### **Hipotesis Penelitian**

H1 Ada hubungan antara usia dengan stres kerja pada staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang.

H2 Ada hubungan antara jam kerja dengan stres kerja pada staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang.

H3 Ada hubungan antara *job demand* dengan stres kerja pada staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek

Pembangunan Hotel Grandhika Semarang.

H4 Ada hubungan antara *job control* dengan stres kerja pada staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang.

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang yang berjumlah 40 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dari jumlah populasi (total populasi) yaitu sebanyak 40 orang.

#### Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dilakukan setelah pengumpulan data hasil penyebaran angket kepada responden, kemudian dilakukan *editing, coding, scoring, entry data*, dan *tabulating*. Analisis univariat dilakukan untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi dari setiap variabel. Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antar variabel menggunakan uji *Rank Spearman*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Distribusi Frekuensi Usia

**Tabel 4.1** Distribusi Frekuensi Usia Staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek

Pembangunan Hotel Grandhika Semarang Tahun 2016

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Muda	26	65
Tua	14	35
Total	40	100

Berdasarkan hasil analisis univariat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia muda.

#### Distribusi Frekuensi Jam Kerja

**Tabel 4.2** Distribusi Frekuensi Jam Kerja Staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang Tahun 2016

Jam Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Normal	12	30
Lembur	28	70
Total	40	100

Berdasarkan hasil analisis univariat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki jam kerja lembur.

#### Distribusi Job Demand

**Tabel 4.3** Distribusi Frekuensi *Job Demand* Staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang Tahun 2016

<i>Job Demand</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	17	42,5
Tinggi	23	57,5
Total	40	100

Berdasarkan hasil analisis univariat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki *job demand* tinggi.

#### Distribusi Frekuensi Job Control

**Tabel 4.4** Distribusi Frekuensi *Job Control* Staff PT. Adhi Karya (Persero)

Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang Tahun 2016

Job Control	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	18	45
Tinggi	22	55
Total	40	100

Berdasarkan hasil analisis univariat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki *job control* tinggi.

#### Distribusi Frekuensi Stres Kerja

**Tabel 4.5** Distribusi Frekuensi Stres Kerja Staff PT. AdhiKarya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang Tahun 2016

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	8	20
Sedang	25	62,5
Tinggi	7	17,5
Total	40	100

Berdasarkan hasil analisis univariat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja tingkat sedang.

#### Hubungan antara Usia dengan Stres Kerja

**Tabel 4.6** Tabel Silang Distribusi Frekuensi Usia dengan Stres Kerja Staff PT. AdhiKarya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang Tahun 2016

Usia	Stres Kerja						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Muda	6	23,1	15	57,7	5	19,2	26	100
Tua	2	14,3	10	71,4	2	14,3	14	100

Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* didapat nilai signifikansi 0,846 yang menunjukkan

bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dengan stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Ryo S. Gobel et al yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada perawat di ruangan UGD dan ICU RSUD Datoe Binangkang Kota Kotamobagu. Hal ini mungkin dapat disebabkan karena adanya faktor lain di luar variabel yang diteliti yang juga mempengaruhi stres kerja.<sup>(12)</sup>

Hal ini mungkin disebabkan karena proyek pembangunan Hotel Grandhika dilakukan di luar ruangan sehingga dibutuhkan daya tahan tubuh yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan di dalam ruangan, dimana pekerja dengan usia muda cenderung masih memiliki daya tahan tubuh dan kemampuan fisik yang baik untuk bekerja di luar ruangan.

Selain itu stres kerja yang dialami seseorang juga tergantung pada kemampuan untuk mengontrol dirinya dalam mengendalikan gejala-gejala stres.

#### Hubungan antara Jam Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 4.7** Tabel Silang Distribusi Frekuensi Jam Kerja dengan Stres Kerja Staff PT. AdhiKarya (Persero) Tbk.



Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang Tahun 2016

Berdasarkan hasil uji korelasi

Jam Kerja	Stres Kerja						Total	%
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Normal	5	41,7	6	50	1	8,3	12	100
Lembur	3	10,7	19	67,9	6	21,4	28	100

*Rank Spearman* didapat nilai

Total signifikansi 0,425 yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara *job demand*

Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* didapat nilai signifikansi 0,037 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara jam kerja. Hal ini disebabkan karena cuaca yang panas, suara bising dan kondisi proyek yang berdebu dimana hal tersebut juga dapat menjadi *stressor* bagi pekerja.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa jam kerja berhubungan dengan stress kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Amelia Kartika (2013) yang mengatakan bahwa jam kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan.<sup>(13)</sup>

#### Hubungan antara *Job Demand* dengan Stres Kerja

**Tabel 4.8** Tabel Silang Distribusi Frekuensi *Job Demand* dengan Stres Kerja Staff PT. AdhiKarya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang Tahun 2016

<i>Job Demand</i>	Stres Kerja						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Rendah	4	23,5	11	64,7	2	11,8	17	100
Tinggi	4	17,4	14	60,9	5	21,7	23	100

dengan stres kerja. Sebagian besar staff sudah lama bekerja di bidang konstruksi, sehingga pengalaman yang dimiliki sudah cukup banyak. Hal ini mungkin menjadi faktor yang dapat mengurangi tingkat stres kerja. Selain itu, kondisi proyek yang berpindah-pindah membuat staff terbiasa beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga kemampuan untuk menghadapi stres juga cukup baik.

Hubungan interpersonal antarkaryawan juga terjalin baik. Dari hubungan interpersonal yang baik, maka akan terbentuk *teamwork* yang baik juga sehingga mungkin dapat mengurangi tingkat stress karena pekerjaan. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan tinggal di satu mess untuk beristirahat pada malam hari. Sesuai yang dikatakan Kinmandan Jones (dalam Srivastava, 2012) penyebab stress tidak hanya tuntutan, namun juga dukungan dari perusahaan dan hubungan interpersonal.<sup>(14)</sup>

#### Hubungan antara *Job Control* dengan Stres Kerja

**Tabel 4.9** Tabel Silang Distribusi Frekuensi *Job Control* dengan Stres Kerja Staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang Tahun 2016

Job Control	Stres Kerja						Total
	Rendah		Sedang		Tinggi		
	f	%	f	%	f	%	
Rendah	4	22,2	9	50	5	27,8	18
Tinggi	4	18,2	16	72,7	2	9,1	22

Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* didapatkan nilai signifikansi 0,475 sehingga  $H_0$  diterima, yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara *job control* dengan stress kerja.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa *job control* tidak berhubungan dengan stres kerja.

Hal ini mungkin disebabkan karena adanya pengawasan dari pimpinan sehingga meskipun pekerja memiliki kontrol yang tinggi terhadap pekerjaan, namun pekerja tetap harus melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dengan waktu pengerjaan yang terbatas. Karena masing-masing pekerja juga telah memiliki tugas masing-masing, oleh karena itu pekerja akan mengerjakan pekerjaan yang sama dari awal hingga akhir proyek pembangunan.

Faktor lingkungan kerja yang panas, bising, dan berdebu juga merupakan sumber stres sehingga *job control* yang tinggi mungkin

belum cukup untuk mengurangi tingkat stres kerja. Selain itu, pada kondisi tertentu pekerja dituntut untuk bekerja lebih keras dari

biasanya untuk memenuhi target yang diberikan pimpinan. Sehingga, *job control* yang dimiliki mungkin tidak seimbang dengan *job demand* yang diberikan.

Pekerjaan dengan konsentrasi tinggi rentan mengalami kecemasan akibat tanggungjawab yang dipikul dan pekerjaan yang rutin sehingga menjadi terbiasa serta tidak merasa adanya tantangan dalam pekerjaan pun dapat menyebabkan stres.<sup>(15)</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dengan stres kerja pada staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang, dengan nilai signifikansi 0,846.
2. Ada hubungan yang bermakna antara jam kerja dengan stres kerja pada staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang, dengan nilai signifikansi 0,037.

3. Tidak ada hubungan yang bermakna antara *job demand* dengan stres kerja pada staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang, dengan nilai signifikansi 0,425.
4. Tidak ada hubungan yang bermakna antara *job control* dengan stres kerja pada staff PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Hotel Grandhika Semarang, dengan nilai signifikansi 0,475.

#### **Saran**

##### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Perusahaan sebaiknya memperhatikan aturan lembur yang ditetapkan pada keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 yaitu paling banyak tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu.
- b. Diadakan kegiatan olahraga rutin yang dilaksanakan satu minggu sekali setelah *safety morning* di hari jumat. Kegiatan olahraga dapat dimulai dengan

peregangan dan dilanjutkan dengan senam minimal 20 menit untuk menjaga kebugaran tubuh pekerja dan mengurangi risiko stres kerja.

- c. Memberikan tugas sesuai dengan keahlian pekerja sehingga pekerja tidak merasa terbebani dan merasa nyaman dalam bekerja.

##### **2. Bagi pekerja**

- a. Pekerja dapat membuat skala prioritas mengenai tugas-tugasnya sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik.

##### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain seperti *physiological measure* yang dilakukan dengan melihat perubahan kondisi fisik seseorang atau *biochemical measure* yang dilakukan dengan melihat respon biokimia untuk melakukan pengukuran stres kerja karena metode ini dianggap memiliki reliabilitas paling tinggi.

b.



## DAFTAR PUSTAKA

1. Dessler G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: PT. Indeks; 2010.
2. Handoko H. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta; 2012.
3. Riggio RE. *Introduction to Industrial and Organization Psychology*. London: Scott, Foresman and Company; 1990.
4. HSE. *Stres and Psychological in Great Britain*. United Kingdom: HSE; 2003.
5. Health Advocate. *Stres in the Workplace*. US: Health Advocate Inc; 2009.
6. CDC. *Worker Health Chartbook*. Columbia: Department of Health and Human Services; 2004.
7. Kroemer, K. H. E., & Grandjean E. *Fitting The Task to The Human*. 5th ed. London: Taylor & Francis Ltd; 1997.
8. Muchlas M. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 2008.
9. Siswanto. *Kesehatan Mental, Konsep, Cakupan dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Penerbit Andi; 2007.
10. Bakker, A. B., & Demerouti E. *The Job Demand-Resources Model: State of The Art*. Journal of Managerial Psychology. 22 (3): 309–328; 2006.
11. Winarsunu T. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UMM Press; 2008.
12. Gobel, Ryo S. *Faktor – Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang ICU dan UGD RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*. Madado : Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam ratulangi.
13. Kartika, Amelia. *Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan*. Skripsi. Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, 2013.
14. Srivastava, Manjari. *Stress, Workaholism and Job Demands: A Study of Executive in Mumbai*. NMIS Management Review XXII August 2012.
15. Rollinson, Derek. *Organisational Behavior and Analysis : An*

*Integrated Approach (3rd ed).*  
england; 2005.

