

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA OPERATOR SPBU DI KECAMATAN TEMBALANG SEMARANG (Studi Kasus Pada Pekerja SPBU Bagian Operator di Kecamatan Tembalang Semarang)

Novena Claudya Simanullang, Ida Wahyuni, Daru Lestantyo

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas
Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro
Email : novenaclaudya25@gmail.com

Abstract : The operator of fuel station is kind of work that fill the needs of the community in transportation needs. Needs of Tembalang sub-district to fuel is quite high due to activities that require high mobility. The number of consumers, diverse consumer, work shifts, environmental conditions, and conflicts that occur in workers can cause work stress. The purpose of this study was to analyze the factors that associated with work stress. This research used explanatory research method with quantitative method. The population in this study were all workers which amount 34 people and performed on the workers population. The instrument of this research is research questionnaire, book of NASA TLX, manual of HRS-A, and procedure of SNI 7269: 2009. Result of research indicate there is 52,9% sample. Data analysis used Chi-Square test. The test showed there was assosiation between mental workload variable ($p = 0,008$), individual role ($p = 0,009$) and career development ($p = 0,044$) with work stress. To minimize work stress, company can designed break room with music player or television, create events to refresh and maintain good relationships such as exercise and eating together, and involving workers in the distribution of the work schedule.

Keywords : Work Stress, Workload, Work Shift, Individual Role, Career Development

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan an satu-satunya sumber daya perusahaan yang memiliki akal, keinginan, keterampilan, pengetahuan, karya, dan kemampuan tertentu yang pada beberapa pekerjaan, tidak dapat digantikan oleh alat yang canggih sekalipun. Walaupun suatu perusahaan memiliki teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, ataupun bahan yang memadai, kualitas sumber daya

manusia tetap menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya.¹

Stres secara umum didefinisikan sebagai dampak terhadap tekanan di tempat kerja. Stres kerja dapat dilihat secara langsung dari karyawan baik dari perasaan, perilaku, berpikir, maupun gejala fisik.² Menurut *American Institute of Stress*, gangguan terkait dengan stres kerja menyumbang sekitar 60%-80% kecelakaan pada pekerjaan.³ M

Statistik *Great Britain* 2017 juga menjelaskan stres lebih banyak terjadi di industri layanan/jasa publik, seperti pendidikan, kegiatan kerja perawatan kesehatan dan sosial, administrasi, dan pertahanan publik⁴

Menurut penelitian lainnya yang dilakukan di Indonesia, dijelaskan bahwa *shift* kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja bagian operator SPBU di Baratan Jember. Dimana *shift* malam merupakan *shift* yang paling melelahkan. Jam kerja dan beban kerja yang tinggi juga mengakibatkan kelelahan.⁵ Penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa 91,4% dari total karyawan yang diteliti merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang hubungan dengan stres kerja. Stres kerja juga banyak dirasakan oleh karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi.⁶

SPBU (Sarana Pengisian Bahan Bakar Umum) merupakan sarana umum yang disediakan oleh perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan minyak bumi dan gas alam.

Hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan di dua SPBU yang berada di Kecamatan Tembalang, yaitu SPBU 44.502.23 Undip dan SPBU 44.502.16 Meteseh. SPBU di kawasan Undip lebih ramai mengingat berada di area kampus Universitas Diponegoro dan pusat pemukiman warga dan mahasiswa dibandingkan dengan SPBU Meteseh. Tingginya keperluan yang mengharuskan adanya mobilitas di Tembalang menyebabkan kebutuhan bahan bakar pun tinggi. SPBU Undip melayani pelanggan 24 jam sehari sedangkan SPBU meteseh melayani pelanggan

15 jam sehari. Jam kerja dibagi atas tiga *shift*, yaitu *shift* pagi, siang dan malam. Pada SPBU Undip, *shift* malam bekerja selama 10 jam. Hal ini tidak sesuai dengan pasal 77 ayat 2 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat kesenjangan antara jumlah pelanggan kendaraan roda dua dan roda empat kendaraan roda dua empat sampai lima kali lebih banyak dibanding pelanggan roda empat. Sehingga ditemukan perbedaan beban kerja antar pekerja tergantung pelanggan yang dilayani setiap harinya.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang berhubungan stres kerja pada operator SPBU Tembalang Semarang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *explanatory research* dan menggunakan studi *cross sectional*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja bagian operator SPBU di Kecamatan Tembalang Semarang yang berjumlah 34 orang. Penulis meneliti seluruh pekerja sebagai objek penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a. Stres Kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Stres Kerja

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 18 orang (52.9%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 27 orang (79.4%).

c. Tuntutan Sosial

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tuntutan Sosial

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tuntutan sosial yang tinggi yaitu sebanyak 21 orang (61.8%).

d. Beban Kerja Fisik

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Fisik

Pada penelitian ini diketahui sebagian responden memiliki beban kerja fisik yang sedang dan sebagian lagi memiliki beban kerja fisik ringan masing-masing sebanyak 17 orang (50%).

e. Beban Kerja Mental

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Mental

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja mental yang tinggi sebanyak 29 orang (85.3)

f. *Shift* Kerja

1) *Shift* Pagi

Tabel 6. Distribusi Frekuensi *Shift* Pagi

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang baik terhadap *shift* pagi sebanyak 18 orang (52.9%).

2) *Shift* Siang

Tabel 7. Distribusi Frekuensi *Shift* Siang

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang buruk terhadap *shift* siang sebanyak 22 orang (67.7%).

3) *Shift* Malam

Tabel 8. Distribusi Frekuensi *Shift* Malam

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang buruk terhadap *shift* malam sebanyak 12 orang (57.1%).

g. Peran Individu

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Peran Individu

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki peran individu yang buruk sebanyak 19 orang (55.9%).

h. Pengembangan Karir

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian responden memiliki pengembangan karir yang buruk dan sebagian lagi memiliki pengembangan karir yang baik masing-masing sebanyak 17 orang (50%).

i. Relasi Pekerja

Tabel 11 Distribusi Frekuensi Relasi Pekerja

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki relasi

pekerja yang buruk sebanyak 22 orang (64.7%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan jenis kelamin dengan stres kerja

Tabel 12. Tabel Silang Antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja

Analisis data statistik menggunakan *Chi-Square* yang menguji hubungan antara jenis kelamin fisik dengan stres kerja didapatkan *p value* sebesar 0,061 yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja.

Penelitian lain di PT X tahun 2014 menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja.⁷ Hal ini didukung pula dengan beberapa bukti (walaupun masih belum disimpulkan) bahwa wanita mengatasi stres lebih baik daripada pria. Secara khusus, wanita lebih cenderung mencari dukungan emosional dari orang lain dalam situasi stres, sedangkan pria mencoba untuk mengubah stressor atau menggunakan mekanisme penanggulangan yang kurang efektif. Namun, hal ini tidak berlaku untuk semua wanita atau pria.⁸

b. Hubungan tuntutan sosial dengan stres kerja

Tabel 13. Tabel Silang Antara Tuntutan Sosial Dengan Stres Kerja

Analisis data statistik menggunakan *Chi-Square* yang

menguji hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja didapatkan *p value* sebesar 0,235 yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara tuntutan sosial dengan stres kerja.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian membuktikan adanya hubungan antara status otonomi, upah rendah, harapan keluarga, pendapatan terhadap stres kerja yang didapatkan pekerja.⁹ Perbedaan hasil uji hubungan ini disebabkan karena jenis pekerjaan, jumlah gaji, nilai jual di tempat tinggal pekerja yang berbeda. Penelitian oleh Aulia Dewi juga menyatakan tuntutan sosial merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja karena jika terjadi konflik keluarga, informan selalu memikirkannya dan terkadang mengganggu fokus kerja.⁴¹

c. Hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja

Tabel 14. Tabel Silang Antara Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja

Analisis data statistik menggunakan uji *Chi-Square* tidak menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja dengan nilai *p value* sebesar 0,288. Hal ini tidak sesuai dengan salah satu penelitian stres kerja dengan model multivariat, yaitu jumlah beban kerja merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja.⁹ Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Nur

Sai'dah juga mendapatkan kesimpulan yang sama, yaitu tidak ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja.³⁹

Hal ini disebabkan oleh kegiatan dalam pekerjaan yang dilakukan responden berbeda sehingga tidak tampak hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Operator SPBU juga lebih dominan merasakan beban kerja mental daripada beban kerja fisik. Hal ini dilihat dari jumlah pengukuran dan kuisioner NASA TLX yang telah dikategorikan.

d. Hubungan beban kerja mental dengan stres kerja

Tabel 15. Tabel Silang antara Beban Kerja mental dengan Stres Kerja

Analisis data statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja dengan nilai *p value* sebesar 0,008. Hal ini sesuai dengan salah satu penelitian stres kerja dengan model multivariat, yaitu jumlah beban kerja merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja. Operator SPBU yang dominan merasakan beban kerja mental yang tinggi⁹ dilihat dari mayoritas operator SPBU di Kecamatan Tembalang merasakan beban kerja mental yang tinggi (61%).

e. Hubungan shift kerja dengan stres kerja

1) Hubungan shift pagi dengan stres kerja

Tabel 16. Tabel Silang antara shift pagi dengan Stres Kerja

Analisis data statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan tidak adanya hubungan antara shift pagi dengan stres kerja dengan nilai *p value* sebesar 0,249.

2) Hubungan shift siang dengan stres kerja

Tabel 17. Tabel Silang antara shift siang dengan Stres Kerja

Analisis data statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan tidak adanya hubungan antara shift siang dengan stres kerja dengan nilai *p value* sebesar 0,398.

3) Hubungan shift malam dengan stres kerja

Tabel 18. Tabel Silang antara shift malam dengan Stres Kerja

Analisis data statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan tidak adanya hubungan antara shift malam dengan stres kerja dengan nilai *p value* sebesar 0,609.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian stres kerja yang dilakukan pada operator SPBU di Jember yang mendapat hasil penelitian *shift* kerja yang berhubungan dengan stres kerja. Karena dalam penelitian tersebut terdapat masalah-masalah berupa pembagian kelompok *shift* yang kurang merata, kedisiplinan karyawan yang rendah dan standar operasional prosedur tentang

waktu kerja yang masih kurang jelas.⁵

f. Hubungan peran individu dengan stres kerja

Tabel 19. Tabel Silang antara peran individu dengan Stres Kerja

Analisis data statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan antara peran individu dengan stres kerja dengan nilai *p value* sebesar 0,009. Hal ini sesuai dengan penelitian Asri Karima yang mengatakan adanya hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada karyawan di PT X tahun 2014.⁹ Pada kedua penelitian ini, responden sama-sama memiliki keterlibatan yang minim dalam pengambilan keputusan.

Pada penelitian Aulia Dewi dijelaskan peran individu bukan merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja karena pada penelitian tersebut responden sudah mengetahui tugas dengan jelas, hubungan dengan pimpinan (menyampaikan pendapat), keadaan lingkungan organisasi, kesanggupan menyelesaikan tugas sudah cukup baik.⁴¹

g. Hubungan pengembangan karir dengan stres kerja

Tabel 20. Tabel Silang antara pengembangan karir dengan Stres Kerja

Analisis data statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan tidak adanya hubungan antara

pengembangan karir dengan stres kerja dengan nilai *p value* sebesar 0,044. Hal ini sesuai dengan penelitian Asri Karima yang menyatakan bahwa kurangnya kesempatan kerja (pengembangan karir) merupakan salah satu faktor yang dominan yang berhubungan dengan stres kerja.⁹ dan juga sesuai dengan penelitian Aulia Dewi yang menyatakan pengembangan karir merupakan faktor penyebab stres kerja karena responden dalam penelitian tersebut memiliki karir yang tidak dapat naik dan tidak didukung untuk naik jabatan.⁴¹

h. Hubungan relasi pekerja dengan stres kerja

Tabel 21. Tabel Silang antara relasi pekerja dengan Stres Kerja

Analisis data statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan tidak adanya hubungan antara relasi pekerja dengan stres kerja dengan nilai *p value* sebesar 0,398. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Brown dan Harris menunjukkan bahwa konflik pekerja dapat menyebabkan depresi/stres.¹⁰

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aulia Dewi tentang stres kerja.⁴¹ Pada penelitian tersebut, variabel ini tidak memiliki hubungan yang signifikan karena hubungan antar pekerja baik-baik saja. Operator mengalami stres

kerja disebabkan karena faktor pekerjaan itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Operator sebagian besar mengalami :
 - a) stres kerja dalam kategori sedang (52.9%)
 - b) berjenis kelamin laki-laki (79.4%),
 - c) tuntutan sosial yang tinggi (61.8%),
 - d) beban kerja fisik sedang (50%) dan beban fisik ringan (50%)
 - e) beban kerja mental yang tinggi (85.3)
 - f) persepsi yang baik terhadap *shift* kerja pagi (52%), buruk terhadap *shift* kerja siang (67.7%) dan *shift* malam (57.1%)
 - g) peran individu yang buruk (55.9%)
 - h) sebagian mengalami pengembangan karir yang buruk (50%) dan pengembangan karir yang baik (50%)
 - i) relasi pekerja yang buruk (64.7%).
2. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $p\text{-value}>0,05$ (0,061).
3. Tidak ada hubungan antara tuntutan sosial dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $p\text{-value}>0,05$ (0,235).
4. Tidak ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $p\text{-value}>0,05$ (0,288).

5. Tidak ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $p\text{-value}>0,05$ (0,288).
6. Ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $p\text{-value}<0,05$ (0,008).
7. Tidak ada hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $p\text{-value}>0,05$ (0,249; 0.398; 0.609).
8. Ada hubungan antara peran individu dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $p\text{-value}<0,05$ (0,009).
9. Ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $p\text{-value}<0,05$ (0,044).
10. Tidak ada hubungan antara relasi pekerja dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $p\text{-value}>0,05$ (0,398).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Membuat desain ruang tunggu/istirahat yang dapat mengurangi rasa bosan, seperti penambahan pemutar musik maupun televisi
2. Membuat acara untuk refreshing dan menjaga hubungan yang baik dengan pekerja, misalnya berolahraga bersama dan makan bersama
3. Mengajak perwakilan pekerja untuk menentukan pembagian rotasi kerja dan waktu libur perbulannya

DAFTAR PUSTAKA

1. Andriani F. *Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Nonmanajerial pada PT Astrazeneca Indonesia*. Universitas Indonesia; 2012.
2. Leka Stavroula, Griffiths Amanda CT. *Work Organisation & Stres. Syst Problability Approaches Employers* [Internet]. 2003 [dikutip 22 Maret 2018]. 2003;Protecting.
3. Health Advocate I. *Stress In The Workplace*. Journal of Health Advocate;2008.
4. Health and Safety Executive. *Work-related Stress, Depression or Anxiety Statistics in Great Britain 2017*. Great Britain Statistic; 2017
5. Ekaningtyas SW. *Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator di SPBU Baratan Jember*. Universitas Jember. Jember; 2016.
6. Putri GWY, Tualeka AR. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di CV. "X." Indonesia*. Journal of Occupational Safety and Health Environment. 2014;1:144–54.
7. Karima Asri. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerjaan di PT X*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta;2014.
8. Sa'idah Nur. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro; 2017.
9. Fuada Nadia. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro; 2017.
10. Dewi Aulia. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Petugas Penjaga Pintu Perlintasan Kereta Api di Emplacement Stasiun Kodya Semarang*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro; 2017.