

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA MENTAL DAN MANAJEMEN STRES DENGAN STRES KERJA PADA TEKNISI PT. X SEMARANG

Ajeng Dyah Pradipta, Ekawati, Siswi jayanti

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email : ajengdyahpradipta@gmail.com

Abstract : *Job stress is the inability of an individual or worker to resolve work demands and the discrepancy between the individual's condition and the environment. Factors that can affect job stress include work factors such as the task system, job volume, job responsibilities, job environment or as a result of being unable to adapt someone to others at work, and cultural factors of workplace organization. Job stress can be overcome by applying appropriate stress management including time management, expressing feelings, positive thinking, recreation, sports and sharing stories. Work in an official workshop requires high concentration due to complex job. The purpose of this study is to analyze the relationship between mental workload and stress management with the job stress of PT. X Branch Semarang. The research method used is quantitative with cross sectional study. Samples selected using a total sampling of 30 people. With NASA-TLX, GHQ-12 and the questionnaire are the research instruments. Based on statistical tests of the relationship with the Spearman Rank (p value 0.105) there is no relationship between mental workload with job stress and the results of the statistical relationship test with the Spearman Rank (p value 0.002) there is a relationship between stress management and work stress. Researchers give advice to companies to create job stress counseling units and job stress socialization to technicians to minimize job stress.*

Keywords : *Occupational Stress, Mental Workload, Stress Management*

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis otomotif di Indonesia semakin pesat.¹ Penggunaan teknologi otomotif yang semakin modern disamping memberikan kemudahan dalam memproduksi juga menyebabkan risiko kecelakaan tinggi bagi pekerja.²

Dalam kegiatan praktik di bengkel otomotif tentunya aspek keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peranan penting untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan terjadi dalam kegiatan perbaikan kendaraan salah satunya adalah stres kerja.³ Stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.⁴ Faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi stres kerja salah satunya faktor pekerjaan seperti sistem tugas, volume pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, lingkungan kerja atau sebagai akibat tidak dapat beradaptasinya seseorang dengan orang lain di tempat kerja, dan faktor budaya organisasi tempat kerja.⁵ Pada tahun 2014 WHO menyebutkan terdapat 8% dari penyakit akibat kerja merupakan stres kerja atau depresi saat bekerja. Banyak faktor yang penyebab terjadinya stres kerja diantaranya adalah beban kerja mental dan manajemen stres.

PT X merupakan instansi swasta yang bergerak dibidang otomotif di Semarang. PT X mempunyai beberapa bidang usaha, yaitu

penjualan mobil, penjualan suku cadang dan pemeliharaan dan servis (bengkel) yang tersebar menjadi beberapa cabang di Semarang. Dari ketiga bidang tersebut, pemeliharaan dan servis (bengkel) merupakan bidang usaha dengan beban kerja dan waktu kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan bidang usaha lainnya. PT. X mempunyai teknisi berjumlah 30 orang yang seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Dari 30 teknisi tersebut, terdapat 4 mandor yang membawahi 4 – 6 teknisi. Teknisi di PT. X mempunyai rentang usia dari 18 sampai 40 tahun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan studi *cross-sectional*. Populasi penelitian merupakan pekerja di PT. X Semarang sebanyak 30 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode *total sampling* sehingga terdapat 30 orang pekerja. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu beban kerja mental dan manajemen stres. Variabel terikat yaitu stres kerja. Metode analisis data menggunakan uji *Rank Spearman*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat Stres Kerja

Responden yang mengalami stres kerja sebanyak 15 pekerja (50%) dan teknisi yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 15 pekerja (50%).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Stres Kerja

| Beban Kerja Mental | Jumlah | |
|--------------------|--------|------|
| | f | % |
| Tinggi | 22 | 73,3 |
| Sedang | 8 | 26,7 |

Beban Kerja Mental

Responden yang mengalami beban kerja mental tinggi dengan frekuensi terbanyak yaitu 22 pekerja (73,3%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Mental

| Beban Kerja Mental | Jumlah | |
|--------------------|--------|------|
| | f | % |
| Tinggi | 22 | 73,3 |
| Sedang | 8 | 26,7 |

Manajemen Stres

Responden yang memiliki manajemen stres yang buruk dengan frekuensi terbanyak yaitu 16 pekerja (53,3%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Manajemen Stres

| Manajemen Stres | Jumlah | |
|-----------------|--------|------|
| | f | % |
| Buruk | 16 | 53,3 |
| Baik | 14 | 46,7 |

Analisis Bivariat

Tabel 4. Tabulasi Silang Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja

| Variabel | Stres Kerja | | | |
|---------------------------|-------------|------|-------------|------|
| | Stres | | Tidak Stres | |
| | f | % | f | % |
| Beban Kerja Mental | | | | |
| Tinggi | 16 | 72,7 | 6 | 27,3 |
| Sedang | 9 | 81,8 | 2 | 18,2 |

Tabel 5. Tabulasi Silang Manajemen Stres Dengan Stres Kerja

| Variabel | Stres Kerja | | | |
|------------------------|-------------|------|-------------|------|
| | Stres | | Tidak Stres | |
| | f | % | f | % |
| Manajemen Stres | | | | |
| Buruk | 12 | 75,0 | 4 | 25,0 |
| Baik | 3 | 21,4 | 11 | 78,6 |

Tabel 6. Nilai *p-value* Hubungan Variabel Bebas dengan Stres Kerja

| Variabel | P-value | Kesimpulan |
|-------------|---------|--------------------|
| Beban Kerja | 0,105 | Tidak ada hubungan |

| | | |
|-----------|-------|----------|
| Mental | | |
| Manajemen | 0,002 | Ada |
| Stres | | hubungan |

dapat mempengaruhi munculnya masalah kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal.⁹

Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja

Berdasarkan uji statistik disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja dimana sebagian besar pekerja mengalami beban kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Lastiyani. Pada penelitian di bengkel resmi Tembalang terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja.

Beban kerja mental merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental yang dapat diterima seseorang.⁶ Tuntutan tugas yang tidak optimal baik yang berlebih ataupun kurang dapat memperbesar beban kerja mental pada pekerja.⁷ Tuntutan tugas yang berlebih akan menyebabkan keluarnya energi yang berlebihan sehingga memicu terjadinya kelelahan sehingga dapat menyebabkan *overstress*.⁸

Beban kerja mental yang dialami karena tuntutan tugas yang mengharuskan teknisi menyelesaikan pekerjaannya. Dalam satu hari teknisi diharuskan untuk menyelesaikan perbaikan mobil sebanyak 5 buah dan masih terdapat kendaraan lain yang menunggu untuk diperbaiki. Selama memperbaiki, teknisi mempunyai target waktu yang sudah ditentukan. Selain itu pekerjaan memperbaiki mobil membutuhkan konsentrasi yang tinggi dan kemampuan individu yang baik.

Secara keseluruhan beban kerja mental dapat menimbulkan stres kerja, tergantung dengan bagaimana reaksi dari pekerja untuk menghadapi dan besarnya stres. Stres pada teknisi

Pengendalian beban kerja mental dapat dilakukan dengan cara beristirahat dengan optimal dan melakukan olah raga untuk mengimbangi tuntutan fisik yang harus prima saat bekerja memperbaiki mobil. Serta dapat melakukan peregangan ketika bekerja agar dapat bugar dan dapat berkonsentrasi dengan baik. Peregangan yang dilakukan dapat berupa peregangan statis yaitu *stretching* dimulai dengan bagian kepala, bahu, tangan, pinggang, dan kaki.

Hubungan Antara Manajemen Stres Dengan Stres Kerja Mental

Berdasarkan uji statistik disimpulkan bahwa ada hubungan antara manajemen stres mental dengan stres kerja. Hasil uji didapatkan arah hubungan negatif menunjukkan semakin besar manajemen stres akan membuat stres kerja menurun.

Manajemen stres dapat didefinisikan sebagai usaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres individu dan menampung fisiologikal dari stres. Tujuan dari manajemen stres sendiri yaitu untuk mencegah stres kerja jangka pendek berkembang menjadi stres kerja jangka panjang.⁷ Manajemen stres di perusahaan terdapat 2 pendekatan yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasi. Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres, strategi individu dapat efektif meliputi penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Sedangkan pada pendekatan organisasi beberapa faktor yang menyebabkan stres

terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen.¹⁰

Manajemen waktu dapat membantu teknisi dalam menangani stres kerja. Mayoritas teknisi PT. X memiliki manajemen waktu yang baik karena mampu mendapatkan istirahat yang optimal. Mengekspresikan perasaan dilakukan dengan komunikasi yang baik. Hal ini berkaitan dengan manajemen stres selanjutnya yaitu berbagi cerita. Mayoritas teknisi di PT. X mengekspresikan perasaannya dengan baik bisa saja terjadi karena pekerja yang memiliki rentang umur sama yaitu 20 hingga 25 tahun sehingga mudah untuk saling berbagi perasaan terkait pekerjaan.

Mayoritas teknisi di PT. X belum memiliki rekreasi yang baik. PT. X pusat mengadakan *gathering* setiap tahunnya sebagai upaya manajemen stres. Selain itu teknisi lebih memilih untuk istirahat dibandingkan dengan melakukan aktivitas rekreasi secara pribadi.

PT. X rutin melaksanakan olahraga pagi pada hari jumat setiap minggunya. Olahraga tersebut berupa senam bersama. Dari kegiatan rutin tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas teknisi PT. X sudah melaksanakan olahraga dengan baik.

KESIMPULAN

1. Stres kerja pada teknisi PT. X Semarang memiliki persentase yang sama antara pekerja yang mengalami stres kerja dan pekerja yang tidak mengalami stres kerja yaitu sebesar 50%
2. Beban kerja mental teknisi PT. X Semarang sebagian besar memiliki beban kerja mental yang tinggi sebesar 73,3%
3. Pada teknisi PT. X Semarang diketahui sebagian besar memiliki manajemen stres yang buruk sebesar 53,3%

4. Tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada teknisi PT. X Semarang dengan *p-value* 0,105
5. Ada hubungan antara manajemen stres dengan stres kerja pada teknisi PT. X Semarang dengan *p-value* 0,002.

SARAN

1. Bagi Tenaga Kerja
 - a. Melakukan peregangan disaat jam kerja agar *relax* dan meminimalisir stres kerja.
 - b. Pekerja dapat membuat skala prioritas mengenai tugas-tugasnya sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu
2. Bagi Perusahaan
 - a. Melakukan pertemuan rutin setiap pagi untuk melakukan komunikasi dua arah antara atasan dan montir
 - b. Mengadakan sosialisasi mengenai stres kerja dan *sharing* antar pekerja dengan pihak manajemen
 - c. Pengadaan *gathering* secara merata untuk pekerja
3. Bagi Peneliti Lain
Melakukan penelitian dengan variabel lain seperti kondisi lingkungan kerja atau pengembangan karir yang berpengaruh pada adanya stres kerja pada teknisi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementrian Perdagangan. Perkembangan Komponen Otomotif di Indonesia. 2014;20.
2. Ferdinan H. Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Kinerja Perekonomian di Indonesia. Institut Pertanian Bogor; 2013.
3. Sugeng AM B. Manajemen

- Resiko dalam Hiperkes dan Keselamatan Kerja. *Majalah Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. 2001;16–40.
4. Wirawan. *Menghadapi Stres dan Depresi: Seni Menikmati Hidup Agar Selalu Bahagia*. Platinum; 2012.
 5. Winarsunu T. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UMM Press; 2008.
 6. Manuaba. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta; 2000.
 7. Munandar AS. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press; 2008.
 8. Soegiono P. *Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Karier Stakan Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Bagi Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior Karyawan PT Alfa Retailindo Surabaya*. 2008. 446–53 p.
 9. Fraser. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo; 1992.
 10. Robbins S, Judge T. *Perilaku Organisasi*. 12th ed. Jakarta: Salemba Empat; 2011.