

HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL, USIA, DAN MASA KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI KANTOR BEA CUKAI SURAKARTA

Kania Vita Hapsari¹, Daru Lestantyo^{1*}, Ekawati¹

¹ Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas
Diponegoro, Jl. Prof. H. Soedarto, S.H., Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

*Corresponding author: darulestantyo@lecturer.undip.ac.id

ABSTRACT

Customs is an institution that has the task of protecting vital elements of the country by performing specific supervision. The heavy demand of workload for customs employee can potentially lead to them suffering from work stress. This study sought to examine how work stress in Surakarta Customs employees related to factors including mental workload, age, and working period. The OSI-RTM and NASA-TLX questionnaires were used in a cross-sectional approach as part of the research's analytical observational method. Respondents were taken using the proportionate stratified random sampling technique with a total of 60 people. The study obtained data that 51 respondents (85%) experienced mild stress and 9 others (15%) experienced moderate stress. From the testing performed with the Rank-Spearman correlation analysis obtained the results of the significance values namely mental workload ($p=0,002 < 0,05$; $r=0,398$), age ($p=0,242$), and working period ($p=0,627$). It can then be stated that there is a reasonably strong relationship between mental workload and work stress, however there is no relationship between age and working period with work stress. Taking this into consideration, the office can provide training according to the necessary competence, disperse the portion of the workload according to employee's ability, and play music in a short period of time. While employees can do time out to calm their minds.

Keywords: Work Stress, Mental Workload, Age, Working Period

PENDAHULUAN

Kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan jasa adalah suatu hal yang pasti dalam kehidupan bernegara. Hal ini menjadikan pemerintah sebagai penyedia layanan publik memiliki tanggung jawab dan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Oleh karenanya, pegawai pemerintahan dituntut untuk selalu berupaya membantu pemenuhan kebutuhan masyarakat secara kontinu yang mana akan mengakibatkan pegawai menanggung beban kerja yang tinggi dan berpotensi mengalami stres kerja.^[1,2]

Pada tahun 2014, WHO mendapatkan data bahwa 8% dari penyakit akibat kerja adalah stres kerja atau depresi pada pekerja.^[3] *Labour Force Survey* juga memperoleh data pada tahun 2021/22 bahwa di Inggris terdapat peningkatan kasus stres kerja, depresi atau kecemasan menjadi 914.000 dengan rata-rata kejadian sebesar 2.750 kasus dari setiap 100.000 pekerja.^[4]

Sementara itu, 83% pekerja di Amerika Serikat diketahui stres terkait pekerjaan di mana 25% diantaranya mengakui bahwa pekerjaan adalah sumber stres tertinggi dalam hidup mereka. *The American Institute of Stress* juga melaporkan bahwa lebih dari 50% pekerja tidak hadir di tempat kerja karena stres, sehingga menyebabkan hilangnya produktivitas. Akibatnya perusahaan menghabiskan sekitar 75% dari anggaran gaji

tahunan pekerja untuk menutupi produktivitas yang hilang atau merekrut pekerja baru.^[5]

Adapun berdasarkan survei CFO *Innovation Asia Staff* yang dilakukan di berbagai negara Asia pada tahun 2012, didapatkan hasil bahwa tingkat potensi stres kerja di Indonesia mencapai 73% di mana hasil tersebut telah mengalami kenaikan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang sebesar 64%.^[6]

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang timbul pada diri seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya.^[7,8] Apabila tidak ditangani dengan baik, pekerja dapat mengalami dampak negatif seperti penurunan terhadap sistem imun dan kondisi fisik sehingga lebih rentan mengalami masalah kesehatan, pengaruh terhadap kesehatan jiwa, hingga perubahan kepribadian dan tingkah laku.^[9] Pekerja yang mengalami stres dapat berdampak pada penurunan kinerja sehingga berpotensi menurunkan produktivitas dan perusahaan akan terhambat dalam mencapai tujuannya.^[10]

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B (KPPBC TMP B) Surakarta atau juga disebut Kantor Bea Cukai Surakarta adalah instansi pemerintahan di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang menyelenggarakan pelayanan dan pengawasan di bidang kepabeanan dan cukai di daerah kewenangannya meliputi wilayah Surakarta,

Karanganyar, Sukoharjo, Boyolali, Sragen, Klaten, dan Wonogiri.^[11]

Dalam keberlangsungan kerjanya, pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta menjalankan tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya yang terintegrasi satu sama lain. Beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta ini diantaranya melakukan tugas intelijen, patroli, dan operasi pencegahan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang kepabeanan dan cukai seperti penyelundupan, melakukan pengawasan dan pencegahan terhadap peredaran barang-barang ilegal dan berbahaya di dalam negeri, juga pelayanan dan pengawasan kegiatan ekspor-impor.^[11]

Luasnya wilayah pelayanan dan pengawasan Kantor Bea Cukai Surakarta dengan radius kurang lebih 5.740,81 km² menjadikan semakin besarnya tuntutan tugas sebagai beban kerja yang ditanggung oleh pegawainya. Besarnya beban kerja pegawai tersebut juga dapat dilihat dari jumlah pengguna jasa di Kantor Bea Cukai Surakarta, di mana banyaknya desa atau kelurahan yang melakukan kegiatan ekspor pada tahun 2021 dalam wilayah kerja Kantor Bea Cukai Surakarta ini merupakan yang tertinggi di Jawa Tengah dengan persentase sebesar 26,20% dari 332 kelurahan pelaku ekspor di Jawa Tengah.^[12]

Berdasarkan data yang didapatkan dari studi pendahuluan, ditemukan bahwa 72.2% dari 18 pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta mengakui pernah mengalami sakit kepala, rasa cemas, rasa frustrasi, rasa tegang, rasa marah, kehilangan konsentrasi, dan rasa bosan saat sedang melakukan pekerjaan mereka. Hal tersebut diindikasikan sebagai gejala dari stres kerja yang dialami oleh pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta, di mana stres kerja ini dapat dipengaruhi oleh beban kerja mental, usia, dan masa kerja. Bila ditinjau berdasarkan karakteristik individu, dari 145 pegawai di bawah Kepala Kantor diketahui bahwa usia pegawai termuda yaitu 22 tahun dan pegawai tertua berusia 57 tahun, sementara untuk masa kerja pegawai paling singkat 4 tahun dan terlama mencapai 32 tahun.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Zetli^[13] didapatkan hasil bahwa beban kerja mental memiliki hubungan dengan terjadinya stres kerja. Selain itu di dalam penelitian lain ditemukan bahwa usia dan masa kerja juga memiliki hubungan terhadap kejadian stres kerja.^[14]

Berdasarkan penelusuran sejumlah referensi dan temuan dari studi pendahuluan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Beban Kerja Mental, Usia, dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan secara kuantitatif melalui studi observasional analitik dan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel yang berjumlah 60 responden didapatkan dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu beban kerja mental, usia, dan masa kerja, serta variabel terikat yaitu stres kerja. Data diperoleh melalui angket OSI-RTM dan angket NASA-TLX, kemudian dianalisis secara univariat menggunakan statistik deskriptif dan

secara bivariat menggunakan analisis korelasi Rank-Spearman dengan menetapkan nilai α sebesar 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Adapun terkait *ethical clearance*, penelitian ini telah dinyatakan lolos kaji etik oleh Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro berdasarkan sertifikat nomor 332/EA/KEPK-FKM/2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Bebas dan Variabel Terikat pada Pegawai Bea Cukai Surakarta

Variabel	Jumlah	
	f	%
Beban Kerja Mental		
a. Rendah	2	3,3%
b. Sedang	39	65%
c. Tinggi	19	31,7%
Usia		
a. Dewasa awal (18-40 tahun)	46	76,7%
b. Dewasa madya (41-60 tahun)	14	23,3%
Masa Kerja		
a. Singkat (<5 tahun)	8	13,3%
b. Sedang (5-15 tahun)	29	48,3%
c. Lama (>15 tahun)	23	38,3%
Stres Kerja		
a. Stres ringan	51	85%
b. Stres sedang	9	15%

1. Beban Kerja Mental

Berdasarkan hasil yang tertera pada Tabel 1, diketahui bahwa pegawai Bea Cukai Surakarta yang terpilih sebagai responden merasakan beban kerja

mental dengan kategori rendah sebanyak 2 orang (3,3%), kategori sedang sebanyak 39 orang (65%), dan kategori tinggi sebanyak 19 orang (31,7%). Sebagai perbandingan,

berdasarkan penelitian di tahun 2019 yang dilakukan pada tenaga kerja bagian perawatan pesawat di PT. X. oleh Sugiharto^[15], diketahui bahwa beban kerja mental yang dirasakan oleh responden mayoritas pada kategori tinggi sebanyak 30 orang (73,2%) dan dilanjutkan dengan kategori sedang sebanyak 11 orang (26,8%). Sementara untuk beban kerja mental dengan kategori rendah tidak dirasakan oleh responden tersebut.

Beban kerja mental didefinisikan sebagai selisih antara besar tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental maksimum yang ada pada diri seorang pekerja dalam keadaan termotivasi.^[16] Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa mayoritas pegawai Bea Cukai Surakarta merasakan beban kerja mental dengan kategori sedang sebanyak 39 orang (65%). Beban kerja mental ini diukur dengan NASA-TLX yang terdiri dari 6 dimensi yaitu kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, tingkat frustrasi, performansi, dan tingkat usaha.

Dari hasil pengukuran diketahui bahwa besar bobot dan *rating* pada dimensi performansi berada pada posisi tertinggi dari rata-rata jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Bea

Cukai Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki karakter beban kerja mental yang lebih mengutamakan keberhasilan dalam mencapai target (performansi).

Pada hakikatnya setiap individu hanya sanggup memikul beban kerja sampai pada batas tertentu tergantung dari kemampuan penerimaan yang dimiliki.^[17] Apabila beban kerja mental yang diterima oleh pekerja lebih besar dari batas kemampuannya, maka akan timbul perasaan tidak nyaman pada pekerja yang kemudian berpotensi menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu, setiap beban kerja mental harus disesuaikan dengan kemampuan fisik maupun mental yang dimiliki oleh seorang pekerja.^[13]

2. Usia

Berdasarkan hasil yang tertera pada Tabel 1, diketahui bahwa usia pegawai Bea Cukai Surakarta yang terpilih sebagai responden berada pada kelompok dewasa awal (18-40 tahun) sebanyak 46 orang (76,7%) dan pada kelompok dewasa madya (41-60 tahun) sebanyak 14 orang (23,3%). Usia responden termuda adalah 22 tahun, sementara responden tertua berusia 57 tahun

Usia diartikan sebagai satuan waktu yang mengukur lamanya kehidupan

seorang manusia sejak dia lahir hingga saat waktu tersebut sedang dihitung.^[18] Besarnya kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi atau memproses sesuatu berkaitan dengan besarnya usia seseorang tersebut.^[14] Dari penelitian ini diketahui bahwa mayoritas pegawai Bea Cukai Surakarta berada pada kelompok dewasa awal (18-40 tahun) sebanyak 46 orang (76,7%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai masih berusia muda yang mana berada pada fase mengenali potensi diri dan mengumpulkan banyak pengalaman untuk meningkatkan kemampuannya.

3. Masa Kerja

Dari penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil seperti yang tertera pada Tabel 1 bahwa pegawai Bea Cukai Surakarta yang terpilih sebagai responden memiliki masa kerja pada kategori singkat sejumlah 8 orang (13,3%), kategori sedang sejumlah 29 orang (48,3%), dan kategori lama sebanyak 23 orang (38,3%). Masa kerja responden paling lama adalah 32 tahun, sedangkan masa kerja responden yang paling singkat yaitu 0,5 tahun.

Definisi masa kerja adalah periode lamanya seorang pekerja bekerja di suatu tempat kerja. Lamanya masa kerja akan berhubungan dengan seberapa

banyak pengalaman juga pemahaman yang dimiliki oleh seorang pekerja yang mana seharusnya hal tersebut dapat membantu pekerja dalam menghadapi sesuatu.^[1,14]

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pegawai Bea Cukai Surakarta mayoritas memiliki masa kerja kategori sedang sejumlah 29 orang (48,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki sejumlah pengalaman dan pemahaman kerja yang cukup, sehingga mampu mengatasi *stressor* yang ada dalam pekerjaan mereka.

4. Stres Kerja

Hasil penelitian seperti yang tertera pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa pegawai Bea Cukai Surakarta yang terpilih sebagai responden mengalami stres kerja dengan kategori ringan sebanyak 51 orang (85%) dan kategori sedang sebanyak 9 orang (15%). Adapun untuk stres kerja dengan kategori berat tidak dialami oleh pegawai

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dirasakan pekerja ketika menjalankan tuntutan tugasnya di tempat kerja.^[19] Apabila tidak ditangani dengan baik, pekerja dapat mengalami dampak negatif seperti penurunan terhadap sistem imun dan kondisi fisik sehingga lebih rentan mengalami

masalah kesehatan, pengaruh terhadap kesehatan jiwa, hingga perubahan kepribadian dan tingkah laku.^[9] Oleh karenanya diperlukan pengelolaan stres kerja tersebut. Stres kerja ini sendiri dapat muncul karena berbagai faktor mulai dari faktor lingkungan, organisasi, hingga pribadi.^[2]

Dari hasil pengukuran diketahui bahwa mayoritas pegawai Bea Cukai Surakarta mengalami stres kerja dengan

kategori ringan sebanyak 51 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengalami stres dengan jangka waktu singkat dalam hitungan menit hingga jam. Di luar dampak berkurangnya cadangan energi karena stres ringan, terdapat hal lain yang bisa didapatkan, yaitu seseorang menjadi lebih waspada serta terdorong untuk berpikir dan berusaha menghadapi masalah yang dialaminya.^[20]

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Rank-Spearman Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat pada Pegawai Bea Cukai Surakarta

Correlations (Spearman's rho)		Usia	Masa Kerja	Beban Kerja Mental	Stres Kerja
Beban Kerja Mental	Correlation Coefficient	.062	.069	1.000	.398**
	Sig. (2-tailed)	.636	.600	.	.002
	N	60	60	60	60
Usia	Correlation Coefficient	1.000	.832**	.062	-.153
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.636	.242
	N	60	60	60	60
Masa Kerja	Correlation Coefficient	.832**	1.000	.069	-.064
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.600	.627
	N	60	60	60	60
Stres Kerja	Correlation Coefficient	-.153	-.064	.398**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.242	.627	.002	.
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa dari uji Korelasi Rank Spearman yang telah dilakukan pada variabel

beban kerja mental dan stres kerja, didapatkan hasil berupa nilai ρ sebesar 0,002 (ρ -value < α (0,05)), yang mana menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Adapun kekuatan hubungan yang dilihat dari koefisien korelasi mendapat nilai positif sebesar 0,398 yang bermakna hubungan yang searah dan cukup kuat. Oleh

karena itu dapat disimpulkan bahwa ada hubungan searah yang cukup kuat antara beban kerja mental dengan stres kerja pada pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi beban kerja mental, maka semakin tinggi pula potensi mengalami stres kerja pada pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta.

Dalam pekerjaannya, pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta memiliki karakter beban kerja mental yang lebih mengutamakan keberhasilan dalam mencapai target (performansi). Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengisian angket NASA-TLX di mana besar bobot dan *rating* pada dimensi performansi berada pada posisi tertinggi dari rata-rata jawaban yang diberikan oleh pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta sebagai responden.

Penelitian ini memperoleh hasil yang sejalan dengan penelitian Sugiharto^[15] pada tahun 2019 di mana diketahui bahwa ada hubungan antara beban kerja mental dan stres kerja pada tenaga kerja bagian perawatan pesawat di PT. X. Selain itu pada penelitian yang dilakukan terhadap Tenaga Pendidik di Kota Batam oleh Zetli,^[13] juga didapatkan hasil yang serupa di mana beban kerja mental memiliki hubungan dengan stres kerja.

Beban kerja mental didefinisikan sebagai selisih antara besar tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental maksimum yang ada pada diri seorang pekerja dalam keadaan termotivasi.^[16] Apabila beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, maka dapat memberikan beberapa akibat. Beban kerja mental yang melebihi kemampuan tubuh pada tahap awalnya dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, kemudian kelelahan karena stres berlebih (*over stress*), rasa sakit pada bagian tubuh tertentu, hingga pada tahap akhirnya menurunkan produktivitas. Namun, apabila beban kerja mental secara ekstrem lebih kecil dari kemampuan tubuh, maka ada potensi pegawai akan mengalami kejenuhan, rasa bosan, dan kurang produktif.^[13]

Dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa 27,9% pegawai sering merasa harus mempelajari keahlian baru dari pekerjaan yang mereka lakukan dan sebanyak 18% pegawai juga sering merasa belum mendapat pelatihan mengenai tugas yang diharapkan mereka selesaikan tersebut. Oleh karena itu, sebaiknya perlu diberikan pelatihan sesuai dengan kompetensi yang

diperlukan oleh para pegawai di Kantor Bea Cukai Surakarta. Pelatihan ini dapat dilaksanakan dengan kegiatan *mentoring* antar pegawai dalam kelompok kecil. Pemberian pelatihan ini diperlukan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik tanpa merasa kebingungan.

Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa sejumlah pegawai merasa beban pekerjaan mereka bertambah serta terdapat banyak tugas berbeda yang harus mereka selesaikan dalam batasan waktu yang ketat. Hal ini menjadi salah satu tekanan yang dirasakan oleh pegawai dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Menimbang hal tersebut, sebaiknya pemberian pekerjaan perlu diseimbangkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi dari setiap pegawai agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan hasil yang lebih optimal dan tidak ada pegawai yang merasa bahwa beban pekerjaan mereka terlalu tinggi.

2. Hubungan antara Usia dengan Stres Kerja pada Pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa dari uji Korelasi Rank Spearman

yang telah dilakukan pada variabel usia dan stres kerja, didapatkan hasil berupa nilai ρ sebesar 0,242 (ρ -value > α (0,05)), sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja pada pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rambe dan Bahri^[21] pada tahun 2021 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Tri Teguh Manunggal Sejati Kota Tangerang. Selain itu pada penelitian yang dilakukan terhadap pekerja konstruksi bagian *finishing* proyek pembangunan Gedung DKK dan Gedung Parkir Pandanaran oleh Manullang,^[22] juga diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja.

Pada umumnya, pegawai dengan usia yang lebih tua akan memiliki pengalaman yang mungkin belum dimiliki oleh pegawai yang berusia lebih muda, sehingga seharusnya akan lebih mampu dalam menghadapi *stressor* yang ada berdasarkan pengalaman tersebut.^[14] Kecenderungan untuk mempersepsikan stres kerja akan semakin besar seiring

dengan bertambahnya usia pekerja. Hal ini memungkinkan pekerja yang berusia lebih tua dapat menanggulangi stres kerja lebih efektif daripada pekerja yang masih berusia muda.^[22]

Namun di sisi lain, semakin bertambahnya usia seseorang, maka fungsi organ dan kondisi fisik cenderung menurun sehingga pekerja dengan usia lebih tua juga akan lebih rentan untuk mengalami stres. Hal ini berkaitan dengan adanya kemunduran pada faktor fisiologis pekerja seperti menurunnya kemampuan visual, berpikir, mengingat, juga mendengar.^[14]

Oleh karena itu, dalam rangka menjaga kebugaran pegawainya, Kantor Bea Cukai Surakarta secara rutin menyelenggarakan kegiatan olahraga bersama yaitu senam setiap 2 minggu sekali. Selain itu terdapat pula kelompok olahraga yang disesuaikan dengan minat pegawai seperti bulu tangkis, voli, basket, sepeda, lari, panahan, dan lain-lain. Adanya pelaksanaan olahraga ini diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kebugaran tubuh pegawai, serta mengurangi rasa penat atau tegang akibat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Selain dengan melakukan olahraga, terdapat cara lain yang dapat dilakukan oleh Kantor Bea Cukai Surakarta untuk mengurangi rasa tegang pada pegawai, yaitu dengan memutar musik atau lagu yang dapat disesuaikan dengan minat pegawai. Pihak kantor dapat meletakkan *speaker* pada sejumlah area kerja sebagai alat bantu untuk memutar musik atau lagu tersebut. Dengan memutar musik, pegawai yang mendengarkan akan merasa lebih rileks, karena mendengarkan musik dapat mengurangi ketegangan pada otak sehingga pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Namun, terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam memutar musik yaitu lama waktunya. Apabila musik diputar secara terus-menerus, maka efektivitasnya akan berkurang karena pegawai tidak lagi sadar akan kehadirannya. Oleh sebab itu, disarankan untuk memutar musik dalam jangka waktu yang pendek, misalnya 10-15 menit setiap jam kerja supaya pegawai masih menyadari keberadaan musik tersebut dan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik.^[23]

3. Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa dari uji Korelasi Rank Spearman yang telah dilakukan pada variabel masa kerja dan stres kerja, didapatkan hasil berupa nilai ρ sebesar 0,627 (ρ -value > α (0,05)), sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dkk.,^[24] pada tahun 2020 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Selain itu pada penelitian yang dilakukan terhadap pegawai BPBD Kota Cilegon oleh Lady dkk.,^[25] juga diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.

Pada hakikatnya, lamanya masa kerja akan berhubungan dengan seberapa banyak pengalaman juga pemahaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Dengan adanya pengalaman dan pemahaman kerja yang lebih baik, seharusnya dapat membuat pegawai lebih mampu dalam

menghadapi suatu *stressor* yang ada.^[1,14] Pegawai dengan masa kerja yang masih pemula berpotensi mengalami stres kerja karena terdapat kemungkinan mereka masih memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.^[14] Di satu sisi, masa kerja yang lama memang dapat memberikan pengalaman yang lebih luas pada pekerja. Namun Robbins dalam Mualim^[26] menyampaikan bahwa apabila pengalaman kerja yang lama telah bernilai negatif, yaitu dalam hal munculnya rasa tegang yang lebih karena bosan dan beban kerja yang menumpuk, maka dapat mempengaruhi munculnya stres kerja pada pegawai.

Untuk mengurangi munculnya rasa tegang yang lebih karena bosan dan beban kerja yang menumpuk, setiap pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta perlu terlebih dahulu mengetahui batasan diri dan bisa meresponsnya dengan perubahan reaksi perilaku atau kognitif. Artinya, ketika pegawai melakukan aktivitas tertentu dan merasakan tekanan maupun rasa tegang yang meningkat, pegawai harus *time out* terlebih dahulu. *Time out* ini bisa dengan istirahat sejenak di tempat tersebut, pergi ke ruang istirahat (bila tersedia), membasuh muka dengan air di

kamar kecil, ataupun melakukan hal lain yang dapat menenangkan pikirannya.^[2]

Bea Cukai Surakarta, dapat melakukan *time out* saat merasakan tekanan maupun rasa tegang yang meningkat karena aktivitas pekerjaan tertentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta mayoritas merasakan beban kerja mental dengan kategori sedang (65%), berada pada kelompok usia dewasa awal (18-40 tahun) (76,7%), memiliki masa kerja kategori sedang (5-15 tahun) (48,3%), dan mengalami stres ringan (85%).

Terkait hubungan antar variabel, diketahui bahwa ada hubungan searah yang cukup kuat antara beban kerja mental dengan stres kerja pada pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta (nilai $\rho = 0,002$; $r = 0,398$). Sementara itu, tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dengan stres kerja (nilai $\rho = 0,242$) serta antara masa kerja dengan stres kerja (nilai $\rho = 0,627$) pada pegawai Kantor Bea Cukai Surakarta

SARAN

Untuk lebih mengoptimalkan manajemen stres kerja, Kantor Bea Cukai Surakarta dapat menyusun daftar kebutuhan pengadaan pelatihan untuk pegawai, kemudian menyelenggarakan pelatihan melalui kegiatan *mentoring* antar pegawai dalam kelompok kecil; memberikan porsi pekerjaan yang seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari setiap pegawai; dan memutar musik dalam jangka waktu pendek, misalnya 10-15 menit setiap jam kerja. Adapun bagi pegawai Kantor

DAFTAR PUSTAKA

1. Aulia L, Kawatu PAT, Langi FLFG. Hubungan antara Beban Kerja dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Security Check Point di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Med Scope J* 2019;1(1):16–20.
2. Simbolon S. Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sleman: Bintang Pustaka Madani; 2021.
3. Uliasi J. Hubungan antara shift kerja dengan stress kerja terhadap karyawan. *Pros Semin Nas Kesehat Masy IV* 2021;1(1):61–70.
4. HSE. Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2022. 2022.
5. AIS. Workplace Stress [Internet]. 2022 [cited 2023 Apr 3]; Available from: <https://www.stress.org/workplace-stress#:~:text=83%25 of US workers suffer,stress affects their personal relationships>.
6. Widyarni A, Jhorgi Syahidan G, Irnawulan Ishak N, Fauzan A. Hubungan Ketaksaan Dan Konflik Peran Dengan

- Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium K3 Propinsi Kalimantan Selatan. *An-Nadaa J Kesehat Masy* 2022;9(1):22–8.
7. Yusup M, Faruq MSS Al. Manajemen Konflik dan Stress (Orientasi dalam Organisasi). Ponorogo: Wade Group; 2021.
 8. Seguh F, Kolibu FK, Kawatu PA. Hubungan Shift Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *J e-Biomedik* 2019;7(2).
 9. Arwin, Ciamas ES, Sia haan RFB, Vincent W, Rudy. Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Semin Nas Teknol Komput Sains* 2019;1(1):75–8.
 10. Gunawan H. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *Bongaya J Res Manag* 2018;1(2):56–61.
 11. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 183 /PMK.01/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 188/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Indonesia: 2020.
 12. BPS Jawa Tengah. Banyaknya Desa/Kelurahan Menurut Keberadaan Produk Barang Unggulan Dan Di Ekspor Ke Negara Lain, 2021 [Internet]. 2022 [cited 2023 May 4]; Available from: <https://jateng.bps.go.id/statictable/2022/09/13/2648/banyaknya-desa-kelurahan-menurut-keberadaan-produk-barang-unggulan-dan-di-ekspor-ke-negara-lain-2021.html>
 13. Zetli S. HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DAN STRES KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI KOTA BATAM. *J REKAYASA Sist Ind* 2019;4(2):63–70.
 14. Zulkifli Z, Rahayu ST, Akbar SA. Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA J Kesehat Masy* 2019;5(1):46–61.
 15. Sugiharto FM. The Relationship between Mental Workload and Occupational Stress among Aircraft Maintenance Officers at PT X. *Indones J Occup Saf Heal* 2019;8(2):233–9.
 16. Siahaan HD, Pramestari D. ANALISIS BEBAN KERJA MENGGUNAKAN METODE RATING SCALE MENTAL EFFORT (RSME) DAN MODIFIED COOPER HARPER (MCH) DI PT. BANK X. *IKRAITH-Teknologi*

- 2021;5(2).
17. Mahawati E, Yuniwati I, Ferinia R, Rahayu PP, Fani T, Sari AP, et al. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis; 2021.
 18. Sulaeman R, Purnamawati D, Purwana ER. Remaja dan Kesehatan Reproduksi. Yogyakarta: Bintang Semesta Media; 2022.
 19. Lantara D, Nusran M. Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka; 2019.
 20. Priyoto. Konsep Manajemen Stres. Yogyakarta: Nuha Medika; 2014.
 21. Rambe H, Bahri S. FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI DI PT. TRI TEGUH MANUNGGAL SEJATI KOTA TANGERANG. PREPOTIF J Kesehat Masy 2022;6(2):1554–65.
 22. Manullang ZE, Ekawati, Jayanti S. Hubungan Job Demand, Job Control, dan Usia Dengan Stres Kerja pada Pekerja Konstruksi. J Kesehat Masy 2019;7(4):54–60.
 23. Syafitri EM, Muarief R, Wicaksono NRA. Physical Work Environment and Employee Performance. Epic J Manajemen, Adm Pemasar dan Kesekretariatan 2022;6(1):19–23.
 24. Rahmat SK, Chaeruddin Hasan, Rahman. Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stress pada Pegawai SDM di PT. PLN (PERSERO) UIW SULSELBAR. Wind Public Heal J 2021;2(1):899–906.
 25. Lady L, Susihono W, Muslihati A. Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD kota Cilegon. J Ind Serv 2017;3(1b):191–7.
 26. Mualim M, Adeko R. FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA BAGIAN DRYER PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR (BAM) DI KABUPATEN BENGKULU TENGAH. J Nurs Public Heal 2020;8(1):79–86.