

**PERBEDAAN TINGKAT STRES KERJA PADA PEKERJA AREA  
PENGELOLAAN LIMBAH (WTC) DAN PERKANTORAN DEPARTEMEN SHE  
PT MEDCO E & P INDONESIA RIMAU ASSET**

*WORK STRESS LEVEL DIFFERENCE AMONG THE WORKERS IN WASTE  
TREATMENT CENTER AND OFFICIAL AREA OF SHE DEPARTMENT  
OF PT MEDCO E&P INDONESIA RIMAU ASSET*

**Dwi Wulan Sari<sup>1</sup>, Nur Alam Fajar<sup>2</sup>, Rico J Sitorus<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Alumni Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Staf Pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

**ABSTRACT**

**Background :** *Work stress is a psychological problem that influence the quality and work result. There are so many factors in work can be stressor. Some studies found that the biggest stressor is intrinsic factor that derives from work environment. The difference of work factor may cause differential work stress level of the workers.*

**Method :** *This study used cross sectional design. All of subject of research population as many as 24 workers from WTC area and 32 workers from official area were involved in this study. Research instrument is questioner and data analysis used non parametric mann whitney test.*

**Result :** *Level of work stress among the workers in WTC and official area don't have difference ( $p > 0.05$ ). Official workers have level of work stress that belong to very low category is 14 respondents (43,8%), 7 respondents (21,9%) for low category, and 11 respondents (34,4%) for medium category. Whereas, WTC workers have level of work stress that belong to very low category is 8 respondents (33,3%), 11 respondents (21,9%) for low category, and 5 respondents (20,8%) for medium category. Average of work stress level for official and WTC workers is belong to low category. Official workers have bigger work stress score variation.*

**Conclusion :** *There is no difference of work stress level among WTC and official workers in SHE Department PT Medco E&P Indonesia Rimau Asset. That because each area have unique stressor and the workers both of area have some equation in intrinsic and extrinsic factor that make their respond to stressor is seem.*

**Key word :** *Work stress level, intrinsic factor, individual factor, and extrinsic factor*

**ABSTRAK**

**Latar belakang :** Stres kerja merupakan masalah psikologis yang dapat mempengaruhi kualitas dan hasil kerja. Berbagai faktor dapat menjadi pembangkit stres (*stressor*). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pembangkit stres terbesar merupakan faktor intrinsik yaitu berasal dari lingkungan kerja sendiri. Perbedaan berbagai faktor kerja, memungkinkan perbedaan tingkat stres kerja pada pekerjanya.

**Metode :** Penelitian dilakukan dengan desain *cross sectional*. Dengan mengambil sampel semua subjek populasi penelitian. Terdiri dari 24 orang pekerja area WTC dan 32 orang pekerja area perkantoran Departemen SHE PT Medco E&P Indonesia Rimau Asset. Alat pengambilan data tingkat stres kerja adalah kuesioner. Uji statistik non parametrik menggunakan uji *mann whitney*.

**Hasil :** Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres pekerja area WTC dan perkantoran tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan nilai  $p > 0,05$ . Tingkat stres pada pekerja perkantoran termasuk kategori sangat rendah sebanyak 14 orang (43,8%), rendah 7 orang (21,9%), dan sedang 11 orang (34,4%). Sedangkan untuk pekerja WTC kategori sangat rendah sebanyak 8 orang (33,3%), rendah 11 orang (45,8%), dan sedang 5 orang (20,8%). Rata-rata stres kerja pekerja kedua area berada pada kategori rendah dengan variasi skor untuk area perkantoran lebih besar.

**Kesimpulan :** Tidak terdapat perbedaan tingkat stres kerja pekerja area WTC dan perkantoran. Hal tersebut dikarenakan masing-masing area memiliki *stressor* khas tersendiri dan pekerja kedua area memiliki

persamaan dalam beberapa hal yang mempengaruhi mereka dalam menghadapi *stressor* seperti umur, jenis kelamin, dan tipe kepribadian.

**Kata Kunci :** Tingkat stres kerja, faktor intrinsik, faktor individu, dan faktor ekstrinsik

## PENDAHULUAN

Stres kerja adalah salah satu bentuk gangguan kesehatan pekerja yang paling umum terjadi. Di dunia, sekitar sepertiga pekerja dilaporkan mengalami tingkat stres yang tinggi. Satu seperempat karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai *stressor* nomor satu dalam hidup mereka. Tiga perempat karyawan percaya bahwa pekerja sekarang memiliki stres kerja yang lebih dari generasi pekerja yang lalu.<sup>1</sup>

Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif. Rendall Schuller mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan.<sup>2</sup> Stres menguras kesehatan dan kekuatan. Stres jika telah berlebihan dapat menyebabkan mudah tersinggung, kelelahan fisik dan mental, ketidaktegaskan, hilangnya objektivitas, kecenderungan berbuat salah, mudah lupa, dan ketegangan hubungan interpersonal.<sup>3</sup>

Setiap aspek pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Sumber stres yang menyebabkan pekerja tidak bekerja optimal atau yang menyebabkan pekerja jatuh sakit, tidak hanya datang dari satu faktor pembangkit stres, melainkan dari beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor internal berupa tuntutan fisik seperti iklim kerja, kebisingan, vibrasi, dan lain-lain; tuntutan tugas seperti beban kerja, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan; faktor antara berupa tipe kepribadian; dan faktor eksternal

mencakup lingkungan luar pekerjaan, seperti masyarakat dan keluarga. Sebagian besar *stressor* terdapat pada waktu manusia bekerja, atau dengan kata lain *stressor* dari lingkungan kerja (*internal factor*) memiliki pengaruh paling besar bagi tingkat stres pekerja.<sup>3</sup>

PT Medco E&P Indonesia merupakan salah satu perusahaan minyak dan gas besar di Indonesia. Secara umum kegiatan perusahaan ini adalah melakukan kegiatan eksploitasi dan produksi minyak dan gas alam. Teknologi dan kompleksitas kegiatannya yang tinggi menyebabkan risiko dan bahaya kesehatan dan keselamatan kerjanya pun menjadi tinggi.<sup>4</sup>

Departemen *Safety, health, and Environment* (SHE) PT Medco E&P Indonesia Rimau Asset adalah salah satu bagian integral perusahaan. Terdapat dua kondisi kerja yang berbeda antara para karyawan departemen ini, yakni kondisi kerja di area *Waste Treatment Center* (WTC) dan area perkantoran. Dua kondisi yang berbeda ini, dapat menyebabkan tingkat stres kerja yang berbeda pada pekerja di masing-masing area. Perbedaan kondisi fisik kerja yang berhasil diidentifikasi peneliti antara lain, di WTC terdapat iklim kerja panas yakni rata-rata 30,7°C-34,5°C, sedangkan di area perkantoran, suhu kerja rata-ratanya adalah 23°C. Kebisingan berdasarkan hasil pengukuran menggunakan alat *Sound Level Meter*, di WTC sebesar 73,6 dBA, sedangkan di area perkantoran tidak terdapat paparan bising. Selain itu juga terdapat paparan bau dan uap dari zat-zat kimia di lokasi penampungan tanah terkontaminasi, gudang limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), lokasi pengomposan dan bioremediasi, serta bau dari sampah-sampah yang ditampung di dekat incinerator, paparan ini pun tidak terdapat di area perkantoran departemen yang sama. Selain itu, juga terdapat perbedaan

faktor internal lain, seperti upah, jabatan, dan pengembangan karir. Upah rata-rata pekerja di area WTC adalah dibawah 5 juta rupiah per bulan, berbeda dengan pekerja di area perkantoran yang mendapatkan upah rata-rata diatas 5 juta setiap bulan. Posisi jabatan dan kesempatan pengembangan karir pun berbeda, di WTC pekerjaanya hanya bekerja sebagai operator mesin dan tenaga teknis pengelolaan limbah, mulai dari limbah organik, nonorganik, logam, dan B3. Sedangkan pekerja di area perkantoran menempati jabatan sebagai administrator, *planner*, *safety trainer*, *officer*, *supervisor*, dan kepala departemen yang tentu saja merupakan posisi jabatan dalam organisasi yang lebih tinggi dengan potensi pengembangan karir yang lebih menjanjikan.

Faktor-faktor di atas, menurut teori mempengaruhi tingkat stres kerja pekerja. Walaupun untuk menganalisis tingkat stres kerja, harus diidentifikasi pula faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat stres kerja, seperti beban kerja, persepsi peran dalam organisasi, hubungan interpersonal di dalam maupun di luar lingkungan kerja, persepsi terhadap struktur dan iklim organisasi, serta tipe kepribadian masing-masing pekerja. Perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja tersebut, memungkinkan pula timbulnya perbedaan tingkat stres kerja pada pekerja masing-masing area. Karena itulah, peneliti merasa perlu untuk meneliti hal tersebut.

## BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif analitik studi komparatif karena penelitian ini memberikan gambaran umum mengenai perbedaan tingkat stres kerja pada pekerja di area WTC dan area Perkantoran dengan pendekatan secara *cross sectional*.

Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek penelitian/objek yang diteliti. Sejalan dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pekerja di Area WTC yang berjumlah 24 orang dan Area Perkantoran yang berjumlah 32 orang Departemen *Safety Health Environment* (SHE) PT Medco E&P Indonesia Rimau Asset.

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pekerja area WTC dan area perkantoran Departemen *Safety Health Environment* (SHE) PT Medco E&P Indonesia Rimau Asset.

Variabel yang diamati meliputi variable terikat dan variable bebas. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi fokus penelitian dan merupakan akibat dari variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat stres kerja.

Variabel bebas adalah variabel yang sengaja dipelajari pengaruhnya terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini antara lain: Kondisi fisik kerja; Beban kerja; Peran dalam organisasi; Pengembangan karir; Hubungan kerja; Persepsi terhadap struktur dan iklim organisasi; Tipe kepribadian; Tuntutan luar pekerjaan.

Jenis, cara, dan alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Data Primer

1. Data karakteristik demografi responden meliputi; umur, jenis kelamin, dan penghasilan, di dapat dengan kuesioner "Lembar Data Responden" melalui wawancara langsung.
2. Data peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan kerja, persepsi struktur dan iklim organisasi, tuntutan luar pekerjaan, di dapat dengan kuesioner yang sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Dilakukan dengan wawancara langsung.
3. Data tipe kepribadian didapat dengan menggunakan kuesioner "Tipe Kepribadian Andrew G" melalui wawancara langsung.<sup>5</sup>
4. Data kondisi fisik kerja didapat dengan pengukuran langsung menggunakan alat *Questtemp WBGT* (iklim kerja), *luxmeter*

(pencahayaan), serta *sound level meter* (kebisingan). Pengukuran dilakukan peneliti didampingi pembimbing lapangan seorang tenaga ahli *Industrial Hygiene* dari perusahaan sendiri.

5. Data Beban kerja, didapat dengan perhitungan denyut nadi kerja pekerja.<sup>6</sup>
  6. Data tingkat stres kerja, didapat dengan kuesioner “Tingkat Stres Kerja Nursalam” melalui wawancara langsung.<sup>7</sup>
- b. Data Sekunder

Data sekunder yang di pakai antara lain gambaran umum profil perusahaan umumnya, dan departemen SHE dan WTC khususnya.

Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisa univariat dan bivariat. Analisis Univariat dilakukan dengan tabel distribusi frekuensi untuk melihat distribusi frekuensi dan proporsi masing-masing variabel, sehingga dapat menjelaskan karakteristik variabel-variabel tersebut. Analisa ini dimulai dengan perhitungan frekuensi dan nilai masing-masing variable kedua kelompok. Hasil analisis akan disajikan dalam bentuk tabel dan dinarasikan.

Pengolahan data dilakukan dengan memasukkan angka yang telah responden isikan pada lembar kuesioner ke dalam tabulasi. Peneliti menguji hipotesis komparatif dari dua sampel menggunakan uji statistik parametrik. Tahap pengujian distribusi normal menggunakan metode *KormogorovSmirnov test* dengan program statistik. Dari hasil uji didapat nilai  $p = 0,001$ . Karena dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 5\%$ , sehingga  $p < 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal. Data kemudian dinormalkan kemudian didapat hasil  $p = 0,028$ , yang berarti  $p$  tetap lebih kecil dari  $\alpha$ , sehingga uji statistik dilakukan dengan menggunakan uji nonparametrik *mann-whitney*. Jika dari hasil uji didapat  $Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak. Sebaliknya jika nilai  $Sig. (2-tailed) > 0,05$   $H_0$  diterima. Dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$  : tidak ada perbedaan tingkat stres kerja pada pekerja area WTC dan area

perkantoran Departemen SHE PT Medco E & P Indonesia Rimau Asset.

$H_a$  : ada perbedaan tingkat stres kerja pada pekerja area WTC dan area perkantoran Departemen SHE PT Medco E & P Indonesia Rimau Asset.

## HASIL PENELITIAN

### Tingkat Stres Kerja pada Pekerja

Tingkat stres kerja pada pekerja area perkantoran dan WTC dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

**Tabel 1.**  
**Distribusi Pekerja Berdasarkan Tingkat Stres Kerja**

Tingkat Stres Kerja	Perkantoran n = 32		WTC n = 24	
	n	%	n	%
Sangat rendah	14	43,8	8	33,3
Rendah	7	21,9	11	45,8
Sedang	11	34,4	5	20,8
Tinggi	0	0	0	0
Sangat Tinggi	0	0	0	0

Hasil penelitian pada tabel 1. di atas menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pekerja di perkantoran paling banyak tersebar pada kategori sangat rendah, yaitu sebesar 43,8%. Menyusul pada kategori sedang 34,4%, dan sisanya sebanyak 21,9% berada pada kategori diantaranya yaitu, tingkat stres kerja rendah. Sedangkan untuk pekerja WTC stres kerja paling banyak tersebar pada kategori rendah sebanyak 45,8%. Menyusul pada kategori sangat rendah sebesar 33,3% dan hanya 20,8% pada kategori tingkat stres kerja sedang. Rata-rata stres kerja pekerja kedua area, dapat dilihat pada tabel 2. berikut:

**Tabel 2.**  
**Deskriptif Statistik Pekerja Perkantoran**

Stres Kerja	N	Min	Maks	Mean	Std.Dev
Perkantoran	32	9	77	42.69	22.458
WTC	24	18	67	42.08	15.899

Dari tabel 2. di atas, dapat diketahui bahwa pekerja perkantoran memiliki rentang dan rata-rata skor stres kerja yang lebih besar daripada pekerja WTC.

### Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pekerja Perkantoran dan WTC

Uji statistik dilakukan untuk menguji hipotesis apakah tidak terdapat perbedaan tingkat stres kerja pada pekerja area WTC dan area perkantoran Departemen SHE PT Medco E & P Indonesia Rimau Asset.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *mann-whitney* menunjukkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Hasil Test Statistik (a) Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pekerja Perkantoran dan WTC**

	Stres Kerja Pekerja
Mann-Whitney U	375.000
Wilcoxon W	903.000
Z	-.149
Asymp. Sig. (2-tailed)	.881

a Grouping Variable: area kerja

Pada tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,881 adalah lebih besar dari pada (0,05) sehingga keputusannya adalah  $H_0$  diterima. Dengan demikian tidak terdapat perbedaan tingkat stres kerja pada pekerja area WTC dan area perkantoran Departemen SHE PT Medco E & P Indonesia Rimau Asset.

### PEMBAHASAN

#### Tingkat Stres Kerja Pekerja Area Perkantoran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pekerja di perkantoran paling banyak tersebar pada kategori sangat rendah. Tingkatan stres pada tahap ini dapat dikatakan memiliki indikator individu normal, baik psikologis, perilaku, fisiologis, maupun kognitif. Selanjutnya pekerja dengan tingkat stres kerja sedang sebanyak 34,4%. Sisanya sebanyak 21,9% pekerja memiliki tingkat stres kerja dengan kategori diantaranya yaitu, tingkat stres kerja rendah. Walaupun secara distribusi tingkat stres kerja pekerja di area perkantoran paling sedikit berada pada tingkat

rendah, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja rata-rata pekerja di area perkantoran berada pada tingkat ini, yaitu pada skor 42,69.

Pada tingkatan stres tahap ini biasanya perasaan yang menyertai pekerja antara lain 1) Semangat bekerja besar, berlebihan (*over acting*), 2) Penglihatan “tajam” tidak sebagaimana biasanya, 3) Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya, namun tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.<sup>1</sup> Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pekerja area perkantoran memiliki tingkat stres kerja pada tahapan dimana stres tersebut masih memicu pekerja untuk menunjukkan kinerja yang baik (*eustress*). Makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensi kerja. Stres dalam jumlah ini mengarah pada gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif.<sup>8</sup>

Skor minimum 9 dan maksimum 77, menunjukan bahwa variasi stres pekerja pada area ini sangat beragam. Hal ini dapat disebabkan karena faktor-faktor stres kerja setiap pekerja pada area ini pun sangat beragam. Seperti tipe kepribadian (A 25%, AB 43,8%, dan B 31,3%), pendidikan (SMA 37,5%, universitas 62,5%) status pekerjaan (kontrak 59,38%, tetap 40,62%) jabatan/posisi (teknisi 31,25%, officer 25%, planner 12,5%, manajemen 31,25%), gaji/upah (< Rp 5juta 43,8% dan  $\geq$  5juta per bulan 56,3%), umur (21-30 tahun 50%, 31-40 tahun 15,6%, >40 tahun 34,4%) jenis kelamin (laki-laki 28 orang, perempuan 4 orang), beban kerja (ringan dan sedang masing-masing 50%), dan persepsi terhadap struktur dan iklim organisasi pekerja (baik sebanyak 22 orang dan tidak baik 10 orang).

Stres pada pekerja perkantoran biasanya lebih dominan disebabkan oleh beban kerja dan jabatan/posisi kerja pekerja yang memiliki tantangan intelektual, psikis, dan mentalitas yang lebih tinggi. Proses pengambilan keputusan (manajemen) dan

perencanaan (*planner & officer*), merupakan satu kombinasi unik dari faktor-faktor yang dapat mengarah ke berkembangnya kondisi-kondisi beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif pada waktu yang sama. Faktor waktu juga perlu dipertimbangkan. Semakin singkat waktu dalam pencapaian target pekerjaan, semakin besar desakan waktu, maka akan semakin besar pula *stressing* yang timbul.<sup>3</sup> Kondisi ini kerap kali ditemukan pada pekerjaan di perkantoran seperti pada pekerja area perkantoran departemen SHE. Akhirnya harapan akan keberhasilan merupakan faktor yang ikut menentukan besar kecilnya stres. Jones menemukan bahwa jika orang memiliki harapan besar dan keyakinan keputusan yang diambilnya adalah tepat, maka taraf stres akan lebih rendah dibandingkan ketika ia tidak yakin bahwa keputusannya adalah paling tepat.<sup>3</sup>

### **Tingkat Stres Kerja Pekerja Area WTC**

Sedangkan untuk pekerja WTC stres kerja paling banyak tersebar pada kategori rendah sebanyak 45,8%. Selanjutnya tersebar pada kategori sangat rendah sebesar 33,3% dan hanya 20,8% pada kategori tingkat stres kerja sedang.

Berdasarkan rata-rata, stres kerja pada pekerja WTC adalah sebesar 42,08. Skor tersebut berada pada kategori yang sama dengan pekerja di perkantoran, yaitu pada kategori rendah. Pada tingkatan rendah, umumnya stres tidak berisiko mengakibatkan kerusakan fisiologis. Tingkat stres rendah ini umumnya berasal dari stresor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, dan kritikan atau masukan. Bagi mereka sendiri, stresor ini bukan risiko yang signifikan untuk timbulnya gejala. Namun, stresor rendah banyak dalam waktu singkat meningkatkan risiko penyakit. Pada stres dengan tingkatan sedang, stres yang terjadi lebih berlangsung lama daripada stres rendah. Dan stres pada tingkatan ini berisiko untuk timbulnya penyakit.<sup>9</sup>

Faktor kondisi fisik kerja, pengembangan karir, persepsi terhadap struktur dan iklim organisasi, dan beban kerja diperkirakan sebagai pemicu stres kerja pada pekerja area ini. Faktor kondisi fisik kerja diperkirakan merupakan *stressor* utama, karena sebagaimana diketahui dari hasil penelitian bahwa pekerja pada area WTC terpapar iklim kerja panas dan kebisingan yang tidak dialami oleh pekerja pada area perkantoran.

Kondisi fisik kerja akan mempengaruhi lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres karena perubahan lingkungan akan merangsang sikap pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.<sup>10</sup> Penelitian oleh Supardi,<sup>11</sup> mengenai hubungan kondisi fisik kerja dengan stres kerja menggambarkan bahwa kondisi fisik kerja memberikan pengaruh sebesar 11,4% terhadap terjadinya stres kerja. Bila kondisi fisik kerja semakin kurang nyaman maka akan menimbulkan semakin tinggi pula stres, demikian pula sebaliknya semakin baik kondisi maka semakin ideal tingkat stres yang dialami. Kondisi fisik kerja yang kurang baik dapat menimbulkan gangguan dan ancaman, dalam kondisi fisik kerja seperti ini akan menyebabkan pekerja menjadi pelupa, lebih banyak kesalahan dalam aktivitas dan penurunan kemampuan dalam membuat rencana.<sup>11</sup> Perubahan kondisi fisik kerja akan menimbulkan reaksi pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dalam kondisi yang ada. Apabila pekerja kurang mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang ada maka akan cenderung mengalami stres kerja.<sup>12</sup>

Pekerja WTC memiliki skor stres kerja minimum 18 dan maksimum 67 menunjukkan bahwa stres kerja pekerja di area ini pun memiliki rentang yang besar atau beragam. Distribusi tingkat stres kerja yang cukup variatif ini dapat dipengaruhi oleh umur pekerja (<21 sebanyak 16,7%, 21-30 sebanyak 66,7%, dan 31-40 sebanyak 16,7%), beban kerja (ringan 58,3% dan sedang 41,7%), pengembangan karir (baik sebanyak 13 orang dan tidak baik 11 orang), persepsi

terhadap struktur dan iklim organisasi pekerja (baik 13 orang dan tidak baik 11 orang), dan tipe kepribadian (B 33,3% dan AB 66,7%).

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa variasi stres kerja dapat disebabkan oleh faktor internal meliputi tipe kepribadian dan ketahanan terhadap stres. Sementara faktor eksternal dapat berupa stresor organisasional dan jenis pekerjaan.<sup>13</sup> Tosi, Rizzo dan Carol dalam Munawaroh,<sup>14</sup> menyatakan variasi tingkat stres kerja dapat dipengaruhi faktor pekerjaan, ketegangan peran, keterlibatan dalam kerja, tanggung jawab personal dan faktor organisasi.

### **Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pekerja Perkantoran dan WTC**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat stres kerja pada pekerja area WTC dan area perkantoran Departemen SHE PT Medco E & P Indonesia Rimau Asset. Tidak adanya perbedaan tersebut, diperkirakan disebabkan oleh:

#### **Stressor Khas Tersendiri**

Masing-masing area kerja memiliki stressor khas tersendiri sebagai pembangkit stres kerja pekerjanya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pada pekerja di area perkantoran *stressor* terbesar diperkirakan berasal dari beban kerja dikarenakan tugas dan fungsi organisasi pekerjanya yang berada pada tingkat manajerial (pembuat & pengambil keputusan) dan *engineer* (perancang program). Sebagaimana hasil penelitian oleh Kiev dan Kohn, dalam meneliti 2.659 manajer puncak dan menengah menemukan bahwa para manajer menyebutkan bahwa beban kerja, tekanan waktu dan *deadline* pekerjaan sebagai faktor utama stres mereka.<sup>8</sup> Sedangkan pada pekerja area WTC *stressor* utama mereka diperkirakan berasal dari kondisi fisik kerja berupa iklim kerja panas dan kebisingan. Sebagaimana penelitian terdahulu bahwa kondisi fisik kerja tertentu dapat mempengaruhi prestasi kerja. Disamping

dampaknya terhadap prestasi kerja, faktor ini juga berdampak pada kesehatan mental dan keselamatan kerja pekerja. Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis pekerja.<sup>8</sup>

### **Kesamaan dalam Karakteristik Demografi Umur dan Jenis Kelamin**

Ini sesuai dengan teori perkembangan Erikson dan Gould yang mengatakan pada usia produktif kerja tidak terdapat perbedaan bermakna dalam distribusi tingkat stres. Pekerja pada kedua area berada pada tahap perkembangan yang sama yaitu dewasa muda. Pada tahap dewasa muda berada dalam transisi dari pengalaman masa remaja ke tanggung jawab orang dewasa. Mereka harus menyiapkan diri untuk karir mereka, kesuksesan mereka, hidup mandiri, dan kemungkinan untuk hidup berkeluarga.<sup>15</sup> Hal inilah yang menyebabkan kemampuan responden untuk merespon masalah yang mereka hadapi cenderung sama. Sehingga tingkat stres yang mereka hadapi tidak ada perbedaan yang signifikan.

Jenis kelamin pekerja dikedua area hampir seluruhnya adalah laki-laki. Peneliti dari UCLA (University California of Los Angeles), menyatakan bahwa terdapat perbedaan kemampuan merespon stres pada laki-laki dan perempuan. Karena pekerja dikedua area ini cenderung memiliki kesamaan jenis kelamin, menyebabkan kemampuan respon mereka terhadap *stressor* pun cenderung sama berdasarkan jenis kelamin.

### **Kesamaan dalam Persepsi Peran dalam Organisasi**

Hampir semua pekerja dikedua area (>80%) mempersepsikan "baik" peran mereka dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja kedua area merasa bahwa tidak ada pertentangan ataupun ketidakjelasan tugas, sehingga mereka dapat menjalankan peran mereka dalam organisasi sesuai dengan fungsi

mereka. Penelitian Kahn dkk. menemukan bahwa jika pekerja merasa adanya tidak adanya pertentangan dan ketidakjelasan peran, maka hal ini akan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih baik.<sup>3</sup> Kondisi yang cenderung sama untuk faktor ini pada pekerja kedua area, menyebabkan kecenderungan yang sama dalam berkurangnya respon negatif mereka terhadap *stressor* dari pekerjaan mereka.

### **Hubungan Interpersonal yang Baik**

Penelitian Coffey,<sup>15</sup> menunjukkan bahwa dukungan dari manajer dan kolega merupakan faktor penting untuk menurunkan stres kerja seseorang. Pinikahana *cit* Munawaroh,<sup>14</sup> melakukan penelitian dengan hasil yang sama yaitu sebagian besar stress kerja terdistribusi pada tingkat rendah dan faktor utama yang mempengaruhi adalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan situasi kerja. Semua pekerja pada kedua area merasakan bahwa mereka tidak mempunyai masalah dalam berinteraksi dengan rekan kerja sehari-hari baik atasan-bawahan, bawahan-atasan, ataupun pekerja-pekerja lain. Sehingga mereka dapat dengan bebas berkomunikasi, membantu, dan memberikan dukungan satu sama lain yang merupakan kondisi yang sangat baik dalam *me-reduce stressor* yang mereka hadapi dari pekerjaan masing-masing.

### **Tuntutan Luar Organisasi yang Baik**

Pekerja masing-masing area merasa bahwa tidak ada *stressor* yang berarti dari kehidupan luar pekerjaan mereka. Secara psikologis, kondisi ini akan memberikan daya tahan sendiri bagi pekerja dalam merespon *stressor* pekerjaan yang ada. Seperti yang dijelaskan oleh Munandar,<sup>3</sup> bahwa *support* sosial berfungsi sebagai 'bantalan penahan' stres.

### **Perilaku Berorientasi Tugas**

Perilaku berorientasi tugas ini mencakup penggunaan kemampuan kognitif untuk mengurangi stres, memecahkan

masalah, menyelesaikan konflik, dan pemenuhan kebutuhan. Perilaku berorientasi tugas memberdayakan seseorang untuk secara realistis menghadapi tuntutan *stressor*.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**

Selain itu dimungkinkan adanya pendekatan manajemen sumber daya manusia perusahaan yang mencakup perencanaan dan *staffing* yang efektif dan efisien dalam organisasi melalui wawancara sebagai teknik yang dianggap bermakna untuk mendapatkan karyawan yang terbaik sesuai dengan sistem organisasi yang ada. Perusahaan telah melakukan *recruitment* yang cukup baik sehingga didapat karyawan yang memiliki kemampuan menghadapi tantangan pekerjaan, mengelola frustrasi dan konflik, *stressing*, dan motivasi kerja cukup baik. Walaupun kedua area memiliki tantangan *stressor* masing-masing yang cukup berarti, namun ketahanan individu pekerja setiap area yang cenderung baik menjadikan respon mereka terhadap stres juga cenderung sama baiknya. Daya tahan individu pekerja yang cukup baik ini, menjadikan pekerja di area WTC dan perkantoran merasakan *stressor* pekerjaan yang mereka hadapi belum termasuk kedalam kategori ekstrim yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan mereka dalam bekerja. Manajemen sumber daya manusia perusahaan berfokus pada program psikologi individu pekerja yang memungkinkan perusahaan mendapatkan pekerja dengan motivasi, keterampilan, dan keahlian yang baik, dan mampu menempatkan pekerja sesuai potensi dan kompetensinya (*the right man in the right place*).<sup>16</sup>

Perusahaan sepertinya juga telah melakukan antisipasi yang baik dengan memakai dasar psikologi industri dan organisasi dengan menganalisis tugas (*job analysis*), mengatur gaji dan upah (*salary and wage*), pemenuhan kebutuhan sosial-psikologis seperti rasa aman, afiliasi, harga



diri ataupun aktualisasi diri, guna memunculkan kepuasan kerja dan kebahagiaan emosional pekerja. Seperti yang dituliskan Wijono,<sup>16</sup> bahwa pemenuhan kebutuhan sosial psikologis yang baik dapat menjaga stabilitas emosional pekerja dan memicu kepuasan kerja pada pekerja yang pada akhirnya menjadikan mereka lebih tahan terhadap stres. Hal ini ditunjukkan oleh hasil identifikasi mengenai persepsi pekerja kedua area terhadap peran mereka dalam organisasi, hubungan interpersonal dalam pekerjaan, dan tuntutan luar pekerjaan, sebagian besar menpersepsikan ketiga faktor ini masuk kedalam kategori baik. Sehingga, hal ini menjadi bantalan stres tersendiri bagi pekerja masing-masing area.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada perbedaan tingkat stres kerja pada pekerja area WTC dan area perkantoran Departemen SHE PT Medco E & P Indonesia Rimau Asset. Hal tersebut diperkirakan disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: 1) masing-masing area kerja memiliki *stressor* khas sendiri, 2) kesamaan karakteristik demografi umur dan jenis kelamin, 3) kesamaan dalam persepsi peran dalam organisasi, 4)

hubungan interpersonal yang sama-sama baik, 5) kesamaan tuntutan luar pekerjaan yang baik, 6) perilaku berorientasi tugas dari pekerja masing-masing area, dan 7) *recruitment* pekerja oleh perusahaan cukup baik.

2. Perusahaan dapat melakukan rekayasa organisasi dengan pengendalian bahaya kondisi fisik lingkungan kerja untuk area kerja WTC.

Saran dari penelitian ini adalah Perusahaan dapat melakukan rekayasa organisasi untuk area kerja perkantoran dengan merancang pola pekerjaan baru untuk (perluasan atau mempersempit beban kerja), melakukan Sasaran berdasarkan Kerja (SbK) dengan 1) menetapkan sasaran realistic bagi satuan kerja setiap pekerja, 2) merancang perangkat perencanaan, tindakan, atau metode pencapaian sasaran, 3) menciptakan strategi pengukuran pencapaian sasaran, 4) melakukan evaluasi, melakukan manajemen waktu (MW) pekerjaan dengan 1) analisis waktu untuk penaksiran, penyusunan prioritas, dan penjadwalan pekerjaan, 2) mengatur beban kerja dengan pembagian tugas dan pendelegasian wewenang, 3) *follow up* dengan menaksir efisiensi pencapaian sasaran guna menentukan strategi yang cocok antara kepribadian manajer dan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Hawari, Dadang. *Manajemen Stres, cemas, dan depresi*. Jakarta: Gaya Baru.
2. Sunaryo. *Psikologi untuk Perawat*. Jakarta : EGC. 2002.
3. Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press. 2001.
4. Tim SHE PT MedcoEnergi. *Panduan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT Medcoenergi Oil & gas*. Jakarta: PT Medco Energi. 2007.
5. Andrew, G. *Manajemen Stres, Cara Tercepat untuk Rileks dan Menghilangkan Rasa Cemas*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer. 2005.
6. Nurmianto, Eko. *Ergonomi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya. 2008.
7. Nursalam. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika. 2008.
8. Munandar, Ashar Sunyoto. *Tata kerja dan Produktivitas*. Bandung: CV Mandar. 2001.
9. Potter dan Perry. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan*. Jakarta: EGC. 2005.
10. Susilawati, dkk. *Konsep Dasar Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Jakarta: ECG. 2004.
11. Supardi. *Analisa Stres Kerja Pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam*

- Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Runkit TK II Putri Hijau Kesdam I/ BB Medan*. Tesis. Medan: Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. <http://www.repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/7003/1/057010018.pdf>. 2007. [20 Juni 2010].
12. Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
  13. Riggio, R.E., *Introduction to Industrial or Organizational Psychology 4th ed*. New Jersey: Pearson Education. 2003.
  14. Munawaroh, Uli Faizah. *Perbandingan Stres Kerja Perawat Pada ruang MPKP dan Ruang non-MPKP Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Soeroyo Magelang*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta. PSIK FK UGM. 2006.
  15. Coffey, M. *The Relationship between Support and Stress in Forensic Community Mental Health Nursing*. <http://www4.infotrieve.com/newmedline/detail.asp?NameID=15317917&Session=&searchQuery=burnout+in+mental+community+health+nursing&count=68>. 2001. [20 Agustus 2010].
  16. Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi; Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2010.