



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph3118>

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN
PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL KABUPATEN PANGKEP**

^KYulia Handayani¹, Hidayat², Suharni A. Fachrin³

^{1,2,3} Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): yuliahandayani236@gmail.com

yuliahandayani236@gmail.com¹, risikolingkungan@gmail.com², suharniandifachrin@gmail.com³

ABSTRAK

Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Indonesia memperkirakan sekitar 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan dengan masalah stres. Perkiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60 sampai 90% kunjungan dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres. Adapun sumbernya adalah faktor lingkungan, organisasi dan individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian ini adalah penelitian *observational analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*, dimana variabel independen dan dependen diteliti secara bersamaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian *workshop* yang berjumlah 100 orang. Sampel dalam penelitian ini sebesar 80 orang dengan pengambilan sampel secara *random sampling*. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa ada hubungan antara kebisingan dengan stres kerja ($p=0,018$), ada hubungan antara konflik kerja dengan stres kerja ($p=0,011$), ada hubungan antara umur dengan stres kerja ($p=0,024$), serta tidak ada hubungan antara pengembangan diri dengan stres kerja ($p=0,330$). Penelitian ini menyarankan agar para pekerja dibagian *workshop* agar selalu menggunakan alat pelindung diri, menjaga kekompakan, berolahraga untuk menghindari stres dan perlu adanya pelatihan kerja bagi karyawan.

Kata kunci : Sress kerja, kebisingan, konflik kerja, umur, pengembangan diri.

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received 16 September 2021

Received in revised form 1 Oktober 2021

Accepted 9 Desember 2021

Available online 26 Februari 2022

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Currently, work stress is a global issue that affects all professions and workers in both developed and developing countries. Indonesia estimates that around 40% of labor turnover cases are caused by stress problems. This estimate is based on the fact that 60 to 90% of doctor visits are caused by stress-related problems. The sources are environmental, organizational and individual factors. This study aims to determine the factors associated with work stress on employees of PT Prima Karya Manunggal Pangkep Regency. This type of research is an analytical observational study using a cross sectional study approach, where the independent and dependent variables are studied simultaneously. The population used in this study were employees in the workshop, totaling 100 people. The sample in this study was 80 people with random sampling. From the results of this study, it was found that there was a relationship between noise and work stress ($p = 0.018$), there was a relationship between work conflict and work stress ($p = 0.011$), there was a relationship between age and work stress ($p = 0.024$), and there was no relationship between self-development and work stress ($p=0,330$). This study suggests that workers in the workshop section should always use personal protective equipment, maintain cohesiveness, exercise to avoid stress and the need for job training for employees.

Keywords : Work stress, noise, work conflict, age, self-development.

PENDAHULUAN

Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari *World Health Organization* (WHO), sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku. *World Health Organization* (WHO) memprediksi stres kerja akan menjadi ancaman utama kesehatan manusia menjelang tahun 2020.¹

Menurut *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) tahun 2014, seseorang yang merasakan stres yaitu pada saat sumber daya yang dimiliki individu tidak dapat menyeimbangkan dengan permintaan yang harus dikerjakan. Jadi dapat dikatakan bahwa gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologi pada individu dapat dikatakan sebagai kondisi stres pada individu. Tidak semua individu dapat mengatasi permintaan tuntutan tugas yang tinggi pada dirinya, begitu juga sebaliknya ada beberapa individu yang dapat mengatasi hal tersebut. Evaluasi yang bersifat subjektif merupakan kemampuan untuk menghadapi kejadian stres pada seorang individu.²

Menurut Dr. Peter Tyler (dalam Kasuda, 1996) stres adalah perasaan tidak enak yang disebabkan oleh persoalan-persoalan di luar kendali kita atau reaksi jiwa dan raga terhadap perubahan.³ Faktor psikososial yang merupakan salah satu bahaya di tempat kerja kerap kali tidak disadari oleh para pekerja maupun pihak manajemen. Hal tersebut merupakan faktor psikososial yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan fisik, mental maupun emosional para pekerja, seperti gangguan *muskuloskeletal*, stres, dan penyakit psikomatis yang menjadi penyebab meningkatnya penyakit akibat hubungan pekerjaan.⁴

Menurut data *World Health Organization* (WHO) tahun 2014 menyatakan bahwa, sekitar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja di beberapa negara adalah depresi, hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* Inggris pada tahun 2014 menemukan bahwa angka kejadian stres kerja di Inggris sekitar 1.380 kasus per 100.000 pekerja.⁵

Hasil laporan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) dalam menyatakan bahwa stres yang diakibatkan saat bekerja adalah masalah yang saat ini umum terjadi di tempat kerja di Amerika. Menurut *Labour Force Survey* (LFS) pada tahun 2014 sampai 2015 menemukan adanya 440.000 kasus stres kerja akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja

yang mengalami stres akibat kerja, dimana faktor penyebab stres kerja tersebut berupa depresi atau kecemasan yang diakibatkan oleh tekanan pada saat bekerja, terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya dukungan manajerial.⁶

Berdasarkan laporan *Medibank Private Work* Stres di Australia bahwa kerugian ekonomi Australia USD \$ 14.1 milyar per tahun akibat stres kerja. Hanya 37 % orang Amerika yang disurvei mengatakan mereka melakukan pekerjaan yang sangat baik, mampu mengelola stres dengan baik.⁷

Studi yang dilakukan *Mental Health Foundation* (MHF) menemukan sebanyak 28% generasi milenial yang berada dalam rentang usia antara 18 hingga 38 tahun merasa lebih tertekan dibandingkan rekan kerja yang lain. Sementara pada Generasi X yang berusia antara 53 hingga 71 tahun, stres hanya dirasakan oleh sekitar 12% saja. Sebanyak 34% kaum milenial juga merasa stres membuat mereka kurang produktif ditempat kerja. Sedangkan hanya 19% kelompok usia yang lebih tua merasakan hal serupa. Tingginya tingkat stres pada generasi milenial disebabkan oleh tekanan yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya.⁸

Menurut *Health and Safety Executive* (HSE) pada tahun 2016 melaporkan bahwa dari data statistik, jumlah kasus stres kerja, depresi atau kecemasan para pekerja di Inggris pada Tahun 2015-2016 adalah sebesar 488.000 kasus dengan prevalensi yakni 1510 per 100.000 pekerja. Proporsi kasus stres kerja dalam dunia kesehatan adalah sebanyak 37% dari semua kasus yang berkaitan dengan kesehatan dan proporsi pengaruh terhadap pekerjaan seperti hilangnya hari kerja adalah sebanyak 45% karena gangguan kesehatan pada pekerja. Selain itu, faktor penyebab terjadinya stres kerja, depresi serta kecemasan adalah adanya tekanan 2 beban kerja, beban waktu kerja serta terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya motivasi.⁹

Data yang diperoleh dari biro statistik ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para kerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stres bisa mencapai sekitar 20 hari. Departemen dalam negeri memperkirakan, 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan dengan masalah stres. Perkiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60 sampai 90% kunjungan kedokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres. Adapun sumber-sumber potensial yang dapat menyebabkan seseorang stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor personal/individu.⁷

Di Indonesia yang memiliki jumlah angkatan kerja mencapai 120,4 juta orang pada februari 2012, atau bertambah sebesar 1,0 juta orang di banding februari 2011, memiliki potensi kerugian yang sangat besar dampak stress kerja pada pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa dampak dari stress kerja secara fisiologis, bisa hanya berupa gangguan tidur dan sakit kepala, hingga jantung koroner dan hipertensi.¹⁰

Undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan dibentuk dengan tujuan untuk mengatur ketentuan kesehatan dan keselamatan bagi setiap individu termasuk para pekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian yang penting dalam ketenagakerjaan, pada kenyataannya banyak masalah kesehatan yang terjadi akibat ketidak waspadaan tenaga kerja akan bahaya potensial kerja yang terdapat pada lingkungan kerja. Bahaya potensial kerja dapat berupa bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikososial. Berdasarkan hasil laporan pelaksanaan kesehatan kerja pada 26 provinsi di Indonesia tahun 2013 diketahui terdapat 428.844 kasus penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.⁴

Berdasarkan data rekam medik Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan jumlah pasien jiwa di ruang rawat inap jiwa tahun 2014 sebanyak 2871, pada tahun 2015 sebanyak 2855, tahun 2016 sebanyak 2686 dan tahun 2017 sebanyak 1436. Jumlah perawat di ruang rawat inap jiwa tahun 2018 berjumlah 112 perawat sedangkan jumlah pasien rawat inap jiwa yaitu 14361.¹¹

Berdasarkan data kecelakaan kerja di PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep yang terjadi pada tahun 2007 hingga 2012 berjumlah 10 kasus pada tahun 2008, 7 kasus pada 2009, 13 kasus pada tahun 2010 dan 5 kasus pada tahun 2011.¹²

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat dari karyawan di PT Prima Karya Manunggal beberapa permasalahan dibagian *workshop* yaitu beberapa karyawan yang tidak mau memanfaatkan waktu dengan baik sehingga sering menyebabkan terjadinya penumpukkan pekerjaan yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan karyawan lain karena pekerjaan tersebut saling bersangkutan sehingga terjadi perselisihan dan konflik antar individu selama waktu bekerja.

Adanya karyawan yang cenderung malas untuk masuk kantor, sebagian pegawai tidak berada ditempat pada jam kerja, masuk dan pulang kantor tidak sesuai jam kerja, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam motivasi kerja sehingga perlunya adanya promosi, pengetahuan serta pelatihan untuk mendukung pengembangan diri dan kinerja karyawan karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah *observational analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study* dimana variabel *independent* dan *dependent* diteliti secara bersamaan. Lokasi penelitian ini di PT. Prima Karya Manunggal (PKM) pada bulan April 2021 dengan populasi sasaran penelitian ialah pegawai dibagian *workshop* yang berjumlah 100 orang. Sampel diambil dengan menggunakan *simple random sampling* yang berjumlah 80 orang. Metode dalam pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dokumentasi dan pengukuran kebisingan. Pengolahan data yang digunakan adalah *editing, coding, entry data* dan *cleaning*. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat.

HASIL

Data-data yang dianalisis melalui 2 tahap analisis statistik yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Berikut hasil yang diperoleh :

Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan terhadap setiap variabel dari hasil penelitian ini untuk melihat distribusi, frekuensi dan persentasi meliputi kebisingan, konflik kerja, umur, pengembangan diri dan stres kerja.

Hasil Pengukuran Kebisingan

Tabel 1. Hasil pengukuran kebisingan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Kebisingan	N	%
Bising	23	28,8
Tidak bising	57	71,3
Total	80	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang pekerja yang mengalami bising (28,8%) dan sebanyak 57 orang pekerja tidak mengalai bising (71,3%).

Konflik kerja

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan konflik kerja pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Konflik kerja	n	%
Mengalami konflik	25	31,6
Tidak mengalamikonflik	55	68,4
Total	80	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebanyak 55 orang pekerja yang mengalami konflik kerja (68,4%) dan sebanyak 25 orang pekerja tidak mengalami konflik kerja (31,6%).

Umur

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan umur pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Umur	n	%
<40 (muda)	40	50,0
>40 (tua)	40	50,0
Total	80	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 40 orang pekerja yang mempunyai umur <40 (Muda) (50,0%) dan sebanyak 40 orang pekerja yang mempunyai umur >40 (tua) (50,0%).

Pengembangan diri

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan pengembangan diri pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Pengembangan diri	n	%
Mengalami pengembangan	57	71,3
Tidak mengalami	23	28,8
Total	80	100

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa sebanyak 57 orang pekerja yang mengalami pengembangan diri (71,3%) dan sebanyak 23 orang pekerja yang tidak mengalami pengembangan diri (28,8%).

Stres kerja

Tabel 5. Distribusi responden berdasarkan pengembangan diri pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Stres kerja	n	%
Mengalami stress	69	86,3
Tidak mengalami stres	11	13,8
Total	80	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa sebanyak 69 orang pekerja yang mengalami stres kerja (86,3%) dan sebanyak 11 orang pekerja yang tidak mengalami stres kerja (13,8%).

Analisis bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap setiap variabel dari hasil penelitian ini untuk melihat distribusi, frekuensi dan persentasi meliputi kebisingan, konflik kerja, umur, pengembangan diri dan stres kerja.

Hubungan Kebisingan Terhadap Stres Kerja

Tabel 6. Hubungan Antara Kebisingan dengan Stres Kerja Pada Karyawan Dibagian *Workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Kebisingan	Stres kerja				Total		P (Value)
	Stres		Tidak stres		n	%	
	n	%	n	%			
Bising	23	33,3	46	66,7	69	100	0,018
Tidak	0	0	11	100	11	100	
Total	23	33,3	57	71,3	80	100	

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa distribusi kebisingan terhadap stres kerja yang mengalami bising adalah sebanyak 23 orang karyawan yang mengalami stres kerja (33,3%) dan yang tidak mengalami stres kerja adalah sebanyak 46 orang (66,7%). Sedangkan yang tidak mengalami bising adalah sebanyak 0 orang karyawan yang mengalami stres kerja (0%) dan tidak mengalami stres kerja sebanyak 11 orang karyawan (100%).

Hasil uji statistic dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai *p value* = 0,018 karena nilai probabilitas $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti ada hubungan kebisingan terhadap stres kerja pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Hubungan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja

Tabel 7. Hubungan Antara konflik kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Dibagian *Workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Konflik kerja	Stres kerja				Total		P (Value)
	Stres		Tidak stres		n	%	
	n	%	n	%			
Konflik	25	36,2	44	63,8	69	100	0,011
Tidak	0	0,0	11	100	11	100	
Total	23	31,3	55	68,8	80	100	

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa distribusi konflik kerja terhadap stres kerja yang mengalami konflik adalah 25 orang karyawan yang mengalami stres kerja (36,2%) dan yang tidak mengalami stres kerja adalah sebanyak 44 orang (63,8%). Sedangkan yang tidak mengalami konflik adalah sebanyak 0 orang

karyawan yang mengalami stres kerja (0%) dan yang tidak mengalami stres kerja adalah sebanyak 11 (100%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai p value = 0,011 karena nilai probabilitas $\alpha > 0,05$ maka H_a diterima H_0 ditolak yang berarti ada hubungan konflik kerja terhadap stres kerja pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Hubungan Umur Terhadap Stres Kerja

Tabel 8. Hubungan Antara umur dengan Stres Kerja Pada Karyawan Dibagian *Workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Umur	Stres kerja				Total		P (Value)
	Stres		Tidak stres		n	%	
	n	%	n	%			
<40 (muda)	31	77,5	9	22,5	40	100	0,024
>40 (tua)	38	95,0	2	5,0	40	100	
Total	69	86,3	11	13,8	80	100	

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa distribusi umur <40 (muda) terhadap stres kerja adalah sebanyak 31 orang karyawan yang mengalami stres kerja (77,5%) dan yang tidak mengalami stres kerja adalah sebanyak 9 orang (22,5%). Sedangkan pada umur >40 tahun (tua) yang mengalami stres kerja adalah sebanyak 38 orang karyawan (95,0%) dan yang tidak mengalami stres kerja 2 orang karyawan (5,0%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai p value = 0,024 karena nilai probabilitas $\alpha > 0,05$ maka H_a diterima H_0 ditolak yang berarti ada hubungan konflik kerja terhadap stres kerja pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Hubungan Pengembangan Diri Terhadap Stres Kerja

Tabel 9. Hubungan Antara pengembangan diri dengan Stres Kerja Pada Karyawan Dibagian *Workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep

Pengembangan diri	Stres kerja				Total		P (Value)
	Stres		Tidak stres		n	%	
	n	%	n	%			
Pengembangan	48	84,2	9	15,8	57	100	0,330
Tidak	21	91,3	2	8,7	23	100	
Total	69	86,3	11	13,8	80	100	

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa distribusi pengembangan diri terhadap stres kerja yang mengalami pengembangan diri adalah sebanyak 48 orang karyawan yang mengalami stres kerja (84,2%) dan yang tidak mengalami stres kerja adalah sebanyak 9 orang (15,8%). Sedangkan yang tidak mengalami pengembangan diri adalah sebanyak 21 orang karyawan yang mengalami stres kerja (91,3%) dan yang tidak mengalami stres kerja adalah sebanyak 2 (8,7%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai p value = 0,330 karena nilai probabilitas $\alpha > 0,05$ maka H_a diterima H_0 ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara pengembangan diri terhadap stres kerja pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah disajikan maka dalam pembahasan ini akan menjelaskan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.

Hubungan Kebisingan Dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengukuran kebisingan yang dilakukan di PT Prima Karya Manunggal menunjukkan bahwa hasil pengukuran kebisingan yaitu pada titik 1 sebesar 110 dB dimana pekerja melakukan proses menggerindra salah satu alat mobil, pada titik ke 2 sebesar 124 dB dimana pekerja adalah petugas koordinator yang jaraknya dengan sumber kebisingan adalah 3 meter, pada titik ke 3 sebesar 75 dB dimana pekerja adalah transfer material yang jaraknya dengan sumber kebisingan adalah 6 meter, pada titik ke 4 sebesar 73 dB dimana pekerja adalah pengantaran alat berat yang jaraknya dengan sumber kebisingan adalah 6 meter, pada titik ke 5 sebesar 70 dB dimana pekerja adalah CP *swiple* (pengerjaan alat mobil) yang jaraknya dengan sumber kebisingan adalah 10 meter, pada titik ke 6 sebesar 68 dB dimana pekerja adalah pembentukan *shaft traveling pinjer* (salah satu alat mobil berat) yang jaraknya dengan sumber kebisingan adalah 20 meter dan pada titik ke 7 sebesar 59 dB dimana pekerja adalah aneka tambang yang jaraknya dengan sumber kebisingan adalah 22 meter.

Berdasarkan hasil pengukuran dari 7 titik pekerja dibagian *workshop* pada PT Prima Karya Manunggal, bahwa ada 2 titik pekerja yang tingkat kebisingannya melebihi Nilai Ambang Batas (NAB) yaitu pada pekerja yang melakukan proses menggerindra hasil pengukuran sebesar 124 dB dan pada petugas koordinator dengan hasil pengukuran sebesar 110 dB. Dimana intensitas kebisingan tidak boleh melebihi 85 dB. Intensitas kebisingan yang melampaui nilai ambang batas dapat membahayakan kesehatan pekerja seperti ketulian sementara ataupun ketulian secara permanen. Efek kebisingan bukan hanya pada indera pendengaran tapi dapat mengganggu komunikasi antar pekerja, gangguan tidur, mudah marah dan stres kerja.

Berdasarkan pengamatan pada pekerja bahwa hampir semua pekerja tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti *ear muff* dimana apd tersebut sangat berguna bagi para pekerja sebagai melindungi telinga dari tingkat kebisingan yang tinggi. Pekerja mengatakan bahwa mereka sudah terbiasa dengan suara bising karena mereka sudah setiap hari mendengar suara bising ditempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dimana hasil uji statistik diperoleh nilai $p \text{ value} = 0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini bermakna bahwa ada perbedaan yang bermakna antara kebisingan dengan stres kerja pekerja di bagian produksi.¹³

Hubungan Konflik Kerja Dengan Stres Kerja

Konflik kerja adalah salah satu faktor timbulnya stres kerja. Lingkungan kerja yang dinamis dan memiliki interaksi tinggi dapat menimbulkan terjadi friksi (perpecahan) karena adanya perbedaan persepsi tentang harapan dan tujuan masing-masing pihak. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan yang memicu ketidakpuasan atau keluhan dan berujung pada konflik antar karyawan.

Konflik kerja adalah salah satu faktor timbulnya stres kerja. Lingkungan kerja yang dinamis dan

memiliki interaksi tinggi dapat menimbulkan terjadi friksi (perpecahan) karena adanya perbedaan persepsi tentang harapan dan tujuan masing-masing pihak. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan yang memicu ketidakpuasan atau keluhan dan berujung pada konflik antar karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa pekerja dibagian *workshop* PT Prima Karya Manunggal sering terjadi konflik kerja. Kurangnya kekompakkan antar pekerja, ketergantungan dalam pelaksanaan tugas dan kurangnya kedisiplinan dalam mematuhi peraturan (memakai APD).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dimana hasil uji statistik diperoleh nilai $p \text{ value} = 0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini bermakna bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT Omega Mas Pasuruan.¹⁴

Hubungan Umur Dengan Stres Kerja

Karakteristik individu seperti umur merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Menurut Anoraga (1998) semakin tua seseorang maka orang tersebut semakin rentan mengalami stres. Mereka yang telah lanjut usia kemampuannya dalam beradaptasi tentu akan menurun hal tersebut dikarenakan menurunnya fungsi organ. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Prima Karya Manunggal di bagian *workshop* bahwa umur muda dan umur tua memiliki stres kerja yang hampir signifikan. Pada pekerja yang berumur muda (<40 tahun) masih memiliki minim pengalaman kerja dan belum terbiasa menghadapi tekanan pekerjaan sedangkan pada pekerja yang berumur tua (>40 tahun) memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih banyak, ketidaksiplinan anak muda yang tidak memenuhi K3 (penggunaan APD) karena hal ini sehingga memicu stres kerja pada pekerja yang berumur tua.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dimana pengemudi ojek online yang berusia dewasa muda (18-41 tahun) menunjukkan stres kerja sedang 53,7% dan yang berusia dewasa tua (42-65 tahun) menunjukkan stres kerja berat 54,2%. Pada penelitian ini sebagian besar berusia dewasa muda (18-41 tahun) menunjukkan stres kerja sedang. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p \text{ value} = 0,006 < \alpha 0,05$. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara usia dengan stres kerja pada pengemudi ojek online di Kota Banjarbaru tahun 2020.¹⁵

Hubungan Pengembangan Diri Dengan Stres Kerja

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, promosi yang kurang, ketidaknyamanan dalam bekerja, ketakutan dikeluarkan dari pekerjaan, pensiun terlalu dini, frustrasi terhadap apa yang telah dicapai oleh karir seseorang. Untuk mengembangkan pengembangan diri pada pekerja dapat diterapkan beberapa hal seperti: pendidikan dan pelatihan, mutasi dan promosi kerja.

Dari hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa beberapa pekerja dibagian *workshop* PT Prima Karya Manunggal mengalami pengembangan diri yang baik di tempat kerja tetapi mengalami stres kerja dikarenakan beban kerja yang banyak dan kurangnya promosi kerja.

Selain itu penelitian⁽¹⁷⁾ pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta dapat dilihat bahwa taraf signifikan diperoleh sebesar $5,911 > 0,05$ maka H_0 ditolak. Berarti dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor pengembangan karir pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada hubungan antara kebisingan dengan stres kerja pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep dengan nilai ($p=0,018$). Ada hubungan antara konflik kerja dengan stres kerja pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep dengan nilai ($p=0,011$). Ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep dengan nilai ($p=0,024$). Tidak ada hubungan antara pengembangan diri dengan stres kerja pada karyawan dibagian *workshop* PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep dengan nilai ($p=0,330$).

Hendaknya perusahaan menyediakan fasilitas alat pelindung diri untuk kebisingan seperti *ear muff*. Untuk menghindari konflik kerja yang berlebihan, maka sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan pengawasan dan memberikan pengarahan sebelum karyawan menjalankan tugas. Menjaga kekompakkan diantara teknisi untuk tercapainya suasana kondusif dan harmonis sehingga peningkatan produksi serta kemajuan perusahaan akan menjadi lebih baik. Melaksanakan dengan lebih terencana pola pengembangan karier dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan serta diberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dan memperoleh kemajuan, dan beri kesempatan untuk menyalurkan kemampuan diri masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Putri SE. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Telkom Witel Yogyakarta). Universitas Islam Indonesia; 2018.
2. Sagala AP. Hubungan Beban Kerja De [Internet]. Vol. 21, Malaysian Palm Oil Council (MPOC). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara; 2020.
3. Kana MP. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta; 2018.
4. 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.
5. Yuliani I, Fitri Miranti. Kata kunci : Stres Kerja. *J Antara Keperawatan*. 2020;3(2014):82–98.
6. Zamara AJ. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pengemudi Angkutan Kota Jurusan Pasar Raya-Lubuk Buaya Padang Tahun 2017. Vol. 53, *Journal of Chemical Information and Modeling*. Universitas Sriwijaya; 2018.
7. Wakhid A, Budiati E, Rahmadani F. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Customer Service Di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Lampung Tahun 2019. *J Ilmu Kesehatan Indones*. 2020;1(1):1–10.
8. Hastuti NTLP. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Sta Administrasi Di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten [Internet]. Vol. 11, *Sustainability (Switzerland)*. Universitas Muslim Indonesia; 2019.
9. Syahrir IF. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Air Traffic Controller (ATC) Di Kota Makassar [Internet]. Vol. 21, Malaysian Palm Oil Council (MPOC). Universitas

- Hasanuddin; 2020.
10. Juninda M. Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019. Institut Kesehatan Helvetia; 2019.
 11. Amelia AR, Andayanie E, Alifia AN. Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetah Dan Teknol. 2019;2(2622–0520):35–43.
 12. Herman. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Out Sourcing Pada Bengkel Mesin PT Semen Tonasa 2 Dan 3 Kabupaten Pangkep. 2016;3(011):125–37.
 13. Carwadi, Juwita F. Perbedaan Antara Kebisingan, Umur, dan Beban Kerja Pada Tingkat Stres Kerja di Bagian Produksi. Kesehatan dan Kebidanan. 2019;8(1):1–13.
 14. Fahmi S. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. J Ekon Mod. 2017;12(3):107.
 15. Fadillah AI, Fauzan A, Ariyanto E. Hubungan Beban Kerja, Massa Kerja Dan Usia Dengan Stres Kerja Pada Pengemudi Ojek Online Di Kota BanjarBaru Tahun 2021. 2020;3.
 16. Amalia BR, Wahyuni I, Ekawati. Hubungan Antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir Dan Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Guru Di Slb Negeri Semarang. J Kesehat Masy. 2017;5(5).
 17. Rachman SBP. Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi di PT Indogravure Tahun 2017. Vol. 4, Вестник Росздравнадзора. Universitas Islam Negeri Syahrif Hidayatullah; 2017.