

Kaitan Intesitas Kerja dengan Kondisi Stress Pada Karyawan

Ardhian Indra Darmawan¹, Niken Setyaningrum¹, Shafira Triasa Firdausy¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Surya Global Yogyakarta
Email: ardhianid.jiwa13@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Perkembangan era industry didasarkan pada peningkatan kebutuhan masyarakat. Meningkatnya kebutuhan konsumen membuat perusahaan meningkatkan jumlah produksinya yang beresiko intesitas aktivitas perusahaan meningkat. Peningkatan aktivitas oleh perusahaan memiliki efek pada karyawan bagian produksi. aktivitas yang cenderung meningkat berpotensi memberikan efek lelah pada karyawan. Kelelahan kerja berdampak pada menurunnya performa kerja dan ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan penyelesaian pekerjaan. Kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan memiliki potensi terhadap keamanan kerja karyawan. Efek psikologis dan fisik akibat dari kelelahan juga berpengaruh kepada pola aktivitas kebutuhan dasar. Tujuan penelitian untuk mengetahui dampak meningkatnya intesitas kerja dengan stress psikologis yang dialami oleh karyawan. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional. Jumlah sampel 131 responden. Instrumen penelitian dengan Kuesioner Subjective Self Rating Test (SSRT) yang dibuat oleh Industrial Fatigue Research Committe dan Kuesioner Health and Safety Executive. Pengujian data penelitian menggunakan uji data Kendall Tau. **Hasil:** Berdasarkan hasil uji korelasi Kendall-Tau diketahui nilai signifikasi (2-tailed) antara variabel kelelahan kerja dengan stress kerja adalah $0.000 < 0.05$. Kesimpulan dari hasil penelitian menjelaskan bahwa peningkatan intesitas kerja karyawan yang ditandai dengan meningkatnya kelelahan yang menyebabkan peningkatan stress pada karyawan.

Kata Kunci: Intesitas Kerja; Stress Psikologis

The Relationship between Work Intensity and Stressful Conditions in Employees

Abstract

Background: The development of the industrial era was based on increasing the needs of the community. Increasing consumer needs make companies increase the amount of production which risks increasing the intensity of company activities. Increased activity by the company influences production employees. Activities that tend to increase have the potential to have a fatigue effect on employees. Work fatigue has an impact on decreasing work performance and the body's physical endurance to continue completing work. Work fatigue experienced by employees has the potential for employee job security. The psychological and physical effects of fatigue also affect the activity pattern of basic needs.

The research objective was to determine the impact of increased work intensity on the psychological stress experienced by employees. **Methods:** This research is a descriptive study with a cross sectional approach. The number of samples is 131 respondents. The research instrument used the Subjective Self Rating Test (SSRT) Questionnaire prepared by the Industrial Fatigue Research Committee and the Health and Safety Executive Questionnaire. Testing the research data using the Kendall Tau data test. **Results:** Based on the results of the Kendall-Tau correlation test, it is known that the significance value (2-tailed) between work fatigue and work stress is $0.000 < 0.05$. The conclusion from the research results explains that the increase in employee work intensity is marked by increased fatigue which causes increased stress on employees.

Keywords: Work Intensity; Psychology Stress

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu cara bagi manusia untuk melangsungkan kehidupan. Berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Beragam jenis posisi dalam bekerja yang diantaranya sebagai pemilik atau sebagai karyawan. Posisi pekerjaan sebagai karyawan memiliki tantangan yang lebih besar dibanding dengan posisi yang lain.

The National Safety Council melaporkan bahwa 13% cedera di tempat kerja terkait dengan kelelahan. Data Kemenkes Republik Indonesia sekitar 2.000 pekerja pernah mengalami kecelakaan, hal ini menunjukkan bahwa 97% pekerja memiliki setidaknya satu faktor risiko kelelahan kerja, sedangkan lebih dari 80% memiliki lebih dari satu faktor risiko. Pada tahun 2021, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus. Jumlah ini meningkat 5,65% dari tahun sebelumnya yang berjumlah 221.740 kasus. Tantangan hadir pada karyawan yaitu tentang beban kerja yang meliputi target dan waktu kerja serta intruksi sosial dari atasan (Kartini Mulyani, 2019).

Karyawan sebagai *pioneer* dalam menjalankan roda perusahaan dihadapan pada beberapa kondisi yang menyebabkan munculnya stressor. Target produksi yang harus dipenuhi ditambah dengan kondisi fisik yang tidak prima menyebabkan peningkatan kadar hormon Kortisol meningkat. Peningkatan hormon kortisol memberikan stimulus perubahan *homeostatis* tubuh (Hsu, 2019; Tonapa et al., 2022).

Aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan atau tempat kerja lain untuk memenuhi target yang telah ditentukan menjadi faktor dalam intensitas kerja. Intensitas kerja karyawan memberikan respon yang adaptif atau maladaptif ketika kondisi psikologis karyawan / pekerja mengalami tekanan (Austrianti, Rifka; Andayani, 2019; Rasyidin & Nurlinda, 2019). Peningkatan target atau capaian dalam perusahaan berdampak pada perubahan intensitas kerja karyawan atau pekerja. Karyawan yang tidak memiliki kuasa dalam penyampaian pola kerja yang dialami dan kondisi ini hanya tersimpan dalam pikiran karyawan yang hal ini menjadi sumber stress bagi

karyawan. Perubahan atau dinamika intensitas kerja menjadi stressor psikologis bagi karyawan / pekerja (Lund et al., 2020; Tonapa et al., 2022).

Intensitas kerja yang meningkat menjadi stressor bagi karyawan atau pekerja. Respon psikologis karyawan akibat perubahan memiliki dampak sosial bagi karyawan atau pekerja di lingkungan keluarga atau masyarakat. Peningkatan kecemasan berpotensi menjadi pra depresi bagi para karyawan atau pekerja (Bhastary Dwipayani, 2020; Krisnatuti & Latifah, 2021).

Variasi intensitas kerja yang dialami oleh setiap karyawan yang berdampak pada kondisi karyawan khususnya tentang stress kerja, maka perlu mengetahui hubungan antara keduanya. Hasil yang dikemukakan diharapkan menjadi perhatian bagi pihak terkait khususnya para penentu kebijakan dalam suatu perusahaan dan manajemen stress bagi karyawan.

BAHAN DAN METODE

Penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan variabel penelitian yaitu intensitas kerja dan stress kerja pada karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner *Subjective Self Rating Test (SSRT)* yang dibuat oleh *Industrial Fatigue Research Committee* digunakan untuk mengukur intensitas kerja dan *Health and Safety Executive* untuk mengukur stress kerja. Jumlah responden sebanyak 131 orang dan penelitian dilaksanakan pada bulan Maret – April 2023.

HASIL DAN BAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan terkait sebaran karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan rata – rata usia responden berkisar antara 35 – 42 tahun. Berikut data sebaran karakteristik responden :

Tabel 1. karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Usia		
35-38 tahun	51	38.9
39-42 tahun	55	42.0
43-45 tahun	25	19.1
Total	131	100.0

Rerata usia mayoritas pekerja adalah dewasa muda yang memiliki keinginan atau harapan yang lebih tinggi tentang pencapaian tujuan kesuksesan. Karakter usia dewasa muda yang memiliki emosional tinggi dikarenakan tantangan kehidupan baik dari internal maupun lingkungan sekitar individu. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan rerata usia seperti diatas karena dianggap mampu memiliki energi yang lebih dan fokus yang lebih baik (Bhastary Dwipayani, 2020).

Hasil berikutnya tentang intensitas kerja berdasarkan tingkat kelelahan karyawan. Frekuensi mayoritas menunjukkan tingkat kelelahan sedang dengan jumlah 57 responden dan kelelahan tingkat tinggi dan sangat tinggi masing – masing sebesar 24 dan 15 responden. Berikut tabel distribusinya :

Tabel 2. Intensitas Kerja Berdasarkan Tingkat Kelelahan

Kelelahan kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	27	20,6%
Sedang	73	55,7%
Tinggi	15	11,5%
Sangat tinggi	16	12,2%
Jumlah	131	100,0

Tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan sebanyak 55,7 % berpotensi meningkat ketinggian kelelahan kerja tinggi dan sangat tinggi. Pola aktivitas kerja yang tinggi secara terus menerus dan faktor lingkungan kerja dan lingkungan tempat tinggal karyawan memiliki andil dalam mempercepat metabolisme tubuh yang nanti berkorelasi dengan penggunaan energi yang tinggi dan berdampak pada peningkatan kelelahan kerja karyawan. Faktor psikologis sangat besar dalam kondisi fisik karyawan dalam beraktivitas setiap hari. Kondisi psikologis yang mampu terkontrol baik akan menjaga kebugaran karyawan (Basalamah et al., 2021; Rasyidin & Nurlinda, 2019).

Tingkat kelelahan kerja rendah menempati posisi kedua yang dialami oleh karyawan sebanyak 27 responden. Kondisi kelelahan kerja rendah ini cukup banyak dikarenakan responden yang mengalami kondisi ini mampu mengontrol ritme aktivitas istirahat mereka. Responden menyatakan jika ketika dirumah memanfaatkan waktunya

untuk beristirahat ketika ada waktu libur. Ritme aktivitas yang terkontrol baik membantu menjaga situasi *mood* responden dalam kondisi adaptif.

Aktivitas harian yang terjaga dengan baik, dimana tubuh mendapatkan haknya untuk melakukan *recovery* atas aktivitas tinggi yang dialaminya dalam beberapa waktu dalam sehari mampu untuk menjaga kondisi fisik dalam keadaan bugar dan emosi yang terjaga. Proses pemulihan bagi tubuh yang tidak dapat dilakukan secara maksimal akan berdampak pada kondisi emosional individu yang tidak stabil dan menimbulkan rasa lelah pada psikis dan fisik (Aprilia & Novitasari, 2021).

Hasil responden dengan tingkat kelelahan pada hasil ukur tinggi dan sangat tinggi dalam akumulasi masuk dalam kategori yang banyak dalam responden penelitian tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam proses mereka bekerja terjadi tekanan fisik yang dialami adalah tinggi. Faktor yang membuat tingkat kelelahan tinggi adalah target produksi dari pimpinan perusahaan yang meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Faktor kedua adalah ketika karyawan dalam waktu istirahat merasa kurang karena proses pemulihan dari aktivitas kerja belum selesai.

Faktor ketiga adalah rasa lelah yang dialami ketika kerja menjadi tambah ketika karyawan pulang dan masih menyelesaikan aktivitas rumah tangga ataupun aktivitas sosial dimasyarakat. Kecapekan fisik yang terus menerus memiliki potensi pada kondisi imun tubuh dan ketika ada individu sakit maka akan berdampak pada kondisi psikis karyawan. Rangkaian kelelahan fisik yang berdampak pada

kondisi psikis karyawan akan berdampak pada proses mekanisme coping menghadapi stress kerja (Masafi et al., 2018; Sargowo, 2022).

Frekuensi terkait stress kerja karyawan secara mayoritas mengalami tingkat stress sedang dan 29 % responden stress kerja karyawan tersebar dalam tingkat stress tinggi dan sangat tinggi. Berikut hasil sebaran tingkat stress kerja :

Tabel 3. Tingkat Stress Kerja Karyawan

Stres Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	36	27.5%
Sedang	57	43.5%
Tinggi	22	16.8%
Sangat Tinggi	16	12.2%
Jumlah	131	100.0

Tingkat stress karyawan Sebagian besar masuk dalam kategori sedang. Kondisi stress sedang ini menunjukkan potensi bahwa adanya respon psikologis yang mengalami perubahan atau terjadi perubahan rentang kecemasan karyawan. Respon kecemasan dengan stressor sedang memicu dalam kondisi kecemasan ringan sampai sedang dan berpotensi mengalami pergeseran ke arah berat jika situasi lingkungan internal dan eksternal individu karyawan mendukung (Kurniawan et al., 2022).

Setelah dilakukan pengambilan data tentang hubungan intensitas kerja dengan stress kerja didapatkan hasil bahwa ketika intensitas kerja meningkat yang ditandai dengan kelelahan kerja yang meningkat menghasilkan respon

stress kerja yang meningkat dari sedang sampai sangat tinggi. Data ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini (tabel 4) :

Intensitas kerja yang meningkat memberikan dampak tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan atau pegawai. Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja dipengaruhi juga oleh faktor internal pegawai atau karyawan. Faktor yang mempengaruhi adalah faktor usia karyawan atau pegawai (Basalamah et al., 2021; Jędrzejak & Sobala, 2018).

Mayoritas usia kerja dalam penelitian ini adalah usia produktif baik secara individu maupun secara keluarga. Rentang usia ini merupakan usia yang tantangan dalam kehidupannya kompleks. Respon psikologis dan fisik dalam usia ini saling berkaitan, sehingga semakin meningkat kelelahan fisik beresiko kepada respon psikologis secara maladaptive (Dimkatni et al., 2020; Tonapa et al., 2022).

Fakta berikutnya yang muncul adalah responden yang memiliki stress kerja yang tinggi dan sangat tinggi berada dalam rentang usia 35 – 42 tahun. Fakta ini selaras dengan pernyataan bahwa usia produktif merupakan usia yang rentan dengan stressor baik secara individu ataupun lingkungan. Harapan aktualisasi diri yang tinggi dari individu menyebabkan cara berfikir yang cenderung pendek dan minim faktor analisisnya (Kurniawan et al., 2022; Tonapa et al., 2022).

Tabel 4. Hubungan Antara Intesitas Kerja (Kelelahan Kerja) Dengan Stress Kerja

		STRES KERJA				Jumlah	VALUE	
		Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi		Sig. (2-tailed)	Correlation Coefficient
Kelelahan Kerja	Rendah	23	4			27	0.000	0.650
	Sedang	12	51	10		73		
	Tinggi		2	10	3	15		
	Sangat Tinggi			4	12	16		
Jumlah		35	57	24	15	131		

Fakta hasil penelitian menunjukkan bahwa usia kerja yang diatas 43 tahun lebih stabil kondisi stress akibat kerja kendati data menunjukkan kemampuan diri atau fisik terhadap kelelahan kerja juga lebih cenderung kearah sedang – tinggi. Kondisi stress

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil menunjukkan bahwa Intensitas kerja memiliki hubungan dengan stress kerja yang dialami oleh karyawan atau pekerja. Meningkatnya intensitas kerja yang ditandai dengan tingkat kelelahan

kerja yang cenderung stabil ditingkat rendah dan sedang ini dpengaruhi oleh kematangan emosional dari individu dalam usia 40 tahun keatas (Cikal Agustanadea et al., 2019; Nurmansyah & Kundre, 2019).

yang tinggi menyebabkan peningkatan tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan. Usia, jenis kelamin dan faktor lingkungan kerja serta lingkungan sosial di masyarakat perlu dilakukan kajian secara lanjut.

RUJUKAN

- Aprilia, Z., & Novitasari, R. (2021). Hubungan Tingkat Kelelahan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rsud Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Kesehatan Samodra Ilmu*, 12(2), 124–133. <https://doi.org/10.55426/jksi.v12i2.151>
- Austrianti, rifka; Andayani, R. putri. (2019). Promosi kesehatan jiwa masyarakat menghadapi era new normal. *Jurnal Abdimas Sainika*, 1(1), 1–8.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja , Stress Kerja , Motivasi Kerja dan Beban Kerja*. 1(02), 67–80.
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Cikal Agustanadea, C., Priyono, D., Anggraini, R., Keperawatan, M. P., Kedokteran, F., Tanjungpura, U., & Keperawatan, D. (2019). *HUBUNGAN ANTARA TINGKAT STRES DAN KECERDASAN EMOSI DENGAN PERILAKU BULLYING PADA REMAJA DI KOTA PONTIANAK (The Correlation Between The Stress Level And Emotional Quotient With Bullying Behavior In Adolescence At Pontianak City)*.
- Dimkatni, N. W., Sumampouw, O. J., & Manampiring, A. E. (2020). Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit? *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 009. <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i1.27273>
- Hsu, H. C. (2019). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from an ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>
- Jędrzejak, N., & Sobala, K. (2018). *First aid in the workplace and employee awareness about it*. 104(June), 202–214.
- kartini mulyani, tri. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 58–67.
- Krisnatuti, D., & Latifah, E. W. (2021). Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi, Stressor, dan Strategi Koping Lansia terhadap Stres Lansia selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 14(3), 241–254. <https://doi.org/10.24156/jikk.2021.14.3.241>
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan

- Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Lund, E. M., Forber-Pratt, A. J., Wilson, C., & Mona, L. R. (2020). The COVID-19 pandemic, stress, and trauma in the disability community: A call to action. *Rehabilitation Psychology*, 65(4), 313–322. <https://doi.org/10.1037/rep0000368>
- Masafi, S., Saadat, S. H., Tehranchi, K., Olya, R., Heidari, M., Malihialzackerini, S., Jafari, M., & Rajabi, E. (2018). Effect of stress, depression and type d personality on immune system in the incidence of coronary artery disease. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 6(8), 1533–1544. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2018.217>
- Nurmansyah, M., & Kundre, R. (2019). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Derajat Hipertensi Pada Lansia Di Puskesmas Ranotana Weru. *JURNAL KEPERAWATAN*, 7(1).
- Rasyidin, R. M., & Nurlinda, A. A. (2019). Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 14, 306–312.
- Sargowo, D. (2022). PENELITIAN PSIKONEUROIMUNOLOGI : APAKAH STRESS MEMPENGARUHI IMUNITAS DAN MENYEBABKAN PENYAKIT ARTERI KORONER Djanggan Sargowo Dosen Fakultas Kedokteran Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. *Jurnal Keperawatan*, 1–10.
- Tonapa, E. P., Kawatu, P. A. T., & Kapantow, N. H. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Tenaga Kesehatan pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Bandar Khalipah Kabupaten Deli Serdang. *Kesmas*, 11(5), 150–157.