

## PENGARUH JAM KERJA TERHADAP RISIKO STRES KERJA PADA KARYAWAN

### THE INFLUENCE OF WORKING HOURS ON THE RISK OF WORK STRESS AT EMPLOYEES

Muhammad Zuhair Ujab<sup>1</sup>, Dwi Faqihatus Syarifah Has<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Gresik

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : uzerujab@gmail.com

#### ABSTRACT

**Background:** Work stress is condition that pushes oneself, one's soul beyond the limits of everyone's abilities, so that if it is not treated permanently it will have an impact on health. Indonesia's stress level rose 9% earlier to just 64%. Work stress is a major problem in Indonesia. People who are stressed at work can become chronically stressed and anxious. **Research objectives:** To analyze the effect applying working time to the risk of work stress at PT. Motive Mulia Plant Maspion. **Method:** Observational method with cross-sectional research method. total of 110 employees and 53 random samples. Questionnaires about working time and work stress were used research instruments, and simple logistic regression statistical tests were used analytical tests. **Results:** Most employees work during normal working hours, not less than 28 people or (52.8%) and most employees experience mild work stress, not less than 41 people or (77.4%). Statistical test results show that the value of  $P < \text{significant}; 0.037; \text{ to } 0.05$ . **Conclusion:** Implementation of a work schedule has a significant effect on the risk of work stress for employees of PT. Motive Mulia Plant Maspion. employee who has worked more than the agreed number of hours must apply for overtime compensation.

**Keywords :** Cement, Worker, Working Hours, Work Stres

#### ABSTRAK

**Latar Belakang:** Stres kerja merupakan suatu kondisi yang membebani diri dan jiwa di luar batas kemampuan setiap orang, sehingga jika tidak diselesaikan secara permanen akan berdampak pada kesehatan. Tingkat stres Indonesia naik 9 % lebih awal menjadi hanya 64 %. Stres kerja merupakan masalah utama di Indonesia. Orang yang stres di tempat kerja bisa menjadi stres dan cemas kronis. **Tujuan Penelitian:** Menganalisis pengaruh pemberlakuan waktu kerja terhadap risiko stres kerja karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion. **Metode:** observasi analitik dengan menggunakan metode penelitian *cross sectional*. Sebanyak 110 karyawan dan dilakukan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin menjadi 53 sampel. Kuesioner tentang jam kerja dan stres kerja digunakan sebagai instrumen penelitian, dan uji statistik regresi logistik sederhana digunakan sebagai uji analitik. Hasil: Sebagian besar pegawai bekerja pada jam kerja normal, tidak kurang dari 28 orang atau (52,8%) dan sebagian besar pegawai mengalami stres kerja ringan, tidak kurang dari 41 orang atau (77,4%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $P < \text{signifikan}; 0,037; \text{ menjadi } 0,05$ . **Kesimpulan:** Penerapan jadwal kerja berpengaruh signifikan terhadap risiko stres kerja karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion. Seorang karyawan yang bekerja lebih dari jumlah jam yang disepakati harus mengajukan kompensasi lembur.

**Kata Kunci :** Jam Kerja, Pekerja, Semen, Stres Kerja

## PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong diri hingga melampaui batas, oleh karena itu jika dibiarkan tidak terkontrol dapat berdampak buruk bagi kesehatan. Selain stres ada penyebab lain yang mempengaruhi kejiwaan manusia dan biasanya diikuti dengan kejadian dan kondisi ini memberikan tekanan pada jiwa. Orang yang menderita stres kerja dapat menjadi gugup, cemas kronis, sering mudah tersinggung dan agresif, serta tidak dapat bersantai dan bekerja sama. (Bhastary, 2020)

Stres merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungan kerja, dimana dapat mengancam dan menekan baik secara fisiologis maupun psikologis. Banyak faktor yang mempengaruhi berkembangnya stres, baik internal yang meliputi kondisi fisik dan psikologis, maupun eksternal yang meliputi faktor organisasi dan kondisi kerja yang tidak nyaman. Lingkungan yang tidak nyaman menimbulkan gangguan yang mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan, terutama gangguan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja. (Febriana, 2013)

Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung tidak produktif, malas, tidak efisien dan efektif dalam bekerja serta berbagai sikap yang dapat merugikan perusahaan. Menerapkan waktu kerja yang diusulkan kepada karyawan baik secara kuantitatif, jika tugas terlalu banyak atau bahkan terlalu sedikit, dan secara kualitatif, jika tugas membutuhkan keahlian, jika banyak tugas tidak terkait dengan fisik dan keterampilan serta waktu luang, mengurangi aktivitas. (Herlina, 2019)

Kinerja karyawan merupakan implementasi dari rencana yang dibuat. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kompetensi, motivasi dan minat bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya mempengaruhi sikap dan perilakunya untuk mencapai kinerja. (Rozi, 2019)

Manajemen harus mengembangkan strategi organisasi untuk mengelola stres kerja di perusahaan untuk meminimalkan atau mengendalikan terjadinya stres serta mencegah dan mengurangi stres yang dialami karyawan. Strategi manajemen stres dapat diterapkan dari sisi individu, seperti menghindari hal-hal

yang menyebabkan stres, mengolah pikiran, mengubah persepsi terhadap stres, mengurangi stres, mengatasi stres yang meningkat dan meminta dukungan sosial dari orang-orang di sekitar. (Kadek, 2018)

Perusahaan dikatakan berhasil jika pengelola memperhatikan pekerjaan seluruh karyawannya, berkomitmen untuk mempertahankan eksistensinya, tentunya perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mensukseskan karyawannya, memberikan rasa nyaman kepada karyawannya. misalnya dengan menganalisis penyebab stres kerja agar orang lain tidak menghalangi pekerjaan yang diperintahkan dan diselesaikan tepat waktu. (Umartono, 2015)

Keberhasilan organisasi dan lembaga pendidikan tidak hanya berasal dari sumber daya atau karyawan. Staf yang cukup, sesuai dengan komponen yang dibutuhkan, tetapi tidak dikelola dengan baik, diperlukan strategi manajemen yang dinamis yang dapat mengatur segalanya, pada akhirnya manajemen strategis ini menjadi pendukung bagi seluruh karyawan.. (Hanifah., 2021)

PT. Motive Mulia Plant Maspion melakukan analisis penyebab stres kerja, namun tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Ketidakefisienan dan ketidakefektifan dalam hal ini disebabkan oleh banyak faktor, terutama karyawan yang harus mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang tinggi (Jaelani, 2019)

Perusahaan mengharapkan agar karyawan selalu melakukan yang terbaik agar visi misi dan tujuan perusahaan tercapai sepenuhnya, namun ternyata masih terdapat permasalahan yang membuat kinerja karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion tidak maksimal, tingkat atau bahkan penurunan. Hasil penelitian di lapangan terdapat masalah kinerja karyawan di PT. Motive Mulia Plant Maspion adalah kinerja karyawan yang masih di bawah atau tidak dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan tujuan yang diharapkan keterampilan individu yang belum tersedia dan stres kerja akibat jam kerja yang tidak mencukupi untuk memberikan yang terbaik kepada karyawan (Tantra, 2015)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan menggunakan metode penelitian *cross-sectional* dimana desain penelitian, pengukuran dan pengamatan dilakukan secara tepat waktu. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah waktu kerja karyawan, variabel bebasnya adalah stres kerja karyawan dalam

penelitian ini. Populasi penelitian ini terdiri dari pekerja PT. Motive Mulia Plant Maspion mempekerjakan 110 orang dan setelah pengambilan sampel 53 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin. Observasi dan kuesioner digunakan sebagai alat ukur. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi

logistik sederhana untuk mengukur kuesioner sebagai variabel indikator.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Hasil Variabel Jam Kerja pada Karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion Tahun 2022.

No	Jam Kerja	Jumlah	Presntase (%)
1	Normal	28	52,8
2	Tidak Normal	25	47,2
	Total	53	100 %

Hasil distribusi variabel jam kerja pada karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion bahwa sebagian besar

karyawan bekerja dengan jam kerja normal yaitu sebanyak 28 atau (52,8%) karyawan.

Tabel 2. Distribusi Hasil Variabel Stres Kerja pada Karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion Tahun 2022

No	Stres Kerja	Jumlah	Presntase (%)
1	Ringan	41	77,4
2	Berat	12	47,2
	Total	53	100 %

Hasil distribusi variabel stres kerja pada karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion bahwa hampir

seluruhnya karyawan mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 41 atau (77,4%).

Tabel 3. Tabulasi Silang Pengaruh Jam Kerja terhadap Stres Kerja di PT. Motive Mulia Plant Maspion Tahun 2022

Jam Kerja	Stres Kerja				Total	P - Value	$\alpha$	
	Ringan		Berat					
	N	%	N	%				
Normal	25	89,2	3	10,7	28	100.0	0,037	0,005
Tidak Normal	16	64,1	9	36,1	25	100.0		
Total	41	77,4	12	22,6	53	100.0		

Hasil tabulasi silang pengaruh jam kerja terhadap stres kerja di PT. Motive Mulia Plant Maspion didapatkan bahwa antara karyawan yang mengalami stres kerja sebagian besar pada stres ringan (89.2%) dibanding dengan jam kerja yang tidak normal (64,1%) dan karyawan yang mengalami stres kerja berat sebagian besar bekerja di jam kerja tidak normal (36,1%) dibanding dengan karyawan yang bekerja di jam kerja normal (10,7%).

Hasil Uji Regresi Logistic Sederhana menunjukkan Signifikansi dengan P - Value  $0,037 < \alpha 0,05$  artinya ada pengaruh antara jam kerja dan stres kerja pada karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion. Karyawan yang menerapkan jam kerja tidak normal memiliki 46,87 karyawan yang mengalami stres ringan dibanding dengan karyawan yang menerapkan jam kerja normal.

## PEMBAHASAN

### Jam Kerja

Hasil survei karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion diketahui dari tabel 4.3 Jam kerja dibagi menjadi 2 kategori yakni normal dan tidak normal, diketahui karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion

lapor dikenal bahwa mayoritas karyawan menggunakan jam kerja normal yaitu 52,8% karyawan.

Waktu kerja merupakan salah satu dari empat faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres pada karyawan dalam bekerja, dan pekerjaan serta lingkungan kerja memiliki beberapa karakteristik yang

mengandung stres kerja salah satunya adalah waktu kerja. (Purnomo, 2019)

Waktu kerja, waktu istirahat dan lembur diatur dalam pasal 77-85 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Teori waktu kerja didasarkan pada ketetapan pemerintah yang mengatur aturan penghitungan indikator waktu kerja sehingga 1 minggu kerja adalah 40 jam, jika ada lebih dari jam lembur kompensasi lembur harus dibayarkan. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003)

Karyawan bekerja dengan baik selama 6-10 jam sehari, sisa 14-18 jam dihabiskan dalam keluarga dan masyarakat (istirahat dan tidur), perpanjangan jam kerja melebihi kapasitas kerja biasanya tidak efisien dan efisiensi serta produktivitas yang optimal umumnya menurunkan kualitas dan hasil kerja (Massie, 2018)

Hasil analisis yang dilakukan secara langsung di PT. Motive Mulia Plant Maspion diketahui bahwa pelaksanaan waktu kerja yang ditentukan berjalan dengan baik di PT. Motive Mulia Plant Maspion, namun sejak pelaksanaan pekerjaan yang mereka lakukan waktu kerja mengalami penurunan dihitung dari pekerjaan harus dievaluasi sehingga risiko stres kerja dan dampak kesehatan bagi diri manusia yang disebabkan oleh pekerjaan serendah mungkin. Pengemudi PT. Motive Mulia Plant Maspion akibat stres kerja yaitu kebanyakan mengantri pesanan dari pelanggan dan karyawan yang tiba-tiba memesan semen yaitu banyaknya deadline pelaporan dan tugas harus dilakukan secara langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Isranda, 2021) mencatat bahwa kesiapan untuk tingkat stres kerja pekerja. Artinya semakin tinggi kemauan pekerja untuk pensiun maka tingkat stres pekerja akan semakin rendah, yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap pekerja.

### Stres Kerja

Hasil survei karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion diketahui dari tabel 4.3 Stres kerja diklasifikasikan menjadi 2 kategori yaitu stres kerja ringan dan stres kerja berat, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Motive Mulia Plant Maspion mengaku bahwa sebagian besar karyawan mengalami stres kerja ringan (77,4%).

Karyawan yang bekerja di PT. Motive Mulia Plant Maspion menghadapi ancaman stres kerja (Wibowo, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja adalah keadaan stres yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan individu. Stres yang berlebihan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan menimbulkan berbagai

gejala stres yang dapat mengganggu pekerjaan. Menurut (Mualim, 2020), karyawan dan manajemen seringkali tidak memahami faktor psikososial sebagai salah satu ancaman di tempat kerja terhadap kesehatan fisik, psikologis dan emosional karyawan, seperti gangguan muskuloskeletal, stres dan gangguan kesehatan mental, penyakit reproduksi, dalam kasus penyakit akibat kerja.

Davis didalam (Tulhusnah, 2018) menegaskan bahwa pekerjaan dan lingkungan kerja memiliki beberapa karakteristik yang mengandung stres kerja, salah satunya jam kerja yang terbatas.

Jam kerja normal umumnya didefinisikan sebagai hari kerja dengan periode istirahat dan rekreasi. Menurut pendapat peneliti berdasarkan hasil kuisioner pada tabel 4.3 stres kerja ringan pada karyawan yang bekerja di PT. Motive Mulia Plant Maspion disebabkan karena karyawan tidak mengalami beberapa faktor yang mempengaruhinya tujuan dan kebutuhan perusahaan, perusahaan sangat tinggi, peran yang diperoleh dalam perusahaan sering bertentangan satu sama lain, keberhasilan karyawan lain membuat pesaing kinerja, tumpang tindih struktur organisasi ketidaknyamanan untuk bekerja dari rantai komando, sikap manajer dan tekanan untuk bekerja membuat suasana perusahaan relatif tidak kondusif dalam hal tugas jangka tetap hubungan komunikasi antara atasan dan rekan kerja lebih lemah, di luar jam kerja normal lembur sulit dilakukan.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Yandrizal, 2020) Penyebab perasaan tersebut antara lain karena faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman dengan sesama rekan kerja.

### Uji Regresi Logistik Sederhana

Hasil uji regresi logistik sederhana menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai P-value 0,037 dan  $\alpha < 0,05$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara waktu kerja dengan stres kerja pada pekerja PT. Motive Mulia Plant Maspion.

Karyawan PT Motive Mulia Plant Maspion menghadapi ketegangan dan tuntutan kerja yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. Waktu kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. (Dewi, 2016) menyatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh waktu dan beban kerja yang berlebihan, seperti kondisi kerja yang penuh tekanan, suasana kerja yang tidak menyenangkan di tempat kerja, tekanan dari atasan untuk mengevaluasi secara pribadi pekerjaan yang terlalu sulit dan bertentangan dengan kompetensinya.

Menurut (Sofiana, 2020), Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja termasuk beban kerja yang dirasakan berlebihan, jam kerja yang penuh tekanan, kualitas pengawasan yang buruk, lingkungan kerja yang tidak sehat, otoritas profesional yang tidak memadai untuk melakukan tugas, konflik kerja, dan perbedaan antara karyawan dan atasan yang frustrasi. Karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan selama melakukan penelitian di PT. Motive Mulia Plant Maspion dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan Jam Kerja sebagian besar bekerja jam normal sebanyak (52,8%) Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bhastary, Manda Dwipayani. 2020, *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2, September 2020, e-ISSN 2623-2634
- Dewi, Ayu, Gusti, Agung Desy, Aristantya, I Made, And Artha Wibawa. 2016, *Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar*, 5 (8): 4865–91, E- Jurnal Manajemen Unud
- Febriana T, Kristanti S, 2013, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja*, Jurnal Ecopsy, Volume 1, Nomor 1, Desember 2013
- Hanifah, 2021, *Analisis Keberhasilan Perusahaan Dan Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Strategi Manajemen Sumber*, Jurnal Pendidikan Nusantara : Kajian Ilmu Pendidikan Dan Sosial Humaniora Volume 1 Nomor 2, Februari 2021, P. 1-16
- Herlina. 2019, *Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT. 'Sgs'*, Jurnal Psiko-Edukasi, Vol. 17, Oktober 2019 (118-132) ISSN: 1412-9310
- Isranda, 2021, *Pengaruh Kecemasan Dan Dukungan Sosial Terhadap Perilaku Kesehatan Pegawai Kesehatan Kabupaten Rejang Lebong*, Jurnal Miracle, Vol 1 No. 1 Juli 2021
- Jaelani, 2019, *Pedagang Melayu di Kesultanan Sambas 1819 - 1942: Terbangunnya Perdagangan, Relasi dan Jaringan*, Jurnal Studi Islam, 506563-None-4682613f Vol. 15 Nomor 2, Desember 2019 p - ISSN: 1858 - 3237
- Massie, Rachel Natalya, William A Areros, Wehelmina Rumawas, 2018, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor* yang mengalami stres kerja dapat mempengaruhi kinerja yang tentunya akan menurunkan efisiensi karyawan.
- Hasil Uji Regresi Logistik Sederhana Pembahasan dan Analisis Deskripsi Hasil dan Menurut Tanggapan Staf PT. Motive Mulia Plant Maspion menunjukkan adanya pengaruh antara waktu kerja dengan stres kerja.
2. Stres Kerja karyawan hampir seluruhnya mengalami stres kerja ringan dengan (77,4%) karyawan.
  3. Hasil uji regresi logistik sederhana dengan P-value 0,037  $\alpha < 0,05$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara waktu kerja dengan stres kerja pada pekerja PT. Motive Mulia Plant Maspion.
- Pengelola It Center Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis, Vol. 6 Nomor 2 Tahun 2018
- Mualim, 2020, *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer PT. Bukit Angkasa Makmur (Bam) Di Kabupaten Bengkulu Tengah*, Journal of Nursing and Public Health Vol. 8 Nomor 1 April 2020, P-ISSN: 2338-7033 E-ISSN: 2722-0613
- Purnomo, Sholih Abdurrahman, Muhammad, Ratno, Eling Purwanto Jati, 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*, Jurusan Manajemen, And Universitas Jenderal Soedirman, Jurnal Performance Volume 26 Nomor 2 Tahun 2019, 66 – 76
- Rozi, 2019, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja asisten Apoteker Di Instalasi Farmasirsud Dr. M. Yunus Bengkulu*, Jurnal Ilmiah Avicenna ISSN : 1978 –0664
- Sofiana, 2020, *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak*, Jurnal Inovasi Bisnis 8 (2020) 1-15
- Suryani, Kadek, Gede Agus Dian Maha Yoga, 2018, *Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi*, Jurnal Widya Manajemen, Jurnal Widya Manajemen Vol. 1, Nomor 1, November 2018
- Tantra Sultan, Ta Larasati, 2015, *Faktor-Faktor Sosial Yang Mempengaruhi Stres Kerja*, Jurnal Majority, Volume 4 Nomor 9 Desember 2015
- Tulhusnah, 2018, *Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo*,

Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 2,  
Januari 2018 E - ISSN: 2599 – 341

Umartono, 2015, *Pengaruh Quenching terhadap Kekerasan Dan Ketangguhan Baja Aisi 4340 Pada Proses Pack Carburizing dengan Katalisbarium Karbonat (Baco3) Dan Kalsium*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

Wibowo F.P., & Widiyanto, G, 2019, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

*Karbonat (Caco3)*, Jurnal Device, Vol. 11no 1, 45-51

Yandrizal, 2020, *Analisis Kecemasan Dan Aktivitas Masyarakat Pada Masa Covid 19 Di Provinsi Bengkulu*, PJMHS Vol. 14, TIDAK. 4, OKT - DES 2020

*Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 17 Nomor 2 Tahun 2019.