

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWAN
PT VALE INDONESIA TBK**

**TIFFANY WULANDARI S. PUJI
K011181365**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN PT VALE INDONESIA TBK.**

Disusun dan diajukan oleh

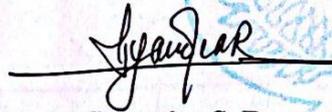
**TIFFANY WULANDARI S. PUJI
K011181365**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelasaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 01 Desember 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

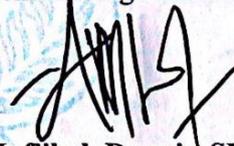
Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. dr. Svamsiar S. Russeng, MS
NIP. 19591221 198702 2 001



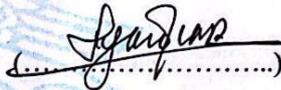
A. Muflihah Darwis, SKM. M.Kes
NIP. 19910227 201904 4 001



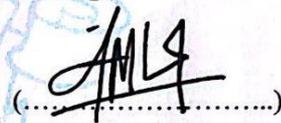
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Kamis Tanggal 01 Desember 2022.

Ketua : Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS

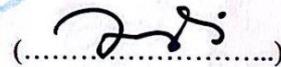
(.....)

Sekretaris : A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes

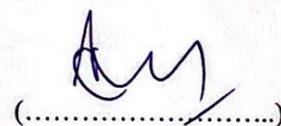
(.....)

Anggota :

1. Awaluddin, SKM., M.Kes

(.....)

2. Muhammad Rachmat, SKM., M.Kes

(.....)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiffany Wulandari S. Puji
NIM : K011181365
Fakultas/Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat
HP : 082192592770
Email : Tiffanywulandari94@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan PT Vale Indonesia Tbk.” benar adalah asli karya penulis dan bukan merupakan plagiarisme dan atau pencurian hasil karya milik orang lain, kecuali bagian yang merupakan acuan dan telah disebutkan sumbernya. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 1 Desember 2022

Yang Membuat Pernyataan



Tiffany Wulandari S. Puji

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tiffany Wulandari S. Puji

“Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan PT Vale Indonesia Tbk”

(viii + 108 Halaman + 13 Tabel + 7 Lampiran)

Stres Kerja dapat timbul apabila seseorang mengalami rasa kurang nyaman. Faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan seperti beban kerja dan masa kerja, faktor non-pekerjaan dan faktor dari pribadi seseorang serta konflik kerja yang sering terjadi di dalam organisasi. Diperkirakan sekitar 595.000 kasus dengan tingkat proporsi stres dan depresi yang diakibatkan oleh pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara umur, jenis kelamin, status pernikahan, lingkungan fisik, konflik interpersonal, dan masa kerja terhadap kejadian stres kerja pada karyawan PT Vale Indonesia Tbk.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan observasional analitik menggunakan desain studi *Cross Sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan DePT Eng Planning and Capital PT Vale Indonesia Tbk sebanyak 238 orang dengan sampel 149 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Data kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS secara univariat dan bivariat dengan uji *pearson correlation*.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa umur ($p=0,406$), jenis kelamin ($p=0,622$), status pernikahan ($p=0,623$), dan masa kerja ($p=0,176$) memiliki nilai $p>0,05$. Hasil ini menunjukkan variabel tersebut tidak memiliki hubungan dengan stres kerja. Sedangkan nilai $p<0,05$ terdapat pada variabel lingkungan fisik ($p=0,001$) dan konflik interpersonal ($p=0,000$), artinya ada hubungan variabel tersebut dengan kejadian stres kerja.

Setelah dilakukannya analisis bivariat menggunakan uji *Pearson correlation* terhadap variabel maka hasil yang didapatkan ialah Variabel yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan PT Vale Indonesia Tbk ialah konflik interpersonal dan Lingkungan fisik, oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menjaga lingkungan kerja dan hubungan antar para karyawannya agar meminimalisir terjadinya stres kerja.

Kata Kunci : Stres, Pekerjaan, Faktor, Konflik

Daftar Pustaka : 48 (1989-2021)

SUMMARY

*Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Occupational Health and Safety*

Tiffany Wulandari S. Puji

"Factors related to work stress on employees of PT Vale Indonesia tbk"

(viii + 108 Pages + 13 Tables + 7 Appendices)

Work stress can arise when someone feels uncomfortable. Factors that cause stress are work factors such as workload and length of service, non-work factors and personal factors as well as work conflicts that often occur in organizations. It is estimated that around 595,000 cases with the proportion of stress and depression caused by work. The purpose of this study was to determine the relationship between age, gender, marital status, physical environment, interpersonal conflict, and years of service to the incidence of work stress among PT Vale Indonesia tbk.

The type of research used is quantitative with an analytic observational approach using a cross sectional study design. The population in this study are employees of the DePT Eng Planning and Capital PT Vale Indonesia has 238 people with a sample of 149 people. The sampling technique used is Simple Random Sampling. The data were then analyzed using the univariate and bivariate SPSS application with the Pearson correlation test.

The results of statistical tests showed that age ($p=0.406$), gender ($p=0.622$), marital status ($p=0.623$), and length of service ($p=0.176$) had values of $p>0.05$. These results suggest the variable has no relationship with work stress. While the value of $p<0.05$ is found in the variables of physical environment ($p=0.001$) and interpersonal conflicts ($p= 0.000$), meaning that there is a relationship between these variables and the incidence of work stress

.After conducting bivariate analysis using the Pearson correlation test on variables, the results obtained are variables related to work stress incidents at PT Vale Indonesia tbk is interpersonal conflict and the physical environment, therefore, companies should maintain the work environment and relationships between employees in order to minimize work stress.

Keywords: Stress, Work, Factors, Conflict

Bibliography : 48 (1989-2021)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT Vale Indonesia Tbk” merupakan syarat dalam menyelesaikan studi strata satu di Program Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Dalam hal ini, penulis banyak mengucapkan terima kasih atas bantuan dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Terkhusus kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan motivasi baik berupa moril maupun materil serta selalu berusaha mengerti dan mendukung atas setiap keputusan yang saya ambil, saya amat sangat mengucapkan banyak terimakasih, bahkan menurut saya terimakasih pun tidak dapat menggambarkan rasa syukur saya atas cinta dan kasih sayang keluarga, tak lupa pula saya mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua adik saya yaitu Adelia dan Fatih atas dukungan, kepercayaan, dan semangat yang selalu diberikan selama saya menempuh pendidikan.
2. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS selaku pembimbing utama yang selalu memberikan arahan, motivasi dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes selaku pembimbing kedua yang juga selalu memberikan motivasi, arahan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Awaluddin, SKM., M.Kes selaku penguji utama yang selalu meluangkan waktu, memberikan masukan serta kritikan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Muhammad Rachmat, SKM.,M.Kes selaku penguji kedua yang juga selalu meluangkan waktu dan tenaga dalam memberikan saran kritikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen beserta staf Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas yang telah membekali ilmu pengetahuan dan memberikan nasehat serta membantu selama peneliti menempuh pendidikan.
7. Seluruh karyawan Departement HSE PT Vale Indonesia tbk yang telah membantu dan membersamai saya menyelesaikan penelitian ini, terutama Pak Ruby, Pak Rahmat, Pak Boni, Pak Aswin, dan Ibu ika serta Kak Kania, Kak Tika, dan Mba Dati yang selalu mengajak saya makan siang bersama.
8. Teman belajar sedari SMA (Rhymbun TL, Selmi, Winda, Nanda) yang selalu menghibur di dalam suka dan duka, jarang menghabiskan waktu bersama selama berkuliah dikarenakan kampus yang berbeda tetapi masih memiliki memori dan rasa yang sama.
9. Saudari Jupe yang selalu berusaha membantu dengan sepenuh hati meskipun saya selalu penuh dengan emosi dan amarah, selalu menyabarkan dan memberikan solusi serta motivasi untuk jalan keluar atas setiap permasalahan. Membersamai dalam banyak duka, dan selalu mengajak untuk bersuka cita.
10. Personil Halo-Halo Bandung (Ainun, Dina, Alipa, Tasa, Fiqah, Youthley, Ruroh, Sutra, Nura, Kyrgizt, Arham, Uci, Billo, Rasni, Ruri, Anas, Niskad, Fadil, Kinah, Risqal, Ung, Elita, Ana, Nia) yang selalu menjadi tempat pulang sementara yang menyenangkan untuk menghibur diri dari penatnya menempuh pendidikan. Semua proses yang kita jalani akan menjadi memori yang baik untuk dikenang, dan memori hanya di dapatkan oleh orang-orang yang ikut dalam perjuangan.
11. Teman-teman *Close Friend* Instagram yang selalu senantiasa mendengar segala cerita keluh kesah dan manis pahitnya perjuangan serta perjalanan saya selama mengerjakan skripsi hingga bisa selesai dan dapat menulis ucapan terima kasih ini, kalian semua pemantik semangat saya.

12. Sebagai penutup kata pengantar dan ucapan terima kasih bagi orang-orang yang menurut saya sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak lupa untuk berterima kasih kepada diri sendiri yang sudah bertahan dalam banyaknya rintangan dan cobaan dalam menyelesaikan skripsi, sudah mau bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang dimulai, meskipun banyak hal yang membuat peneliti kecewa dan hampir menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini, tetapi orang-orang disekitar peneliti selalu menguatkan. Peneliti selalu percaya bahwa

“ Ada masa untuk orang-orang yang tetap berusaha”

Makassar, 01 Desember 2022

Tiffany

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Umum tentang PT Vale Indonesia Tbk.....	8
B. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja	9
C. Tinjauan Umum tentang Umur.....	19
D. Tinjauan Umum tentang Jenis Kelamin	21
E. Tinjauan Umum tentang Status Pernikahan	22
F. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Fisik	24
G. Tinjauan Umum tentang Konflik	25
H. Tinjauan Umum tentang Masa Kerja	28
I. Kerangka Teori	29
BAB III KERANGKA KONSEP	31
A. Kerangka Pemikiran Variabel Penelitian	31
B. Kerangka Konsep	45
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	46
D. Hipotesis Penelitian.....	51
BAB IV METODE PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian.....	54
B. Populasi dan Sampel.....	54
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	54
D. Instrumen Penelitian.....	56
E. Metode Pengumpulan Data.....	57
F. Pengolahan dan Penyajian Data.....	57
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	60

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
B. Hasil Penelitian.....	65
C. Pembahasan	77
D. Keterbatasan Penelitian	87
BAB VI PENUTUP	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	92

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	66
Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	67
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	67
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	68
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Fisik pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	69
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Interpersonal pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	69
Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Kerja pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	70
Tabel 5.8 Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	71
Tabel 5.9 Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	72
Tabel 5.10 Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	73
Tabel 5.11 Hubungan Lingkungan Fisik dengan Stres Kerja pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	74
Tabel 5.12 Hubungan Konflik Interpersonal dengan Stres Kerja pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	75
Tabel 5.13 Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT Vale Indonesia tbk.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	
Lampiran 2 Hasil Analisis.....	
Lampiran 3 Surat Izin penelitian dari Dekan FKM Unhas	
Lampiran 4 Surat Keterangan selesai penelitian tugas akhir	
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	
Lampiran 6 Riwayat Hidup	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa pada tahun 2015 terjadi kecelakaan kerja sebanyak 110.285 kasus, pada tahun 2016 sejumlah 105.182 kasus, dan pada tahun 2017 terdapat 80.492 kasus. Kurva intensitas terjadinya kecelakaan kerja dari tahun ke tahun sudah terlihat menurun tetapi hal tersebut bukan berarti keselamatan para pekerja sudah terjamin dikarenakan angka kasus sebanyak puluhan ribu tersebut adalah hal yang harus kita tuntaskan dan mencari penyebab serta akar permasalahannya (Malik dkk, 2021).

Health and Safety Executive menyatakan bahwa dari data statistik, jumlah stres kerja, depresi atau kecemasan para pekerja di Inggris Tahun 2015-2016 berjumlah 488.000 kasus dengan tingkat proporsi kasus stres yang disebabkan oleh pekerjaan sebanyak 37% dan pada tahun 2017-2018 terdapat sebanyak 595.000 kasus dengan tingkat proporsi stres dan depresi yang diakibatkan oleh pekerjaan sebesar 44% (HSE, 2018).

Stres Kerja dapat timbul apabila seseorang mengalami rasa kurang nyaman. Faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan seperti beban kerja dan masa kerja, faktor non-pekerjaan dan faktor dari pribadi seseorang serta konflik kerja yang sering terjadi di dalam organisasi (Ismi,2020).

Beberapa Faktor pemicu terjadinya stres kerja pada pekerja yakni faktor pekerjaan, faktor individu, faktor diluar pekerjaan serta faktor pendukung. Faktor-faktor pekerjaan yang disebutkan oleh Hurrell & McInerney (1988) terdiri dari lingkungan fisik, konflik peran, konflik interpersonal, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, kontrol kerja, kesempatan kerja, dan skill yang tidak di manfaatkan.

Serta menurut HSE (2014) dan ILO (2016) beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja terdiri dari kemampuan yang tidak digunakan, ketaksamaan peran, ketidakpastian pekerjaan, shift kerja, kurangnya kontrol bahkan konflik interpersonal pun berpengaruh. Dan hal tersebut di dukung oleh penelitian Amalina,dkk (2016) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kejadian stres kerja erat kaitannya dengan beberapa faktor pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan serta tanggung jawab yang terlalu besar.

Faktor Pemicu terjadinya Stres kerja bukan hanya faktor pekerjaan tetapi faktor diluar pekerjaan pun berpengaruh, telah dituliskan dalam teori Hurrell & McInerney bahwa semua model stres kerja serta aktivitas diluar pekerjaan diakui sebagai salah satu sumber pemicu terjadinya stres kerja pada seseorang. Penelitian dari Adriyanto (2015) menjelaskan bahwa tuntutan yang berasal dari luar pekerjaan berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Faktor Individual ialah salah satu Faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja, sesuai dengan maka katanya, yaitu “individu” maka faktor ini berasal dari diri masing-masing orang atau melekat terhadap dirinya. Sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh Hurrell & McInerney faktor individual

seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, penilaian diri dapat berpotensi untuk menyebabkan stres kerja.

Dionisius tahun 2018 yang menyatakan bahwa sebanyak 63,6% pekerja yang memiliki masa kerja >5 tahun mengalami stres kerja, dikarenakan semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin besar risiko atau permasalahan yang akan ia hadapi dalam dunia kerja.

National Institute for Occupational Health and Safety (NIOSH) mengatakan bahwa *Working Condition* mempunyai peran utama dalam menimbulkan stres kerja, akan tetapi faktor individu tidak dapat diabaikan, menurut persepsi NIOSH paparan langsung terhadap *working condition* secara langsung berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, namun faktor individu pun memperkuat serta memperlemah peristiwa tersebut (Ismi, 2020).

Kemenakertrans Indonesia pada tahun 2010 menunjukkan bahwa Persentase 31,6% mengalami stres kerja dan lebih dispesifikkan bahwa hal tersebut dialami oleh para pekerja pada sektor industri (Malik dkk, 2021).

PT Vale Indonesia, Tbk Sorowako adalah salah satu produsen utama yang merupakan perusahaan industri nikel di dunia. Mereka bergerak di bidang industri yang menghasilkan nikel *matte*, yaitu produk setengah jadi yang kemudian akan di salurkan ke produsen produsen yang telah memiliki kontrak jangka panjang. selain nikel, vale juga memproduksi mangan, campuran besi, tembaga, alumunium dan lain-lain. Keseluruhan produksi PT Vale Indonesia tbk lebih dominan diekspor ke jepang. Daya saing PT Vale Indonesia tbk Sorowako terletak pada cadangan bijih dalam jumlah besar, tenaga kerja yang

terampil dan terlatih baik, listrik tenaga air berbiaya rendah, dan fasilitas produksi yang modern serta pasar yang terjamin untuk memasarkan produknya (Datu dkk, 2019).

Perusahaan besar seringkali membagi beberapa departemen atau bagian agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan efektif, dan salah satu diantaranya terdapat *Department Eng Planning & Capital* terdiri yang dari beberapa sub bagian yang tugasnya berfokus untuk membuat atau memperbaiki setiap kebutuhan Produksi seperti alat produksi, perbaikan gedung, design bangunan dan peralatan produksi serta melakukan modifikasi terhadap hal tersebut. Bagian-bagian yang terdapat pada *Department Eng Planning & Capital* ialah *Support Service, Construction Service, Engineering Service* (Datu, dkk., 2019).

Berdasarkan Observasi awal di PT Vale Indonesia tbk, angka kecelakaan kerja di *Department Eng Planning & Capital* pada tahun 2021 sebanyak 48 kasus, dibandingkan dengan jumlah karyawannya yang berjumlah kurang lebih 200-an, angka kecelakaan di *Department* tersebut termasuk dalam kategori tertinggi dan hal tersebut dapat berakibat fatal terhadap produktifitas kerja serta dapat menyebabkan kerugian untuk perusahaannya.

PT Vale Indonesia menggunakan sistem kontrak atau tender dalam menjalankan perusahaannya, sehingga orang-orang yang menjadi karyawan tetap atau tanggungan tergolong sedikit dan termasuk dominan dalam golongan umur 30-55 tahun, dikarenakan karyawan yang tercatat sebagai karyawan PT Vale Indonesia harus mempunyai pengalaman dan jam terbang yang tinggi

serta dianggap cakap untuk mengkoordinir karyawan PT yang menang dalam pengambilan tender dan kontrak bersama PT Vale Indonesia. Sedangkan Karyawan tender atau kontrak dominan dalam golongan umur 20-30 tahun, yang bertugas untuk melaksanakan arahan serta turun langsung dalam kerja lapangan.

Melalui penjabaran kondisi diatas disimpulkan bahwa orang-orang yang menjadi pekerja tetap PT Vale Indonesia sebagai koordinator atau pengarah dan untuk karyawan kontrak bekerja melaksanakan arahan, sejalan dengan hal tersebut tanggung jawab dan proses kerja dari setiap peran harus berjalan harmonis dan berlangsung kolektif, dikarenakan saat terjadi konflik di antara kedua peran tersebut maka kemungkinan untuk mengalami stres kerja dapat terjadi, ter jelaskan dalam faktor-faktor penyebab Stres Kerja bahwa salah satu Faktor penyebab Stres kerja ialah konflik Interpersonal dan Masa Kerja, selain itu terdapat juga faktor individu seperti umur, status Pernikahan, dan jenis kelamin yang harus dimasukkan dalam variabel penelitian dikarenakan populasi dalam penelitian ini mempunyai karakteristik individu yang beragam (Aprianti,2018)

Uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya mewujudkan keselamatan para pekerja diperlukan adanya suatu penelitian untuk membuktikan bahwa faktor faktor tersebut apakah mempunyai hubungan dengan stres kerja karyawan PT Vale Indonesia tbk pada *departemen Eng Planning & Capital*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu “Apakah terdapat hubungan antara Umur, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, lingkungan fisik, konflik di tempat kerja dan masa kerja dengan stres kerja pada Karyawan PTVale Indonesia tbk?”.

Atau Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu “Faktor apa sajakah yang berhubungan dengan stres kerja pada Karyawan PTVale Indonesia tbk?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Karyawan PTVale Indonesia tbk.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara umur dengan stres kerja pada Karyawan PTVale Indonesia tbk.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada Karyawan PTVale Indonesia tbk.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada Karyawan PTVale Indonesia tbk.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Fisik dengan stres kerja pada Karyawan PTVale Indonesia tbk.
- e. Untuk mengetahui hubungan antara konflik di tempat kerja dengan stres kerja pada Karyawan PTVale Indonesia tbk.

- f. Untuk mengetahui hubungan antara Masa Kerja di tempat kerja dengan stres kerja pada Karyawan PT Vale Indonesia Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai sarana bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat, khususnya mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja pada pekerja.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman yang sangat berharga dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar khususnya Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media promosi atau bahan masukan bagi perusahaan agar lebih waspada terhadap risiko kelelahan yang berdampak pada kesehatan dan produktivitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang PT Vale Indonesia Tbk.

Vale merupakan perusahaan logam dan tambang multinasional Brazil dan merupakan salah satu dari operator logistik terbesar di Brazil. Selain menjadi perusahaan tambang terbesar ke-3 di dunia. PT Vale juga merupakan produsen biji besi dan pellet terbesar dan produsen nikel ke-2 terbesar di dunia. Tidak hanya memproduksi nikel, PT Vale juga memproduksi mangan, campuran besi, tembaga, bauksit, aluminium dan lain-lain. (Datu dkk, 2019).

PT Vale telah mengoperasikan sembilan pembangkit listrik tenaga air. Perusahaan ini berkantor di Brazil dan beroperasi di 37 negara, PT Vale berusaha untuk menyatukan perasaan dan kesadaran seluruh komunitas Vale di dunia dengan sebuah misi dan visi tunggal, serta nilai-nilai kolektif. PT Vale berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang menguntungkan dan menjadi tempat bekerja yang aman dan menyenangkan, serta menghargai budaya dan komunitas lokal (Datu dkk, 2019).

PT Vale Indonesia Tbk merupakan sebuah pertambangan global yang bertujuan mengembangkan sumber daya alam menuju kemakmuran dan pembangunan yang berkelanjutan. Perusahaan yang berdiri pada tahun 1942, tetapi masih memakai nama CVRD, setelah diambil alih oleh pihak Brazil pada tahun 2007 maka CVRD mengubah namanya menjadi Vale (Lady, dkk., 2017)

PT Vale Indonesia menjalankan perusahaannya dengan cara membagi menjadi beberapa Departemen dengan maksud setiap departemen mempunyai

tugasnya masing-masing. *Mining Department* bertugas untuk melakukan penambangan bijih dan menyediakan bijih nikel dengan kadar tertentu, *Support and Engineering Service Department* bertanggung jawab dalam memastikan dan menyediakan kebutuhan untuk keberlangsungan proses produksi. *Utilities Department* mempunyai tugas menyediakan kebutuhan pokok berlangsungnya operasi pabrik seperti air, udara, tenaga listrik, uap. *Process Plant Department* bertugas untuk melakukan pengolahan bijih nikel laterif menjadi nikel matte berkadar 78%-80%. *Supply Chain Management Department* bertanggung jawab atas persediaan bahan olahan (Lady, dkk., 2017)

B. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) yang merupakan Lembaga Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyatakan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai upaya fisik dan emosional yang akan membahayakan dirinya jika keberhasilan dalam pekerjaan yang ia lakukan tidak sesuai dengan yang ia harapkan. Stres kerja akan mengakibatkan penurunan kesehatan bahkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera (Kusumajati, 2010).

Stres adalah suatu keadaan yang berasal dari dalam diri seseorang, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik atau beban kerja, lingkungan, dan kondisi sosial, yang dapat membuat keadaan tidak bisa dikendalikan. Sebagian orang berpendapat bahwa mengatasi stres kerja akan membuat perubahan psikologis dan tingkah laku. Segala bentuk masalah tertentu yang di hadapi oleh individu

saat melakukan pekerjaannya, harus disesuaikan dengan cara individu tersebut menghadapinya (Kusumajati, 2010).

Pekerja mempunyai kewajiban untuk bertanggung jawab dan melakukan pekerjaannya dengan maksimal, tidak hanya itu tetapi perusahaan pun menghimbau agar setiap pekerjanya dalam memenuhi target perusahaan dan untuk mewujudkan hal itu. Perusahaan dalam memberikan peran-peran tersebut seringkali tidak mempertimbangkan kemungkinan terjadinya stres kerja terhadap karyawannya bahkan pelatihan awal pun tidak diberikan di beberapa perusahaan. Sedangkan pelatihan awal sangat penting untuk dilaksanakan agar pekerja dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar. Hal ini akan menjadi ancaman bagi pekerja yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah diberikan sehingga membuat produktivitas kerja menurun di perusahaan tersebut (Londok, dkk., 2016).

Kondisi pekerjaan dalam sektor formal menimbulkan tekanan bagi pekerja dan stres kerja. Adapun Stres kerja merupakan suatu respon atau tanggapan atau respon seseorang, baik Individu maupun Perilaku terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang membuat ia terganggu dan tidak nyaman. Perilaku terhadap para pekerja, tuntutan pekerjaan, terjadinya eksploitasi oleh perusahaan, kepribadian serta masalah pribadi serta rekan kerja yang kurang baik (Utami dan Nuraini, 2016).

2. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja

Mangkunegara (2000) Menyatakan Bahwa ada delapan sumber penyebab stres kerja, yaitu:

- a) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- b) Waktu kerja yang mendesak
- c) Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- d) Iklim kerja yang tidak sehat
- e) Kewenangan dalam melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan dengan tanggung jawab
- f) Perbedaan perlakuan antara karyawan dengan pemimpin yang mengalami frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan
- g) Konflik kerja

Muis (2003) Menyatakan bahwa istilah stresor yang terdapat pada lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi kondisi kesehatan seseorang dapat tunggal atau ganda, ditambah menurut Yusuf (2016), Stresor merupakan penyebab stres, yaitu apa saja kondisi lingkungan dan tuntutan fisik serta emosional pada seseorang, adapun stresor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi 4 faktor, yaitu:

- a) Lingkungan Fisik Seperti Lingkungan yang tidak tenang, penerangan ruangan yang tidak memadai, ruang kantor yang penempatan atau susunannya yang buruk, minim privasi, dan kualitas udara yang buruk.
- b) Stres karena Peran atau Tugas Karyawan merasa kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan tanggung jawab yang diterima terlalu berat.

- c) Penyebab Stres antar orang lain disebabkan oleh perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan pandangan karena adanya persaingan untuk mencapai target kerja.
- d) Penyebab Stres dikarenakan organisasi atau instansi, salah satu penyebabnya ialah adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stress.

Menurut Ritonga (2017) hal-hal yang menjadi sumber atau faktor penyebab yang dapat menimbulkan stres kerja ialah sebagai berikut:

- a) Faktor Lingkungan
 - i. Ketidakpastian ekonomi, seperti orang yang merasa khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka.
 - ii. Ketidakpastian politik, seperti adanya kericuhan serta perlawanan yang terjadi akibat perebutan hak.
 - iii. Perubahan teknologi, seperti adanya alat-alat elektronik dan lain-lain,
- b) Faktor Organisasional
 - i. Tuntutan peran, seperti ada peran yang berlebihan dalam organisasi.
 - ii. Tuntutan tugas, seperti pembagian kerja yang terlalu berat di antara individu yang lain, kondisi pekerjaan, dan tata letak fisik pekerjaan yang berlebihan dalam organisasi.

iii. Tuntutan antar individu, seperti tidak adanya motivasi atau pujian serta arahan dari pihak tertentu dan buruknya hubungan yang terjalin antar sesama.

c) Faktor Personal

- i. Persoalan keluarga, seperti hambatan yang ia alami tidak sesuai dengan hal yang ia dapatkan.
- ii. Persoalan ekonomi, seperti rintangan yang dihadapi dalam mencari nafkah dan renggangnya hubungan dengan keluarga.
- iii. Berasal dari kepribadian sendiri.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres kerja, antara lain yaitu faktor kepuasan kerja karyawan yang diantaranya kesesuaian pekerjaan, kebijakan perusahaan, kesempatan untuk mengembangkan karir, lingkungan pekerjaan dan perlakuan atasan. Stres dalam jangka waktu panjang dapat memberikan pengaruh buruk terhadap tubuh, pikiran dan kehidupan seseorang secara perlahan-lahan yang mengakibatkan orang tersebut secara berkala merasa tertekan dan kehilangan tujuan. Stres yang lama dan berkepanjangan akan menyebabkan kelelahan (Sormin,2016).

3. Dampak Stres Kerja

Stres bisa mempengaruhi individu dan juga perusahaannya bekerja. Stres berdampak pada setiap individu dengan tingkat stres yang berbeda. Mengalami stres kerja dapat menimbulkan perilaku yang tidak biasa dalam diri seseorang dan berpengaruh untuk kesehatan fisik dan mental pekerja. Dalam kasus yang tergolong berbahaya, stres kerja dapat menyebabkan seseorang terganggu fisik

serta mentalnya dan dapat mempengaruhi kejiwaannya dan akibat terburuknya ialah ia harus berhenti dari pekerjaannya (Ismi, 2021).

a) Dampak Stres Kerja terhadap Perusahaan

Schuller & Jackson (2003) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja

- i. Timbulnya kekacauan, dikarenakan ketidakmampuan untuk memajemen maupun operasional kerja
- ii. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- iii. Menurunkan tingkat produktivitas
- iv. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Stres bisa mempengaruhi individu dan juga perusahaannya bekerja. Stres berdampak pada setiap individu dengan tingkat stres yang berbeda. Stres kerja dapat menimbulkan perilaku yang tidak biasa dan kerugian finansial yang dialami perusahaan dikarenakan lebih besar biaya produksi dibandingkan produktivitas kerja.

b) Dampak Stres Kerja terhadap Karyawan

Menurut Ekundayo (2014), kombinasi berbagai stressor (stressor di tempat kerja maupun di luar tempat kerja) dapat menimbulkan tegangan atau stres, mempengaruhi moral dan menurunkan kualitas kerja. Dampak stres akan lebih terasa pada pekerja yang berusia 45 tahun ke atas. Sejalan dengan pendapat ekundayo, Wardhana (2018) pun menyatakan bahwa stres kerja dapat

menurunkan kinerja serta semangat kerja dan meningkatkan turn-over atau kelelahan karyawan di perusahaan.

Menurut Gitosudarmo (2000), dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak stres kerja yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres kerja tidak mampu diatasi, maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan. Dampak-dampak dari stres kerja meliputi:

- i. Faktor fisik seperti meningkatnya tekanan darah, meningkatnya kolesterol dan penyakit jantung koroner.
- ii. Faktor psikologi seperti kurang mengapresiasi diri dan selalu meremehkan diri sendiri, tidak bersemangat dalam bekerja, rendahnya kepercayaan diri, serta emosi yang tidak stabil.
- iii. Faktor organisasi seperti kedisiplinan, ketidakhadiran, keterlambatan, rendahnya inisiatif kerja.

4. Pencegahan Stres

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dapat dihadapi tanpa berdampak negatif terhadap individunya. Mengelola stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara cepat dan tepat. Sama pentingnya untuk mengetahui apa yang boleh dan apa tidak boleh dilakukan. Beberapa orang yang mengalami stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Hal tersebut bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa

untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih buruk (Nuraenun, 2020).

Wardhana (2018) berpendapat bahwa untuk mendeteksi penyebab stres serta bentuk reaksinya, terdapat tiga pola dalam mengatur stres kerja, yaitu:

- a) Pola Harmonis adalah pola menanggulangi stres dengan kemampuan mengatur atau manajemen waktu dan kegiatan secara harmonis dan sehingga tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu mampu mengatur berbagai kesibukan tanpa ada yang bertabrakan dan menimbulkan masalah. Individu tersebut selalu menghadapi tugas secara tepat, dan jika dia mendistribusikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain, ia akan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan antara tekanan yang diterima dengan respon atau tindakan yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dengan lingkungan sekitar.
- b) Pola Sehat adalah pola untuk menanggulangi stres yang terbaik yaitu dengan mempunyai kemampuan mengatur perilaku serta sifat sehingga saat terjadi stress pada pekerja tidak menimbulkan gangguan yang berarti, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Golongan orang ini mampu mengatur dan mengelola kesibukan mereka sehingga dalam menjalankan tugas-tugas dan kegiatannya ia tidak perlu merasa tertekan, meskipun tantangan dan tekanan tetap masih ada.

c) Pola Patologis adalah pola yang dapat menjadi salah satu solusi untuk menghadapi stres yang kemungkinan akan berdampak terhadap berbagai gangguan fisik kesehatan maupun sosial-psikologis seseorang. Pola patologis membuat individu saat terkena masalah atau stres respons yang akan ia keluarkan untuk menghadapi permasalahan tersebut ialah respon yang tidak terencana dengan benar. Dan hal tersebut dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya dan menimbulkan masalah yang lebih buruk.

Robbins (2008) menyatakan bahwa dari sudut pandang perusahaan, manajemen seringkali tidak memedulikan ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah, karena kedua tingkat stres membuat karyawan lebih progresif atau meski lambat tetapi berlangsung terus menerus dalam periode yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Berikut pendekatan yang dapat mengelola persoalan stres kerja (Robbins, 2008):

a) Pendekatan Perusahaan

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stress, terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran yang dikendalikan oleh manajemen. Hal tersebut mengartikan bahwa faktor-faktor penyebab stres bersifat fleksibel atau dapat dimodifikasi maupun diubah sesuai dengan keadaan atau lingkungannya. Adapun beberapa Strategi yang bisa suatu perusahaan untuk pertimbangan saat melakukan seleksi ialah meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan awal, penetapan tujuan yang realistis, peningkatan

keikutsertaan karyawan, perbaikan dalam komunikasi perusahaan, penawaran cuti panjang untuk kondisi tertentu.

b) Pendekatan Individual

Pendekatan menggunakan strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan mengatur waktu, penyisihan waktu untuk berolahraga, pelatihan relaksasi dan perluasan jaringan dukungan social atau aliansi. Perbandingan antara karyawan yang teratur dengan yang tidak sangat jelas perbedaannya dalam hal keefektivitasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu pemahaman terhadap prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dan mengaplikasikannya dalam bekerja, dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik. Terdapat beberapa prinsip manajemen waktu yang dapat dilakukan dalam kehidupan, yaitu Robbins (2008):

- i. Membuat daftar deadline tugas atau pekerjaan yang harus dirampungkan
- ii. Mengutamakan kegiatan berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensinya.
- iii. Membuat jadwal kegiatan menurut prioritas yang telah disusun
- iv. Memahami siklus harian dan menangani pekerjaan yang paling banyak menghabiskan waktu atau siklus harian, sehingga dapat mennghemat waktu di pekerjaan yang lain.

C. Tinjauan Umum tentang Umur

Menurut Nuswantari (1998) dalam Nuraenun (2020), umur dapat didefinisikan sebagai keberadaan seseorang yang diukur dalam satuan waktu dipandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama. Adapun pendapat lain dari Hoetomo (2005) dalam Rachman (2017) menyatakan bahwa di dalam Kamus Bahasa Indonesia umur memiliki arti yaitu lama waktu hidup sejak seseorang dilahirkan (Hoetomo, 2005).

Umur mempunyai hubungan dengan pandangan individu terhadap stres dan sumber stres yang paling berpengaruh. Seseorang yang umurnya tergolong kelompok dewasa, biasanya mereka akan lebih mampu untuk mengatur dan mengontrol stres dibanding dengan umur yang tergolong dalam kelompok anak-anak dan usia lanjut, dapat disimpulkan bahwa orang dewasa biasanya memiliki kemampuan untuk dapat mengontrol stres dengan lebih baik (Ansori dan Martiana, 2017).

Tabel Kategori umur menurut Depkes. RI (2009) dalam Irkhani (2015)

No.	Kategori Umur	Umur/Usia
1	Masa balita	0-<5 tahun
2	Masa Kanak-kanak	5-11 tahun
3	Masa Remaja Awal	12-16 tahun
4	Masa Remaja Akhir	17-25 tahun
5	Masa Dewasa Awal	26-35 tahun
6	Masa Dewasa Akhir	35-45 tahun
7	Masa Lansia Awal	46-55 tahun
8	Masa Lansia Ahir	56-65 tahun
9	Masa Manula	65-sampai ke atas

Berdasarkan tabel dari penelitian Irkhani (2015), menyatakan bahwa hubungan umur dengan stres kerja mempunyai yang kontradiksi, yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki rentang umur 41-60 tahun dominan tergolong mengalami stres sedang, yang jika dibandingkan dengan responden yang memiliki umur 21-40 tahun lebih dominan mengalami stres tinggi (Irkhani, 2015).

Hasil penelitian Irkhani tersebut berbanding terbalik dengan penelitian dari Anoraga (1998) dalam Irkhani (2015) yang menyatakan bahwa semakin tua seseorang maka ia akan semakin mudah mengalami stres karena semakin rumitnya permasalahan yang ia hadapi. Salah satu hal yang menjadi sebab adanya perbedaan ialah mereka mempunyai perspektif pandangan terkait

karakteristik diantara setiap orang atau responden itu berbeda meskipun umur diantara mereka sama. Responden dalam penelitian tersebut membutuhkan jam kerja tinggi yang berhubungan dengan umur responden untuk dapat menanggulangi stres kerja dikarenakan orang yang mempunyai jam kerja tinggi memiliki perbedaan cara kerja dengan pekerja lainnya (Irkhami, 2015)

D. Tinjauan Umum tentang Jenis Kelamin

Salah satu faktor yang dapat memperkuat atau menimbulkan Stres di tempat kerja ialah Jenis kelamin. ILO (2001) dalam Rachman (2017) menyatakan bahwa, perempuan lebih berisiko untuk mengalami stres kerja bahkan dapat menimbulkan penyakit akibat kerja bahkan muncul keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang membuat perempuan mudah mengalami stres kerja yaitu (Rachman, 2017):

- 1) Total beban kerja perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, dikarenakan selain bekerja di kantor ia juga bekerja untuk mengurus keluarganya.
- 2) Posisi yang diperoleh perempuan di perusahaan cenderung lebih rendah dibanding laki-laki.
- 3) Perempuan yang mempunyai tanggung jawab dan posisi penting di perusahaan sudah bukan hal yang jarang terjadi.
- 4) Perempuan yang memiliki pekerjaan yang tingkat stresnya tergolong tinggi semakin banyak.
- 5) Terjadi ketidakadilan yang dilakukan oleh senior di perusahaan kepada karyawan baru (senioritas)

- 6) Respon untuk menanggulangi stres terkadang perempuan dan laki-laki caranya berbeda.

Menurut Wichert (2002) dalam Rachman (2017) menyatakan bahwa laki-laki mengatasi stres yang dialami dengan melakukan beberapa hal seperti perubahan perilaku seperti, merokok, minum alkohol, serta obat-obatan. Sedangkan perempuan dalam mengatasi stres cenderung melakukan perubahan secara emosional atau perilaku serta gerak gerik saat menjalankan aktivitas kesehariannya. Berdasarkan dari cara mengatasi stres, laki-laki cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara fisik, sedangkan perempuan cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara psikologis.

E. Tinjauan Umum tentang Status Pernikahan

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa Status pernikahan termasuk salah satu kebutuhan individu, sehingga akan menjadi pengaruh baik untuk menjadikan hari-hari yang ia jalani berjalan dengan baik. Status dalam sebuah ikatan pernikahan dapat mempengaruhi kualitas hidup, dikarenakan terjadinya pembagian peran antara laki-laki dan perempuan, pekerjaan rumah cenderung akan menurun seiring kerjasama dengan pasangan. Sehingga fokus pada pekerjaan sebagai profesional kerja akan lebih maksimal. Adapun perspektif lain yang di dapatkan saat mewawancarai seorang perawat mengatakan bahwa seseorang yang telah menikah mampu mengontrol emosinya dalam menghadapi berbagai macam permasalahan baik permasalahan internal maupun permasalahan eksternal, sehingga perawat yang

sudah menikah lebih tidak mudah stres dibanding yang belum menikah (Rhamdani dan Wartono, 2019).

Menurut Kessi dan Lova (2018) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa status pernikahan adalah status yang dimiliki oleh seseorang saat telah melangsungkan atau menjalani ijab qabul yang melahirkan ikatan pernikahan. Status pernikahan yang diakui oleh pemerintah Indonesia terbagi menjadi empat golongan, yaitu (Kessi dan Lova, 2018):

- 1) Belum kawin merupakan status seseorang yang belum melaksanakan ijab qabul atau melangsungkan pernikahan.
- 2) Kawin merupakan suatu latar belakang kependudukan negara Indonesia, status kawin merupakan salah satu identitas bagi seseorang yang sudah melakukan ijab qabul sehingga mempunyai ikatan pernikahan baik yang tinggal atau masih hidup bersama maupun yang telah berpisah yang diakui secara hukum baik hukum adat, hukum negara dan hukum agama, dianggap sebagai suami istri.
- 3) Cerai hidup ialah mereka yang telah melangsungkan ijab qabul lalu berpisah dengan suami ataupun istri yang telah disahkan secara hukum negara, hukum agama, dan hukum adat yang dimana dari perpisahan tersebut belum dilakukan pernikahan lagi.
- 4) Cerai mati merupakan sebuah pasangan yang telah menikah dan berpisah dikarenakan suami atau istri meninggal dunia dan belum melakukan pernikahan lagi.

F. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Fisik

Salah satu sumber utama bahaya potensial kesehatan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktivitas sehari-hari mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Lingkungan fisik yang tidak nyaman dapat menjadi salah satu penyebab stres kerja, misalnya suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, dan kurang cahaya. Selain itu, kebisingan juga dapat menyebabkan munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan (Wikurendra & Charolina, 2020).

Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang berwujud dan berada di lingkungan kerja serta secara langsung dan tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pekerja. Dalam suatu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi pekerjaan kepada karyawan agar memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman untuk mencapai tujuan. Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Rahmadia et al, 2019).

Terdapat penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan akan meningkat apabila berada pada kondisi lingkungan kerja fisik yang baik. Lingkungan kerja fisik memang benar mampu mempengaruhi stres kerja karyawan. Semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik yang didasarkan pada penerangan, suhu udara, warna, kebisingan suara, kebersihan, ruang

gerak, dan keamanan maka stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menurun (Surya & Ganesha, 2015).

G. Tinjauan Umum tentang Konflik

1. Pengertian Konflik

Konflik merupakan perbedaan pendapat timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, sudut pandang tidak bisa disatukan atau digabungkan. Dari banyaknya pernyataan, ada salah satu teori yang menanggapi bahwa konflik merupakan sesuatu yang dapat merusak suatu tujuan-tujuan yang seharusnya sudah kompleks serta kepentingan-kepentingan dan kepribadian antar individu yang akan kontradiksi dikarenakan konflik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat dan sudut pandang antar satu individu dengan individu lainnya sehingga akan menghambat segala urusan yang dialami oleh kedua belah pihak individu tersebut. Adapun penjelasan terkait konflik antara individu dengan individu dan antara kelompok dengan kelompok dapat kita lihat penjelasan lebih detailnya dibawah ini (Nuraenun, 2020):

- a) Konflik Individu dapat terjadi apabila seseorang individu menghadapi kebingungan tentang pekerjaan dan cara merealisasikan, contohnya saat berbagai tugas pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan melakukan lebih dari kemampuannya sedangkan individu tersebut tidak memenuhi ekspektasi yang di harapkan.

- b) Konflik Kelompok menurut Lewis A. Coser mengatakan bahwa “Konflik baik yang bersifat antar kelompok maupun intra kelompok selalu ada ditempat orang yang hidup bersama atau individu yang berkumpul dan saling berinteraksi secara berkala” yang artinya dimana terdapat kehidupan bersama, disana pula ada konflik, dan konflik tersebut muncul dikarenakan adanya perbedaan watak, sikap, budaya, tujuan, dan karakter antara yang satu dengan yang lainnya.
- c) Konflik Individu dengan kelompok dapat terjadi karena salah satu individu yang merupakan seorang anggota kelompok dengan kelompok tertentu, dengan bahasa lain konflik yang melibatkan individu dengan kelompok yang ada disekitarnya yang ada dalam lingkungan organisasi atau dalam hal ini perusahaan.

Konflik kerja merupakan keseimbangan yang tidak sesuai antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan beberapa penyebab konflik seperti harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa anggota kelompok mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja dapat diartikan sebagai perilaku anggota atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang di acuhkan untuk memperlihatkan posisi kekuasaan yang terdapat di perusahaan terhadap anggota atau karyawan yang lain (Sormin, 2016).

2. Hubungan Konflik dengan Stres Kerja

Sormin (2016) menyatakan bahwa konflik dalam suatu perusahaan dapat terjadi dalam berbagai bentuk peristiwa dan kejadian, yang menghubungkan interaksi individu dengan anggota atau kelompok yang lebih besar. berhubungan dengan orang atau individu yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya pergesekan ego, tidak nyaman bahkan sakit hati, dan yang lainnya. Konflik juga dapat mengakibatkan stres meskipun itu tidak secara langsung bahkan kemungkinan terburuknya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi dan akan berdampak pada produktivitas kerja. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak buruk terhadap kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri sendiri. Karyawan yang mengalami stres terkadang menganggap pekerjaannya bukanlah hal yang penting dan harus diutamakan, sehingga ia tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, itu kembali ke individu tersebut bagaimana ia menanggapi dan mengolah stres tersebut sehingga tidak mempengaruhi kehidupannya (Sormin, 2016).

Menurut Yusuf (2016), sebuah konflik di tempat kerja merupakan dampak negatif yang efeknya ialah dapat menimbulkan stres kerja berupa

hubungan yang tidak harmonis antara individu yang lain, produktivitas dan etos kerja serta semangat kerjanya menurun, pemborosan waktu dalam bekerja dikarenakan semangat dan fokusnya terganggu, meningkatnya rasa ingin meninggalkan pekerjaan dan terjadi pengunduran diri, cedera moral, ketidakhadiran yang tidak beralasan, dan efek hukum. Tetapi dari banyaknya dampak negatif yang telah disebutkan, terdapat juga beberapa dampak positif yang bisa ditimbulkan terjadinya sebuah konflik yakni pertumbuhan organisasi dan sebagai penguatan hubungan antar tim kerja atau individu didalamnya. Hal ini dapat membuktikan bahwa peran konflik bisa memberikan dampak positif dan negative, itu semua tergantung dari bagaimana individu atau kelompok tersebut mengelola dan menegosiasikan tantangan dan rintangan yang dihadapi, apakah dapat mempengaruhi, atau bahkan akan memperkuat, atau berdamai terhadap konflik yang dihadapi tersebut (Yusuf, 2016):

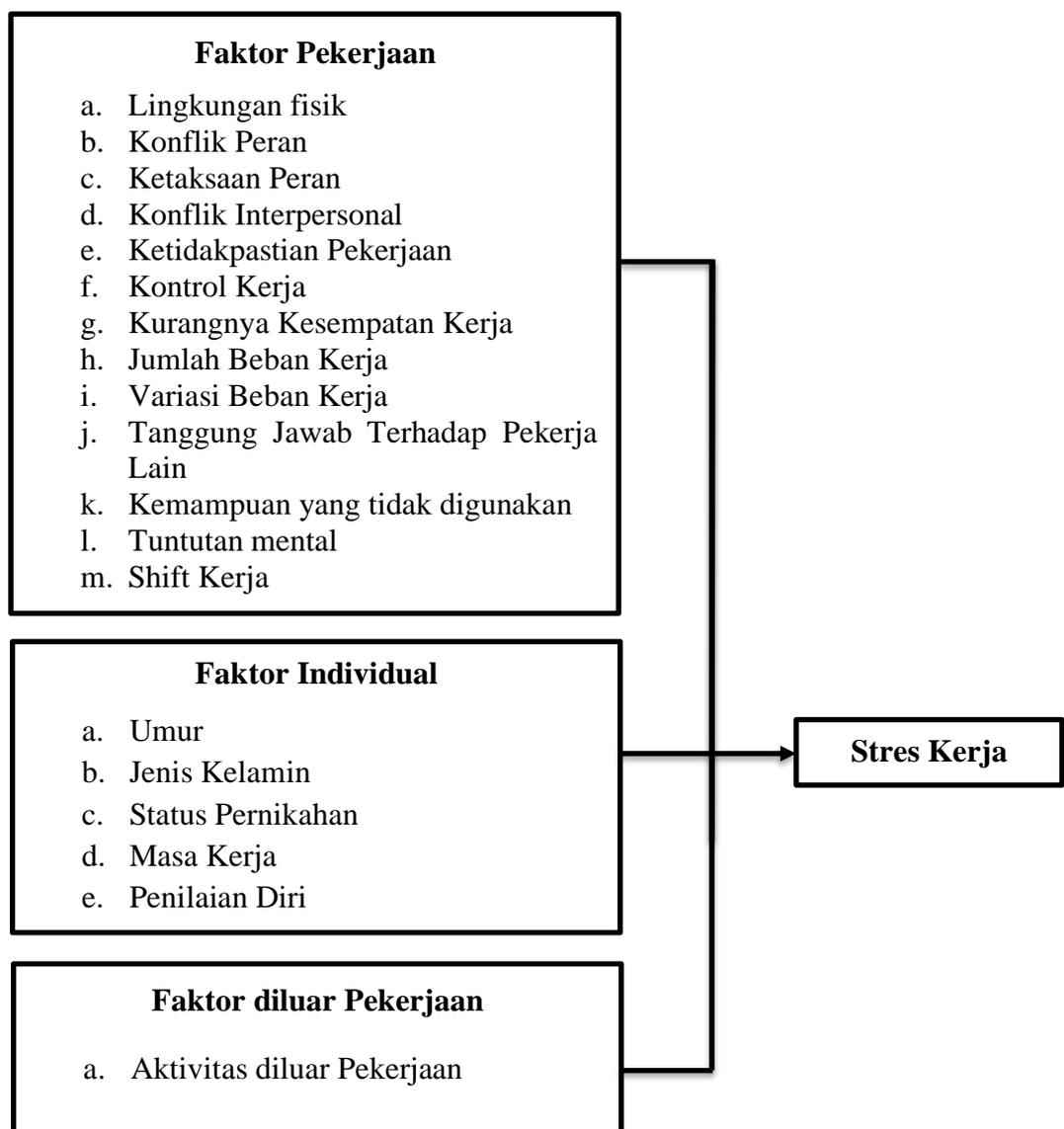
H. Tinjauan Umum tentang Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dihitung berdasarkan dari tahun pertama pekerja masuk bekerja di tempat kerjanya, dihitung dalam satuan tahun. Semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi juga tingkat kelelahannya dan hal tersebut bisa berdampak pada stres akibat kerja yang ia alami, Karena semakin lama bekerja maka akan semakin berpengaruh terhadap perasaan jenuh akibat kerja yang monoton dan akan membuat kemungkinan terjadinya stres kerja semakin meningkat menurut (Setyawati, 2010).

Masa kerja adalah salah satu faktor yang termasuk ke dalam komponen ilmu kesehatan kerja. Pekerjaan fisik yang dilakukan secara kontinyu dalam

jangka waktu yang lama akan berpengaruh terhadap mekanisme dalam tubuh (sistem peredaran darah, pencernaan, otot, syaraf, dan pernafasan). Dalam keadaan ini kelelahan terjadi karena terkumpulnya produk sisa dalam otot dan peredaran darah dimana produk sisa ini bersifat membatasi kelangsungan kegiatan otot (Sedarmayanti, 2009).

I. Kerangka Teori



Sumber: Hurrell & McLaney (1988), HSE (2014), ILO (2016)

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Kerangka Pemikiran Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan individu yang tidak nyaman atau tidak menyenangkan dan banyak tekanan-tekanan yang dapat mempengaruhi individu baik berasal dari dalam maupun dari luar pekerjaan, sehingga menyebabkan rasa tegang cemas, dan takut yang berlebihan. Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidakseimbangan antara tingkat permintaan dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya (Nurini, dkk., 2017).

Menurut Rhamdani dan Wartono (2019) stres kerja merupakan tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya, sehingga menimbulkan berbagai macam reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor lingkungan kerja yaitu konflik kerja, faktor karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, dan status pernikahan.

Stres dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sebuah survei atas pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% pekerja merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres karena faktor dari lingkungan pekerjaan dan faktor dari karakteristik individu itu sendiri, ada

34% berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka karena stres di tempat kerja (Nurini, dkk.,2017).

2. Umur

Umur merupakan jumlah tahun yang dihitung mulai dari seseorang lahir hingga waktu yang tidak diketahui. Umur adalah salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap karyawan mengalami stres akibat kerja, yaitu semakin tua umur pekerja dapat menyebabkan kemungkinan rendahnya untuk mengalami stres kerja karena pekerja dengan umur yang sudah tua akan memiliki kematangan untuk kondisi kesehatan mentalnya.

Penelitian Aprianti dan Surono (2018) terhadap pekerja dosen tetap yang berumur < 30 tahun menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja, terdapat sekitar 66,67% mengalami stres kerja sedang yang disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, seperti yang dikatakan bahwa umur adalah salah satu faktor yang dapat menyebabkan pekerja mengalami stres dan semakin tua umur pekerja dapat menyebabkan rendahnya kemungkinan untuk mengalami stres kerja dibanding pekerja muda yang kemungkinan besar mudah mengalami stres akibat kerja. dukungan dalam karir dari pasangannya maka stres kerja yang dialaminya akan cenderung berkurang karena adanya dukungan dari pasangannya.

Menurut hasil penelitian dari Rhamdani dan Wartono (2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada perawat dengan $p=0.041$. Penelitian tersebut menyatakan bahwa

perawat yang belum menikah lebih banyak mengalami stres kerja yaitu sebesar 83,7% dibandingkan dengan perawat yang sudah menikah. Seseorang yang telah menikah akan cenderung memiliki kepuasan hidup yang baik dan akan mempengaruhi kualitas hidup.

3. Jenis Kelamin

Berdasarkan Etimologi, jenis kelamin atau gender merupakan perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan, dari nilai dan tingkah laku. Jenis kelamin adalah salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Menurut ILO (2001) dalam Rachman (2017), perempuan lebih berisiko untuk dapat mengalami stres yang bisa menimbulkan penyakit akibat stres serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian Amsar (2018) yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan apakah ada perbedaan stres kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat diterima. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa hipotesis yang dikembangkan dalam penelitiannya dapat dikatakan sepenuhnya sesuai dengan apa yang digariskan oleh para peneliti sebelumnya bahwa adanya perbedaan tingkat stres antara karyawan wanita dan pria.

4. Status Pernikahan

Menurut Fink (2010) dalam Sari (2019) status pernikahan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan. Seseorang yang menikah biasanya mempunyai tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang tidak menikah. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Che Han dan I

Gusti Salit Ketut Netra pada tahun 2014 yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa variabel konflik kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Maka penting bagi perusahaan untuk mengelola konflik kerja dengan baik, sehingga dapat meminimalisir stres kerja dalam perusahaan.

5. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang berwujud dan berada di lingkungan kerja serta secara langsung dan tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pekerja. Dalam suatu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi pekerjaan kepada karyawan agar memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman untuk mencapai tujuan. Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Rahmadia et al, 2019).

6. Konflik Interpersonal

Konflik Interpersonal di tempat kerja merupakan konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memberikan dampak negatif terhadap karyawan, sehingga menimbulkan stres kerja yang berupa produktivitas menurun, pemborosan waktu kerja dan sumber daya, ketidakamanan pekerjaan, menurunnya semangat kerja, hilangnya komitmen untuk bekerja meningkatnya pengunduran diri, cedera moral, ketidakhadiran yang tidak beralasan, dan efek hukum.

Menurut hasil penelitian Anuari, dkk (2017) menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja berhubungan secara signifikan yang

persentasenya adalah 44%, dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu mengalami stres kerja dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak diatasi akan berakibat fatal.

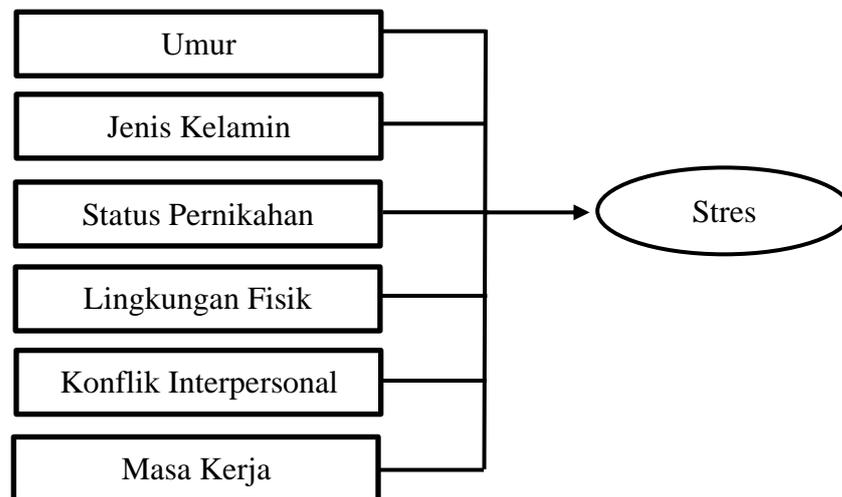
7. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya pekerja tersebut bekerja di suatu tempat. Semakin lama waktu kerja yang dilakukan oleh pekerja, maka semakin tinggi pula risiko gangguan kesehatan yang didapatkan oleh pekerja. Semakin lama seorang pekerja bekerja, maka semakin banyak pekerja tersebut terpapar bahaya yang disebabkan oleh lingkungan kerja tersebut (Ervita, 2018).

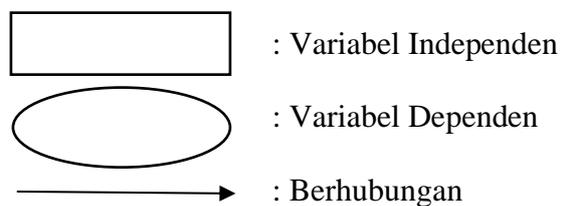
Penelitian yang dilakukan oleh Dionisius tahun 2018, mendapatkan hasil bahwa sebanyak 63,6% pekerja memiliki masa kerja >5 tahun. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja ($p\text{-value} = 0,026$)

B. Kerangka Konsep

Berdasarkan dari uraian kerangka teori diatas, adapun kerangka konsep yang merupakan fokus penelitian yang akan diteliti. Kerangka konsep ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen terdiri dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, lingkungan fisik, konflik interpersonal dan masa kerja. Sedangkan, untuk variabel dependen adalah stres kerja. Gambaran kerangka konsep untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :



C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Stres Kerja

Definisi Operasional

Stres kerja pada penelitian ini adalah sejumlah keluhan yang dirasakan oleh karyawan yang diukur menggunakan kuisioner *Perceived Stress Scale* (PSS) yang dikembangkan oleh Cohen dan wiliamson (1988) dan diadaptasi serta diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Purnami dan Sawitri (2019), dimana untuk mengukur stres kerja terdiri dari 10 pertanyaan. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu: tidak pernah (skor 0), hampir tidak pernah (skor 1), pernah (skor 2), sering (skor 3) dan setiap saat (skor 4).

Kriteria Objektif : 1. Stres Ringan
2. Stres Sedang
3. Stres Berat

Skor total berentang 0 - 40

Jumlah pertanyaan: 10

Skor tertinggi : **Jumlah pertanyaan x bobot tertinggi**

$$10 \times 4 = 40 (100\%)$$

Skor terendah : **Jumlah pertanyaan x bobot terendah**

$$10 \times 0 = 0 (0\%)$$

Skor antara : **Skor tertinggi – Skor terendah**

$$100\% - 0\% = 100\%$$

Skala interval: **Skor antara/Kategori**

$$\frac{100\%}{3} = 33,4\% (10)$$

Skor standar : $100\% - 30\% = 70\%$

Sehingga,

Stres Ringan : bila total skor jawaban responden tentang stres kerja $< 40\%$

Stres Sedang : bila total skor jawaban responden tentang stres kerja $40\% - 70\%$

Stres Berat : bila total skor jawaban tentang stress kerja $> 70\%$

2. Umur

Definisi Operasional

Umur yang dimaksud pada penelitian ini merupakan jumlah tahun yang dihitung mulai dari seseorang lahir hingga ulang tahun terakhir yang dituliskan saat mengisi bagian identitas diri pada kuisisioner dan dibuktikan dengan kartu identitas (KTP).

Kriteria Objektif : 1. Muda (< 40 Tahun)
2. Tua (≥ 40 Tahun)

3. Jenis Kelamin

Definisi Operasional

Jenis Kelamin yang dimaksud pada penelitian ini ialah tanda biologis dan anatomis yang dimiliki manusia sejak lahir dan dituliskan saat mengisi bagian identitas diri pada kuisisioner dan dibuktikan oleh kartu identitas (KTP).

Kriteria Objektif : 1. Laki-laki
2. Perempuan

4. Status Pernikahan

Definisi Operasional

Status pernikahan yang dimaksud dalam penelitian ini ialah salah satu identitas yang dimiliki oleh seseorang sebagai penduduk suatu negara, baik yang sudah memiliki status sebagai seseorang yang telah menikah maupun belum menikah dan juga apabila telah berpisah (Cerai) dan dituliskan saat mengisi poin identitas diri pada kuisisioner dan dapat dibuktikan oleh kartu identitas seperti KTP.

Kriteria Objektif : 1. Menikah
2. Belum Menikah
3. Cerai

5. Lingkungan Fisik

Definisi Operasional

Lingkungan fisik yang dimaksud dalam penelitian ini ialah kondisi dan perasaan yang dirasakan oleh karyawan PT Vale Indonesia tbk, kondisi yang berasal dari lingkungan kerja seperti kebisingan dan suhu, dapat diukur menggunakan kuesioner NIOSH yang merupakan suatu lembaga yang menangani masalah kesehatan dan keselamatan kerja di Amerika serta pengukuran kebisingan dan suhu secara langsung menggunakan alat ukur yaitu *wet bulb globe temperature* dan *sound level meter*, yang dimana kuisisioner untuk mengukur lingkungan fisik terdiri dari 10 pertanyaan. Instrumen ini menggunakan skala Guttman dengan 2 pilihan jawaban yaitu : Salah (skor 0) dan Benar (skor 1)

Kriteria Objektif : 1. Sesuai
2. Tidak Sesuai

Skor total berentang 10-20

Jumlah pertanyaan: 10

Skor tertinggi : **Jumlah pertanyaan x bobot tertinggi**

$$\frac{10 \times 2 = 20 (100\%)}{}$$

Skor terendah : **Jumlah pertanyaan x bobot terendah**

$$\frac{10 \times 1 = 10 (50)}{}$$

Skor antara : **Skor tertinggi – Skor terendah**

$$\frac{100\% - 50\% = 50\%}{}$$

Skala interval : **Skor antara/Kategori**

$$\frac{50\%/2 = 25\% (10)}{}$$

Skor standar : $100\% - 25\% = 75\%$

Sehingga,

Sesuai : bila total skor jawaban responden tentang lingkungan kerja $\geq 75\%$

Tidak Sesuai: bila total skor jawaban responden tentang lingkungan kerja

$< 75\%$

6. **Konflik Interpersonal**

Definisi Operasional

Konflik interpersonal pada penelitian ini ialah permasalahan yang dirasakan oleh karyawan PT Vale Indonesia tbk di tempat kerja baik hubungan dengan rekan kerja, atasannya, maupun dengan pekerjaannya sendiri yang

diukur menggunakan kuesioner NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire*, yang dimana untuk mengukur konflik interpersonal terdiri dari 16 pertanyaan. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu: sangat tidak setuju (skor 1), kurang setuju (skor 2), setuju (skor 3), sangat setuju (skor 4).

Kriteria Objektif : 1. Tinggi

2. Rendah

Skor total berentang 0-48

Jumlah pertanyaan: 16

Skor tertinggi : **Jumlah pertanyaan x bobot tertinggi**

$$16 \times 3 = 48 \text{ (100\%)}$$

Skor terendah : **Jumlah pertanyaan x bobot terendah**

$$16 \times 0 = 0 \text{ (0\%)}$$

Skor antara : **Skor tertinggi – Skor terendah**

$$100\% - 0\% = 100\%$$

Skala Interval: **Skor antara/Kategori**

$$100\%/2 = 50\%$$

Skor standar: $100\% - 50\% = 50\%$

Sehingga,

Tinggi: bila total skor jawaban responden tentang konflik di tempat kerja $\geq 50\%$.

Rendah: bila total skor jawaban responden tentang konflik di tempat kerja $< 50\%$.

7. Masa Kerja

Definisi Operasional

Masa kerja pada penelitian ini ialah waktu bekerja mulai dari awal melakukan pekerjaan di PT Vale Indonesia tbk sampai saat dilakukan penelitian yang dinyatakan dalam tahun, yang diukur menggunakan kuesioner.

Kriteria Objektif :

- a. Lama : apabila responden telah bekerja selama ≥ 5 tahun
- b. Baru : apabila responden telah bekerja selama < 5 tahun

(Suma'mur, 2013)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang lemah, atau secara metodologi hipotesis berarti jawaban sementara terhadap permasalahan yang berdasarkan hipotesis paling mungkin terjadi (Stang, 2014). Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- 1) Hipotesis Null (H_0)
 - a) Tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.
 - b) Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.
 - c) Tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.

- d) Tidak ada hubungan antara lingkungan fisik di tempat kerja dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.
- e) Tidak ada hubungan antara konflik di tempat kerja dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.
- f) Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.

2) Hipotesis Alternatif (Ha)

- a) Ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.
- b) Ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.
- c) Ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk .
- d) Ada hubungan antara Lingkungan fisik di tempat kerja dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.
- e) Ada hubungan antara konflik di tempat kerja dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.

- f) Ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada Karyawan *Department Eng Planning & Capital* PT Vale Indonesia tbk.