

**SKRIPSI**

**DETERMINAN STRES KERJA PADA KARYAWAN UNIT  
PRODUKSI PT. SEMEN TONASA TAHUN 2023**

**NURUL NAHDA  
K011191018**



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

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

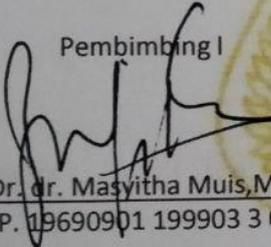
## PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat/Sarjana Ilmu Gizi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

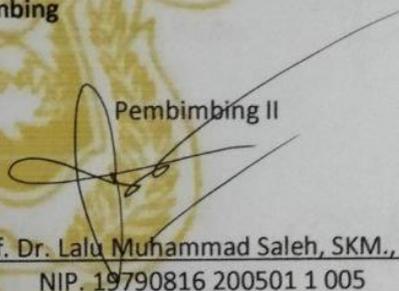
Makassar, 5 Oktober 2023

**Tim Pembimbing**

Pembimbing I

  
Dr. dr. Masyitha Muis, MS  
NIP. 19690901 199903 3 002

Pembimbing II

  
Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes  
NIP. 19790816 200501 1 005

Mengetahui

Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. dr. Masyitha Muis, MS  
NIP. 19690901 199903 3 002

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

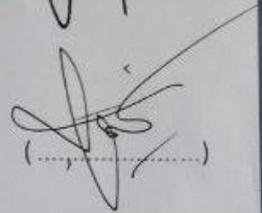
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu, 13 September 2023.

Ketua : Dr. dr Masyitha Muis, MS



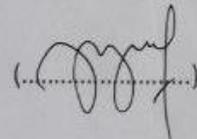
(.....)

Sekretaris : Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes



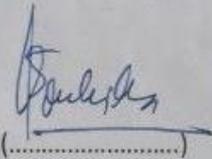
(.....)

Anggota : 1. A. Wahyuni, SKM., M.Kes



(.....)

2. Prof. Dr. drg. A. Arsunan Arsin, M.Kes, CWM (.....)



(.....)

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Nahda  
NIM : K011191018  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
HP : 085256271266  
Email : nurulnahda157@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi **“Determinan Stres Kerja Pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023”** benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi atas ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Oktober 2023



Nurul Nahda

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Makassar, Oktober 2023

**Nurul Nahda**

**“DETERMINAN STRES KERJA PADA KARYAWAN UNIT PRODUKSI PT. SEMEN  
TONASA TAHUN 2023”**

**(xvi + 85 halaman + 12 tabel + 2 gambar + 5 lampiran)**

Setiap tempat kerja memiliki potensi terhadap gangguan dapat berupa gangguan fisik maupun psikologis. Stres di tempat kerja merupakan reaksi seseorang terhadap tuntutan atas pekerjaannya yang lebih besar dari yang dapat mereka lakukan sehingga hal tersebut memengaruhi kesejahteraan fisik dan mentalnya. PT. Semen Tonasa merupakan perusahaan penghasil semen terbesar di Kawasan Indonesia Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja, umur, tingkat pendidikan, konflik kerja, *shift* kerja dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit CCR PT. Semen Tonasa dan RKC Tonasa V sebanyak 93 karyawan. Data diperoleh dari responden menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan univariat untuk mendeskripsikan karakteristik dan bivariat menggunakan uji *Chi Square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja (0,000), konflik kerja (0,035), *shift* kerja (0,008) dengan stres kerja pada karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur (0,194) dan tingkat pendidikan (0,243) dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023. Faktor dominan yang memengaruhi stres kerja adalah beban kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan agar perusahaan melakukan manajemen stres pada karyawan yang dilakukan secara berkala. Selain itu, karyawan juga diharapkan melakukan strategi manajemen stres agar tingkat stres tidak semakin tinggi.

**Kata Kunci : Stres kerja, beban kerja, konflik kerja, *shift* kerja**  
**Daftar Pustaka : 88 (1980-2023)**

## SUMMARY

Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Occupational Health and Safety  
Makassar, October 2023

**Nurul Nahda**

**"DETERMINANTS OF WORK STRESS IN EMPLOYEES OF PRODUCTION UNITS OF PT. TONASA CEMENT IN 2023"**

**(xvi + 85 pages + 12 tables + 2 pictures + 5 attachments)**

Every workplace has the potential for disruption in the form of physical or psychological disorders. Stress at work is a person's reaction to demands for their job that are greater than they can do, which affects their physical and mental well-being. PT. Semen Tonasa is the largest cement producing company in Eastern Indonesia.

This study aims to determine the relationship between workload, age, education level, work conflict, shift work with work stress in employees of PT. Tonasa Cement in 2023. This type of research is quantitative research with a cross sectional design. The population in this study was all employees of the CCR unit of PT. Tonasa Cement and RKC Tonasa V as many as 93 employees. Data were obtained from respondents using questionnaires. Data analysis used univariate to describe characteristics and bivariate using Chi Square test.

The results showed that there was a relationship between workload (0.000), work conflict (0.035), shift work (0.008 ) with work stress in employees. In addition, this study also showed that there was no relationship between age (0.194) and education level (0.243) with work stress in employees of production units PT. Tonasa Cement in 2023. The dominant factor affecting work stress is workload.

Based on the results of the research that has been done, it is expected that the company will carry out stress management on employees which is carried out regularly. In addition, employees are also expected to carry out stress management strategies so that stress levels do not get higher.

**Keyword : Work stress, workload, work conflict, shift work**

**Bibliography : 88 (1980-2023)**

## KATA PENGANTAR

*Bismillah, alhamdulillah wasshalutaatu wassalamu 'ala rasuulullah 'amma ba'ad.* Syukur yang tak akan pernah terhingga penulis hanturkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Determinan Stres Kerja pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023”** dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta sholawat semoga tetap tercurah kepada nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke puncak kemuliaan seperti sekarang ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta, maka pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya, Ayahanda Misbah dan Ibunda saya Alm. Suhray yang jasa-jasanya tidak akan bisa terbalaskan oleh apapun, serta kakak-kakakku Nurul Asirah, Fausi Muslim, dan Fahrul Alam yang senantiasa mendukung dan mendoakan penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS selaku pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan, serta dukungan moril dalam bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
2. Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes dan Bapak Prof. drg. A. Arsunan Arsin, M.Kes., CWM. selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan serta arahan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Hasnawati Amqam, S.KM., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

5. Kakak Nita selaku staff Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang penuh dedikasi menjalankan tugas dan amanah dengan baik.
6. PT. Semen Tonasa yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
7. Bapak Syafar selaku pembimbing di lapangan yang telah memberikan arahan dan masukan pada saat penelitian berlangsung.
8. Seluruh tenaga kerja Unit K3LH PT. Semen Tonasa, secara khusus Pak Syarif, Pak Aldes, Pak Wahyu, Pak H. Taju, Pak Nasir, Pak Adi, Pak Tenri, Pak Sudirman, dan Pak Bahar yang telah membantu saat penelitian.
9. Teman teman seperjuangan Tadika : Wanda, Yena, Ifa, Ayu, Cica, Aul dan Devi yang selalu ada memberikan saran dan semangat kepada penulis serta menjadi teman pertama penulis dari awal perkuliahan.
10. Bestie tercinta Nur Fadhilah dan Nur Indazil Arsyi yang selalu mengingatkan, dan mendorong semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman Spin 25 UKM Tenis Meja yang telah menjadi rumah terindah penulis. Terima kasih atas bantuan dan hiburannya selama ini khususnya Dhila, Tia, Radiah, Erna, Adri, Asdar, Zul dan Zikrul.
12. Gita Sahara Faradhiba dan Muhammad Ilham sobat SMP yang senantiasa memberikan dorongan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
13. Muhammad Fajri Musaddaq sebagai partner yang selalu bersedia menjadi tempat bercerita penulis.
14. Keluarga besar UKM Tenis Meja yang telah mewadahi penulis di luar aktivitas akademik.
15. Teman-teman KASSA 2019 dan K3 2019 yang telah memberikan warna kehidupan di kampus.
16. Teman-teman cewe KKN Ujung Bulu : Mai, Sumar, Athira, Reny, Lidya yang selalu memberikan semangat dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Keluarga yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

18. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu, memberikan dukungan serta doanya kepada saya. Terima kasih banyak.

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk ke arah yang lebih baik di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Wassalamu' Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Oktober 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>ivi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1 Tujuan Umum .....	8
1.3.2 Tujuan Khusus.....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Tinjauan Umum tentang Stres Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Stres .....	11
2.1.2 Pengertian Stres Kerja .....	11
2.1.3 Sumber Stres Kerja .....	12
2.1.4 Faktor yang Menyebabkan stres Kerja .....	14
2.1.5 Gejala Stres Kerja.....	17
2.1.6 Dampak Stres Kerja .....	18
2.1.7 Tahapan Stres Kerja .....	19
2.1.8 Pengendalian Stres Kerja .....	20
2.2 Tinjauan Umum tentang Beban Kerja .....	21

2.3 Tinjauan Umum tentang Umur.....	27
2.4 Tinjauan Umum tentang Pendidikan .....	28
2.5 Tinjauan Umum tentang Konflik Kerja.....	30
2.6 Tinjauan Umum tentang <i>Shift</i> Kerja .....	32
2.7 Tinjauan Umum tentang Unit CCR.....	33
2.8 Kerangka Teori .....	34
<b>BAB III KERANGKA KONSEP .....</b>	<b>35</b>
3.1 Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti .....	35
3.2 Kerangka Konsep .....	37
3.3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	37
3.4 Hipotesis Penelitian .....	41
3.4.1 Hipotesis Nol ( $H_0$ ).....	41
3.4.2 Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) .....	42
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Jenis Penelitian .....	41
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
4.3 Populasi dan Sampel .....	41
4.4 Pengumpulan Data .....	44
4.5 Instrumen Penelitian .....	45
4.6 Pengolahan dan Analisis Data.....	46
4.6.1 Pengolahan Data.....	46
4.6.2 Analisis Data .....	47
6.7 Penyajian Data .....	48
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	44
5.2 Hasil Penelitian .....	50
5.2.1 Analisis Univariat .....	50
5.2.2 Analisis Bivariat.....	55
5.2.3 Analisis Multivariat .....	60

5.3 Pembahasan.....	60
5.3.1 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja.....	60
5.3.2 Hubungan Umur dengan Stres Kerja .....	65
5.3.3 Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Stres Kerja .....	69
5.3.4 Hubungan Konflik Kerja dengan Stres Kerja.....	73
5.3.5 Hubungan <i>Shift</i> Kerja dengan Stres Kerja.....	78
5.3.6 Analisis Multivariat .....	81
5.4 Keterbatasan Penelitian.....	83
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
6.1 Kesimpulan.....	84
6.2 Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 5. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Stres Kerja Pada Karyawan Unit Produksi Tonasa Tahun 2023.....	51
Tabel 5. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Beban Kerja Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023 .....	51
Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Umur Pada Karyawan Unit Produksi Tonasa Tahun 2023.....	52
Tabel 5. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Tingkat Pendidikan Pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.....	53
Tabel 5. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Konflik Kerja Pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.....	54
Tabel 5. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Shift Kerja Pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.....	54
Tabel 5. 7 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023 .....	55
Tabel 5. 8 Hubungan Umur dengan Stres Kerja Pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.....	56
Tabel 5. 9 Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Stres Kerja Pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.....	57
Tabel 5. 10 Hubungan Konflik Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023 .....	58
Tabel 5. 11 Hubungan <i>Shift</i> Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023 .....	59
Tabel 5. 12 Model Regresi Logistik Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Unit Produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.....	60

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	34
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	37

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Ouput SPSS
- Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 4. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup

## DAFTAR SINGKATAN

WHO	: <i>World Health Organization</i>
ILO	: <i>International Labour Organization</i>
EU-OSHA	: <i>European Opinion Poll on Occupational Safety and Health</i>
GAS	: <i>General Adaption Syndrom</i>
EAP	: <i>Employee Assostance Program</i>
CVL	: <i>Cardiovascular Load</i>
CCR	: <i>Central Control Room</i>
RKC	: <i>Raw Mill Kiln Coal Mill</i>
NASA -TLX	: <i>National Aeronautics and Space Administration Task Load Index</i>
MD	: <i>Mental Demand</i>
PD	: <i>Physical Demand</i>
TD	: <i>Temporal Demand</i>
P	: <i>Performance</i>
EF	: <i>Effort</i>
FR	: <i>Frustration Level</i>
SDS	: <i>Stress Diasnostic Survey</i>
SPSS	: <i>Statistic Package for Social Science</i>
OR	: <i>Odd Rasio</i>
IK	: <i>Indeks Kepercayaan</i>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Setiap tempat kerja memiliki potensi terhadap gangguan terutama bagi keselamatan dan kesehatan kerja. Gangguan tersebut dapat berupa gangguan fisik maupun psikologis. *World Health Organization* (WHO) Tahun 2017 menyatakan gangguan psikologis yang paling sering dijumpai yaitu gangguan *mood* (secara khusus depresi) dan gangguan kecemasan (Prasetio dan Triwahyuni, 2022). Gangguan psikologis kerap diabaikan, padahal berkaitan dengan kesehatan mental pada seorang pekerja. Apabila terjadi konflik dalam diri seseorang dan tidak segera diatasi maka akan menimbulkan gangguan psikologis berupa stres kerja.

Stres di tempat kerja merupakan reaksi seseorang terhadap tuntutan atas pekerjaannya yang lebih besar dari yang dapat mereka lakukan sehingga hal tersebut memengaruhi kesejahteraan fisik dan mentalnya (Kuo dkk., 2020). Hal ini sesuai dengan pernyataan Basalamah dkk. (2021) bahwa seorang tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya erat kaitannya dengan stres. Semakin besar tuntutan dalam pekerjaannya, maka semakin besar pula tingkat stres kerja yang dialami. Jenis pekerjaan apapun yang dilakukan tidak dapat terlepas dari tekanan, baik dari dalam ataupun luar yang dapat membuat stres bagi pekerjanya.

Permasalahan stres kerja hingga saat ini masih hangat diberbagai belahan dunia. Permasalahan stres kerja di Eropa menduduki urutan ke-2 setelah permasalahan gangguan muskuloskeletal (Habibi, 2018). Hal ini didukung oleh pernyataan Setiawan (2019) bahwa stres akibat kerja menjadi permasalahan yang telah diakui oleh seluruh dunia dan berpengaruh pada organisasinya. Hal ini dikarenakan stres kerja telah mendatangkan banyak hal negatif, dimana akhirnya banyak pekerja yang mengeluh mengenai stres akibat pekerjaannya yang mungkin diakibatkan kelebihan beban kerja, atau bahkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja.

Stres kerja dapat memberikan dampak positif (*eustress*) maupun dampak negatif (*distress*). Adapun dampak positif dari beberapa temuan menyatakan stres kerja dapat merangsang karyawan dan meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan giat. Disisi lain, ditemukan pula bahwa stres dapat merusak dan berbahaya (Wijaya, 2018). Menurut Arwin dkk. (2019) dampak negatif stres kerja akan menonjol apabila seseorang menyimpan stres tersebut dalam jangka waktu yang lama di dalam tubuh dan jiwanya. Adapun dampaknya dapat berupa terganggunya sistem kekebalan tubuh, sehingga dapat menimbulkan berbagai penyakit seperti pening, mual, meningkatnya tekanan darah dan detak jantung, maag, dan sakit perut. Selain itu, penurunan kekebalan dan kesehatan tubuh akan memengaruhi kesehatan jiwa seseorang, hal ini akan memengaruhi emosi, timbulnya perasaan jengkel,

ketakutan dan frustrasi. Jika ini terus berlangsung dalam jangka panjang maka akan memengaruhi produktivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Data *International Labour Organization* (ILO) Tahun 2015 mencatat bahwa 1 pekerja meninggal dunia setiap 15 detik diakibatkan kecelakaan kerja dan terdapat 160 orang pekerja sakit karena pekerjaan. Di tahun sebelumnya yaitu tahun 2014 ILO menyatakan sebanyak 2 juta kasus angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja setiap tahunnya (Samura dan Sitompul 2020). Laporan *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health* (EU-OSHA) menyatakan bahwa 51 % pekerja menganggap stres kerja di tempat kerja merupakan hal umum yang dirasakan oleh pekerja. Selain itu, 4 dari 10 orang pekerja menyatakan bahwa permasalahan stres kerja tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik di lingkungan kerja mereka (Habibi, 2018).

Institute Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) di Amerika Serikat mencatat bahwa terdapat pengeluaran sebesar 80% dari semua biaya yang kompensasi kesehatan tenaga kerja sejak tahun 90-an digunakan untuk penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (*Work Related Diseases*) yaitu "*Stress Related Disorder*" (ICD-9-309). Disisi lain, di Inggris (UK) terdapat 71% manajer yang mengalami gangguan kesehatan baik fisik maupun mental akibat stres kerja, dan stres kerja juga terjadi di Australia (Dayoh dkk., 2021). Suci (2018) stres dapat terjadi pada setiap unit kerja dan siapa saja, baik dari pihak manajer, maupun eksekutif. Sebesar 100 hari kerja dapat menjadi sia-

sia hanya dikarenakan stres kerja serta hampir sebesar 50% sampai 70% penyakit berhubungan dengan stres.

Stres kerja pada wilayah Asia Pasifik melewati kisaran rata-rata global yaitu 48%. Berdasarkan hasil observasi Regus pada tahun 2012 dicatat bahwa tingkat stres di Thailand mencapai 75%, Indonesia 73%, Cina 73%, Vietnam 71%, Singapura 63%, Hongkong 62%, dan Malaysia mencapai 57% (Habibi, 2018). Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2014 menyatakan bahwa di Indonesia dari 150 juta populasi orang dewasa terdapat 11,6%-17,4% mengalami gangguan kesehatan jiwa atau mental yaitu stres kerja (Widiaty dkk., 2021).

Menurut hasil riset kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018 menunjukkan prevalensi stres penduduk dengan umur  $\geq 15$  tahun mengalami gangguan mental atau stres sekitar 706.689 orang atau sebesar 6,1 %. Prevalensi stres terendah terjadi pada provinsi Jambi sebesar 1,8 %. Sedangkan, prevalensi tertinggi terjadi pada provinsi di Kawasan Timur Indonesia yaitu Sulawesi Tengah sebesar 12,3 %. Kawasan Timur Indonesia dari dulu selalu menjadi kawasan dengan tingkat stres yang tinggi, dapat dilihat pada riskesdas 2018 Sulawesi Tengah juga merupakan provinsi dengan prevalensi stres tertinggi yaitu 11,6%.

PT. Semen Tonasa disebut sebagai penghasil semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia dan merupakan salah satu anak perusahaan dari Semen Indonesia Group. PT Semen Tonasa berlokasi di Desa Biringere, Kecamatan

Bungoro, Kabupaten Pangkep dengan luas lahan sekitar 715 hektar. Perusahaan ini memproduksi semen sebanyak 5.980.000 ton tiap tahunnya dan memiliki empat unit pabrik yang aktif, yaitu Tonasa II, III, IV, dan V (PT. Semen Tonasa, 2023).

Struktur perusahaan di PT. Semen Tonasa terdiri dari beberapa unit kerja, salah satunya yaitu unit produksi yang terdiri *Crusher, Raw Mill, Kiln Mill, Coal Mill* dan *Finish Mill* yang bertanggungjawab mulai dari proses penambangan bahan baku hingga produksi semen. Produksi semen terbanyak setiap tahunnya berlangsung di unit pabrik Tonasa V yang merupakan unit produksi terbaru dibangun.

Kegiatan produksi semen dipantau dari ruang pusat pengendalian operasi atau *central control room* (CCR). Petugas yang bertugas melakukan pemantauan produksi disebut operator CCR. Tugas dari operator CCR yaitu melakukan pengontrolan dari semua kegiatan di pabrik, mulai dari operasi mesin pabrik, memonitor, menganalisa dan mengatur operasi sesuai dengan cara kerja yang sudah ditentukan untuk mencapai target produksi. Selain itu, operator CCR juga memantau kemungkinan gangguan dan kelainan produksi untuk memastikan gangguan dapat diatasi dalam pengoperasian. Operator CCR akan selalu berkoordinasi dengan petugas lapangan mengenai kerusakan yang terjadi secara langsung.

Tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa berpotensi menyebabkan stres kerja. Menurut Gunawan (2018) stres

kerja yang dialami pekerja dapat datang dari berbagai macam sumber. Sumber dari stres kerja dapat dilihat dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

Beban kerja karyawan di unit produksi cukup berat jika dibandingkan dengan pekerjaan lain terutama pada unit CCR. Hal ini dikarenakan sifat pekerjaannya yang menuntut harus selalu sigap dalam hal yang berkaitan dengan kegiatan produksi, seperti membutuhkan fokus, pengambilan keputusan, dan kewaspadaan. Hal ini didukung oleh penelitian Hasan dkk. (2018) di PT. PJB Unit Pembangkit Paiton Probolinggo bahwa terdapat hubungan beban kerja mental dan stres kerja pada pekerja CCR di PT. PJB UP Paiton dikarenakan pekerja harus mengawasi mesin-mesin dan selalu *stand by* depan monitor selama berjam-jam sehingga menyebabkan kelelahan, rasa jenuh, dan bosan.

Kondisi pekerjaan yang monoton akan menimbulkan rasa bosan oleh karenanya perlu rekan kerja yang sepaham dalam melakukan tugas. Apabila terjadi konflik antar rekan kerja atau siapapun dalam lingkungan kerja akan menyebabkan perasaan tidak nyaman dan stres saat beraktivitas sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan yang nantinya merugikan perusahaan (Susilo dan Wahyudin, 2020).

Stres kerja umumnya berkaitan dengan umur seseorang. Pekerja dengan umur yang lebih tua lebih mudah dan mampu mengontrol emosi serta menghadapi masalah dibandingkan karyawan yang lebih muda. Semakin tua

seseorang maka tingkat kematangan dan kekuatan lebih dipercaya (Nisa dan Hartini, 2019). Pada penelitian Carwadi dan Juwita (2019) didapatkan bahwa sebanyak 72,2 % kelompok umur muda mengalami stres tinggi. Karyawan muda mempunyai peluang mengalami stres kerja tinggi 12 kali dibandingkan karyawan dengan umur tua.

Tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang bervariasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin luas juga pengetahuan yang ia dapat serta memiliki cara berfikir yang luas dan mudah dalam menemukan jalan keluar pada pekerjaan yang dilakukan (Oktari dkk., 2021). Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang semakin ringan stres yang dialami karena semakin tepat penyelesaian masalah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah pendidikan seseorang semakin berat atau besar kemungkinan mengalami stres (Fijianto dkk., 2021).

Sistem *shift* kerja karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa terbagi menjadi 3 *shift* kerja yaitu *shift* pagi, *shift* siang dan malam. Sistem *shift* kerja dapat membuat variasi waktu istirahat bagi pekerja. Karyawan dengan *shift* pagi umumnya cenderung *fresh* jika dibandingkan dengan *shift* kerja yang lain, terutama *shift* malam yang dapat membuat karyawan mudah mengantuk dan cepat lelah. Pada penelitian Hasan dkk. (2018) di CCR PT. PJB UP Paiton ditemukan bahwa terdapat hubungan antara *shift* kerja dan stres kerja dikarenakan berkaitan dengan fokus dan konsentrasi dalam bekerja. *Shift*

malam cenderung menyebabkan rasa lelah yang berlebih biasanya karena tidak beristirahat dulu sebelum masuk *shift* malam.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang diatas, akan dikaji lebih mendalam mengenai determinan stres kerja pada karyawan Unit produksi PT. Semen Tonasa.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis dalam penelitian ini merumuskan masalah “faktor determinan apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui faktor determinan apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan unit produksi dan PT. Semen Tonasa Tahun 2023.

2. Untuk mengetahui hubungan umur dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
3. Untuk mengetahui hubungan tingkat pendidikan dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
4. Untuk mengetahui hubungan konflik kerja dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
5. Untuk mengetahui hubungan *shift* kerja dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
6. Untuk mengetahui faktor stres kerja yang paling berpengaruh pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi instansi terutama dalam menentukan langkah- langkah yang efektif untuk mencegah pekerja mengalami stress kerja.

2. Manfaat Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi agar dapat menambah pengetahuan dan dapat menjadi sarana bagi peneliti selanjutnya, khususnya mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja.

### 3. Manfaat Bagi Peneliti

Peneliti mendapatkan pengalaman dalam melakukan penelitian dan dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan di bangku perkuliahan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Umum tentang Stres Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Stres**

Istilah stres diambil dari Bahasa Inggris yaitu “stress”. Dalam Kamus Oxford *stress* diartikan dengan *pressure or worry caused by the problems in somebody’s life*, yang berarti tekanan atau kekhawatiran yang disebabkan oleh masalah dalam hidup seseorang. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia stres adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor dari luar (Muslim, 2020). Stres merupakan suatu keadaan yang diterima seseorang akibat adanya perubahan lingkungan yang diterima sebagai hal yang mengancam, merusak kondisi dinamis seseorang. Stres seseorang dapat bersumber dari banyak hal seperti dalam internal seseorang tersebut, lingkungan bahkan keluarga (Sutioningsih dkk, 2019).

##### **2.1.2 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan reaksi seseorang baik secara fisiologis, psikologis, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beban kerja yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan akan menyebabkan stres di tempat kerja. Stres kerja pada intinya mengacu

pada situasi kerja yang mengancam pekerja atau menimbulkan rasa ketidaknyamanan di tempat kerja (Rudyarti, 2019).

Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menciptakan tuntutan psikologis dan fisik sehingga berdampak pada timbulnya stres kerja (Ekaputra dan Sitohang, 2021). Sedangkan menurut Bhastary (2020) stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa tertekan atas pekerjaannya. Hal demikian menimbulkan emosi yang sulit terkontrol, perasaan mudah gelisah, sulit tidur, mudah gelisah, cemas, tegang, meningkatnya tekanan darah, dan mengalami gangguan pencernaan.

### **2.1.3 Sumber Stres Kerja**

Menurut Robbins (2008) dalam Herlina (2019) menyatakan bahwa sumber stres kerja terdiri atas :

#### **1. Faktor-Faktor Lingkungan**

Faktor lingkungan menjadi salah satu hal yang memengaruhi tingkat stres kerja karyawan dalam organisasi, dapat berupa pemimpin baru atau pemerintahan baru dalam organisasi, struktur organisasi, ekonomi dan iklim politik serta hubungan antar orang yang berada dalam lingkup organisasi tersebut.

## 2. Faktor-Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga terlibat dalam memengaruhi stres kerja. Beberapa tuntutan kerja dapat sebagai berikut :

### a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas menjadi faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Hal ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas yang diterima), situasi kerja, dan penataan fisik. Semakin banyaknya pekerjaan yang saling bergantung antara pekerjaan seseorang dan tugas orang lain, maka semakin besar potensi untuk terjadi stres.

### b. Tuntutan peran

Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berkaitan dengan tekanan yang diterima seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dilakukan dalam organisasi tertentu. Permasalahan peran akan menimbulkan harapan-harapan yang hampir tidak bisa dicapai. Jika hal tersebut terjadi, maka karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai hal apa yang harus dikerjakannya.

### c. Tuntutan pribadi

Tuntutan pribadi berkaitan dengan stres kerja yang diakibatkan adanya tekanan yang bersumber dari karyawan lain. Apabila dukungan sosial dari rekan-rekan kerja kurang

dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat mengakibatkan stres kerja dalam kategori besar, terutama pada karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

### 3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor pribadi mencakup kehidupan pribadi karyawan, faktor terkait sebagai berikut :

#### a. Faktor persoalan keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa persoalan keluarga berpengaruh besar terhadap pribadi seseorang, hubungan dengan keluarga. Hubungan tidak harmonis menimbulkan stres bagi karyawan dan dapat terbawa sampai ke tempat kerja.

#### b. Masalah ekonomi

Karyawan yang tidak mampu mengatur keuangan dengan baik sehingga menciptakan stres bagi karyawan dan dapat mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

#### c. Karakteristik bawaan pribadi

Gejala stres yang dialami di lingkungan kerja yang sebenarnya berasal dari dalam diri karyawan tersebut.

#### **2.1.4 Faktor yang Menyebabkan stres Kerja**

Stres merupakan kondisi natural dari kehidupan manusia, hal ini menjadikan sulit untuk mendefinisikan stress secara langsung. Karena

sebab-akibat stress itu sendiri menjadi hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Namun, jelas bahwa sebagian besar orang mendefinisikan stress adalah perasaan negative bukan perasaan positif (Saleh dkk., 2020).

Seseorang dapat merasakan stres fisik disebabkan oleh aktivitas monoton, tidak cukup tidur, pola makan yang buruk atau efek dari suatu penyakit (Saleh dkk., 2020). Menurut Asih dkk. (2018) semakin seringnya terjadi stres dapat berdampak pada tubuh dan rentan terkena suatu penyakit. Stres sering kali memiliki dampak yang sangat merugikan kesehatan individu di masa dewasa menengah.

Tarwaka (2004) dalam Febrianti dan Khotimah (2020) bahwa perbedaan reaksi antara individu tersebut sering disebabkan karena psikologis dan sosial yang dapat merubah dampak *stressor* bagi individu. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, temperamental, genetik, intelegensia, pendidikan, kebudayaan.
2. Ciri kepribadian seperti *introvert* dan *ekstrovert*, tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri.
3. Sosial-kognitif seperti dukungan sosial, hubungan sosial dengan lingkungan sekitarnya.
4. Strategi untuk menghadapi setiap stres yang timbul.

Menurut Cooper C. L. (1989) dalam Munandar (2006) mengklasifikasikan pembangkit stres kerja (*stressor*) dalam lima kategori besar sebagai berikut :

1. Faktor intrinsik dalam pekerjaan, faktor ini meliputi :
  - a. Tuntuan fisik yaitu kondisi kerja fisik memiliki dampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja karyawan sehingga menjadi pembangkit stres. Kondisi fisik tersebut meliputi bising, getaran, pencahayaan, suhu, debu).
  - b. Tuntuan tugas. Termasuk shift kerja yaitu kesehatan pekerja dapat terganggu akibat adanya shift kerja, terutama pada pekerja shift malam. Selain itu, beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit dapat menjadi pembangkit stres kerja.

2. Faktor peran individu dalam organisasi

Tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik fungsinya (*disfunction*) peran, yang dapat menjadi pembangkit stres kerja misalnya konflik peran serta kebimbangan peran (*roleambiguity*).

3. Faktor hubungan dalam pekerjaan

Stres dapat timbul karena tenaga kerja harus bekerja sama dengan pekerja lain. Stres dapat timbul karena adanya perbedaan, perselisihan antara individu yang satu dengan yang lainnya,

sehingga akan terjadi konflik antara karyawan dan karyawan lain.

Hal ini dapat menimbulkan stres kerja.

#### 4. Faktor perkembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres yang timbul karena ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan atau promosi yang kurang.

#### 5. Faktor diluar pekerjaan

Faktor ini mencakup segala unsur kehidupan yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Konflik yang di terima antar anggota keluarga, lingkungan tetangga, masyarakat, dan komunitas.

### **2.1.5 Gejala Stres Kerja**

Stres kerja sangat rentan sekali terjadi di lingkungan pekerjaan. Terdapat beberapa gejala yang dialami karyawan sedang mengalami stress kerja. Menurut Robbins dan Timothy (2016:434) dalam Asih dkk., (2018) gejala stres kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

#### 1. Gejala fisiologis

Stres dapat menimbulkan perubahan dalam sistem metabolisme, meningkatkannya tekanan darah, bertambahnya detak jantung dan nafas, menimbulkan sakit kepala serta serangan jantung.

## 2. Gejala Psikologis

Stres dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, kecemasan, mudah marah, merasa sendiri, frustrasi, bosan dan ketegangan.

## 3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berhubungan dengan perilaku yaitu penurunan produktivitas kerja, ketidakhadiran, perubahan pola makan, berbicara cepat dan gangguan tidur.

### **2.1.6 Dampak Stres Kerja**

Stres tidak hanya dapat mengganggu kemampuan berpikir, konsentrasi seseorang jika berlanjut dalam jangka waktu yang panjang dapat juga mengganggu kondisi tubuh (Mukhtar, 2021). Adapun kategori dampak stres kerja yang disusun Cox sebagai berikut (Sutejo, 2019):

1. Dampak subjektif ialah kebosanan, kelelahan, depresi, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri dan merasa kesepian.
2. Dampak perilaku, pekerja dalam melakukan pekerjaannya mudah emosi, makan berlebihan, merokok berlebihan dan perilaku impulsif.
3. Dampak kognitif, ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi yang menurun, kurang perhatian, sangat peka akan kritik dan rintangan mental.

4. Dampak fisiologis meningkat seperti denyut jantung dan tekanan darah, mulut kering, mudah berkeringat, membesarnya pupil mata dan tubuh panas dingin.
5. Dampak organisasi menurun, ketidakpuasan dalam bekerja, terasing dari kerabat kerja, menurunnya produktivitas kerja.

### **2.1.7 Tahapan Stres Kerja**

Warastri (2019) telah mempelajari akibat apabila stressor muncul terus menerus, kemudian mengemukakan istilah *General Adaption Syndrom (GAS)* yang terdiri dari rangkaian tahapan reaksi fisiologis terhadap *stressor*:

1. Tahap reaksi alarm (*The Alarm Reaction*)

Pada tahap ini akan mengalami kejadian yang menyebabkan stres atau sesuatu yang menyebabkan perubahan psikologi pada tubuh. Hal yang dapat terjadi pada tahap ini seperti peningkatan denyut jantung, peningkatan pernafasan, penurunan suhu badan.

2. Tahap resistensi (*The Stage of Resistance*)

Pada tahap ini tubuh masih terus berusaha bertahan untuk melawan dan beradaptasi dengan *stressor*. Indikator perilaku tahap ini kurang perhatian terhadap keluarga, perubahan pola makan, insomnia, dan kemarahan. Adapun indikator kognitif meliputi kesulitan memecahkan masalah, bingung, dan mimpi

buruk. Indikator emosi meliputi ketakutan, kecemasan, kesedihan, panik, dan depresi.

### 3. Tahap Fatigue (*The Stage of Exhaustion*)

Respon fisiologis masih berlangsung. Hal ini mengakibatkan lemahnya sistem tubuh dan merusak energi tubuh. Jika hal ini terus berlangsung, maka tubuh akan mengalami kelelahan, timbulnya penyakit, dan kerusakan fisiologis bahkan kematian.

#### **2.1.8 Pengendalian Stres Kerja**

Menurut NIOSH (1999), pengendalian stres kerja di tempat kerja dapat dilakukan dengan cara pendekatan seperti pendekatan dalam manajemen stres dan perubahan organisasi.

##### 1. Manajemen Stres

Manajemen stres biasanya dilakukan dengan cara memberikan pelatihan manajemen stres bagi pekerja melalui *Employee Assistance Program* (EAP). Pelatihan ini guna meningkatkan kemampuan pekerja untuk mengatasi situasi yang sulit. Program ini sudah dijalankan sekitar hampir setengah perusahaan besar di Amerika. Program manajemen stres mencakup penjelasan sifat, sumber stres, dampak stres bagi kesehatan dan kemampuan untuk mengurangi stres bagi pekerja. *Employee Assistance Program* ini menyediakan pelayanan konseling bagi pekerja, baik menyangkut masalah pribadi maupun

pekerjaan. Pelaksanaan manajemen stres ini membantu dalam mengurangi gejala stres seperti kecemasan dan gangguan tidur.

## 2. Perubahan organisasi

Perubahan organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan jasa konsultan untuk melakukan perbaikan kondisi kerja organisasi. Pendekatan cara ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi aspek stres kerja yang terdapat di tempat kerja, seperti beban kerja berlebih, melakukan desain strategi untuk menghilangkan stres yang telah diidentifikasi. Keuntungan pendekatan ini dapat mengurangi dan mengatasi penyebab dasar stres kerja, namun tidak begitu disukai oleh atasan karena harus melibatkan perubahan dalam rutinitas kerja, jadwal produktivitas atau struktur organisasi.

### **2.2 Tinjauan Umum tentang Beban Kerja**

Beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada (Budiasa, 2021). Sedangkan menurut Wangi dkk. (2020) beban kerja merupakan beban kerja fisik dan psikologis. Dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, mendorong, mengangkat. Sedangkan beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental dan sosial. Lebih lanjutnya terdapat persamaan umum dalam standar beban kerja dimana setiap orang hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu, karena seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja (Mahawati, 2021).

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (Budiasa, 2021).

Hakimim dkk. (2018) menyatakan beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut:

1. Beban kerja diatas normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.

## 2. Beban kerja normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja

## 3. Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

Nabawi (2019) faktor yang memengaruhi beban kerja sebagai berikut :

### 1. Faktor Eksternal

Faktor yang memengaruhi diri pekerja yang berasal dari luar dan memengaruhi beban kerja (*stressor*), meliputi :

- a. Tugas-tugas baik tugas fisik maupun mental. Tugas fisik meliputi kondisi ruang kerja, prasarana kerja dan kondisi ruang kerja. Sedangkan tugas mental meliputi tanggungjawab dan kesempurnaan dari pekerjaan.
- b. Organisasi dalam pekerjaan, meliputi lamanya karyawan bekerja, waktu karyawan untuk beristirahat, sistem karyawan menerima upah, tugas dan kewenangan karyawan.
- c. Lingkungan dalam bekerja, meliputi lingkungan psikologis (penempatan lingkungan kerja), lingkungan fisik (kebisingan,

penerangan), lingkungan biologis (parasit dan virus), dan lingkungan kimiawi (debus, gas pencemaran).

## 2. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja yang dapat memengaruhi beban kerja (strain) meliputi :

- a. Faktor somatis, meliputi ukuran badan, status gizi dan jenis kelamin.
- b. Faktor psikis, meliputi motivasi dalam melakukan pekerjaan, tekad untuk berkerja, dan persepsi dalam bekerja.

Klasifikasi beban kerja terbagi menjadi dua sebagai berikut :

### 1. Beban Kerja Fisik

Menurut Kusumaningsih dkk. (2020) beban kerja fisik ialah kerja yang menggunakan energi fisik pada otot manusia yang dijadikan sebagai sumber tenaga. Beban kerja fisik disebut juga '*manual operation*' dimana performansi kerja sepenuhnya bergantung dari upaya manusia yang berperan sebagai sumber dan pengendali tenaga.

Beban kerja fisik manusia terdiri dari dua sisi yaitu sisi fisiologis dan sisi biomekanika. Dari sisi fisiologi tubuh meliputi denyut jantung, pernapasan. Sedangkan sisi biomekanika lebih melihat kepada aspek terkait proses mekanik yang terjadi pada tubuh, seperti kekuatan otot, dan sebagainya (Pujiastuti dkk., 2021).

Salah satu metode pengukuran beban kerja fisik yang dapat digunakan ialah metode analisis *cardiovascular load* (CVL). Pada metode

ini akan dibandingkan antara peningkatan denyut nadi istirahat dengan denyut nadi maksimum (Ishak dan Zalukhu, 2019).

## 2. Beban Kerja Mental

Beban kerja yang berhubungan dengan mental yang tidak dirancang dengan baik dapat menyebabkan sejumlah efek buruk seperti perasaan lelah, kebosanan, serta berkurangnya kehati-hatian dalam bekerja. Selain itu, lupa dalam menjalankan sesuatu atau tidak melakukan aktivitas pada waktunya, sulit mengalihkan konsentrasi, sulit beradaptasi pada dinamika perubahan sistem, maupun kecenderungan untuk tidak memperhatikan hal-hal terjadi di sekelilingnya (Hastutiningsih, 2019).

Beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih antara lain (Hakimim dkk., 2018) :

- a. Gejala fisik. Sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu makan menurun.
- b. Gejala mental. Mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa.
- c. Gejala social atau perilaku. Banyak merokok, minum alcohol, menarik diri, dan menghindar.

Metode pengukuran beban kerja mental secara subjektif salah satunya adalah metode menggunakan Indeks Beban Tugas dan *National Aeronautics and Space Administration - NASA (NASA Task Load Index –*

TLX). Metode NASA-TLX dikembangkan oleh Sandra G dan Lowell E. Staveland tahun 1981. Adapun indikator dalam penilaian ini sebagai berikut (Febrilliandika dan Nasution, 2020) :

- a. *Mental Demand* (MD), yaitu kegiatan yang diperlukan dalam melakukan aktivitas seperti berpikir, mengingat.
- b. *Physical Demand* (PD), yaitu besarnya kegiatan aktivitas fisik yang dilakukan atau diperlukan untuk melaksanakan aktivitas seperti mendorong, mengangkat, berjalan.
- c. *Temporal Demand* (TD), yaitu jumlah beban yang berhubungan dengan dengan waktu yang dialami selama pekerjaan dilaksanakan.
- d. *Performance* (P), yaitu seberapa besar kepuasan dan keberhasilan yang dirasakan seseorang atas hasil kerjanya.
- e. *Effort* (EF), yaitu gabungan antara kegiatan fisik dan kerja mental yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- f. *Frustration Level* ( FR), yaitu seberapa besar tingkat keamanan, ketenangan, kenyamanan yang dirasakan selama melakukan pekerjaan.

Menurut Rahdiana dkk. (2021) langkah-langkah dengan menggunakan metode NASA TLX sebagai berikut :

#### 1. Pembobotan

Responden diminta untuk memilih dari dua dimensi yang berbeda dengan metode perbandingan berpasangan. Total

perbandingan berpasangan berpasangan untuk keseluruhan dimensi (6 dimensi) yaitu 15. Bobot dimensi diambil dari jumlah perhitungan masing-masing dimensi.

## 2. Pemberian rating

Pada tahap ini, responden diminta untuk memberikan rating/penilaian terhadap keenam dimensi beban mental. Rating yang diberikan subjektif tergantung beban mental yang dirasakan karyawan. Untuk memperoleh skor akhir beban mental NASA-TLX, bobot dan rating setiap indikator dikalikan kemudian dijumlahkan dan dibagi 15 (jumlah perbandingan berpasangan).

### 2.3 Tinjauan Umum tentang Umur

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Usia berhubungan dengan persepsi dan respon seseorang terhadap *stressor* yang diterima. Jika *stressor* diperspekikan buruk maka akan mudah mengalami stres yang berat, dan semakin matang usia seseorang semakin baik pula persepsi dan respon terhadap *stressor* (Marshanty dkk., 2019).

Umur merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan seorang pekerja mengalami stres akibat kerja, semakin tua umur pekerja dapat menyebabkan rendahnya kemungkinan untuk mengalami stres hal ini dikarenakan pekerja dengan umur yang tua akan memiliki tingkat kematangan kondisi kesehatan mentalnya. Sedangkan pekerja dengan usia

lebih muda akan lebih mudah mengalami stres kerja dibandingkan pekerja dengan umur lebih tua. Hasil penelitian yang dilakukan Aprianti dan Surono pada tahun 2018 mengenai faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada dosen di Stikes Y Bengkulu. Hasil yang didapatkan terdapat hubungan antara umur dan stres kerja, dimana dosen dengan umur muda sebagian besar mengalami stres sedang, dan untuk kategori umur lebih tua sebagian besar mengalami stres ringan (Aprianti dan Surono, 2018).

Pekerja dengan usia yang lebih tua akan semakin mampu menunjukkan sikap kematangan jiwa, dalam artian cara berfikir rasional, bijaksana, mampu mengendalikan emosi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Khoirunnisa dkk., (2020) mengenai stres kerja, bahwa 84,7% responden dengan usia muda berpotensi mengalami stres kerja, sedangkan responden yang tua 63,3% berpotensi untuk mengalami stres kerja. Hal ini dikarenakan individu yang berumur tua memiliki pengalaman dalam menghadapi stres dibandingkan individu yang berumur muda.

#### **2.4 Tinjauan Umum tentang Pendidikan**

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pendidikan merupakan bagian penting dalam sebuah negara. Pendidikan berperan penting dalam dunia kerja sehingga banyak perusahaan yang menuntut pegawainya berpendidikan yang tinggi. Kesempatan untuk mendapat pekerjaan akan lebih mudah jika memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan melalui pendidikan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan menentukan arah dan tujuan perusahaan (Cahyadi dan Prastyani, 2020).

Pendidikan yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal terakhir yang diperoleh di sekolah. Menurut Notoadmojo (2010) pendidikan merupakan upaya persuasi agar masyarakat mau melakukan praktik-praktik (tindakan) untuk memelihara (mengatasi masalah-masalah), dan meningkatkan kesehatannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muallim dan Adeko pada tahun 2020 mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja PT. Bumi Angkasa Makmur di Kabupaten Bengkulu Tengah menunjukkan ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja. Tarwaka (2004) mengatakan secara konseptual pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia baik secara formal maupun informal karena setiap pekerjaan akan kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang handal.

Pendidikan seseorang akan berpengaruh pada seluruh aspek kehidupan seseorang baik pikiran, perasaan maupun sikapnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima konsep hidup sehat secara mandiri. Tingkat pendidikan rendah seseorang akan menyebabkan orang tersebut mudah mengalami kecemasan, semakin tinggi tingkat pendidikannya akan terpengaruh cara berpikirnya. Kecemasan dapat muncul pada setiap orang jika mengalami tekanan dan perasaan mendalam menyebabkan masalah psikiatrik dan dapat berlangsung dalam jangka waktu yang panjang (Pardede dkk., 2020).

## **2.5 Tinjauan Umum tentang Konflik Kerja**

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam suatu perusahaan sebab adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta persaingan untuk mendapatkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan (Kambey, dkk., 2021). Menurut Robbins dalam Paat (2020) konflik kerja adalah suatu keadaan yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak yang lain memengaruhi secara negatif atau akan memengaruhi secara negatif pihak lain.

Menurut Nurainiah (2020) konflik terbagi menjadi empat sebagai berikut:

1. Konflik hirarki, yaitu konflik yang terjadi pada berbagai macam tingkat hirarki dalam organisasi. Misalnya antara pimpinan dan bawahan.

2. Konflik fungsional, yaitu konflik yang terjadi pada macam-macam departemen yang memiliki masing-masing fungsi dalam organisasi. Misalnya konflik antara pihak produksi dan pemasaran.
3. Konflik staf dan kepala unit, yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang kerja. Misalnya karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
4. Konflik formal-informal, yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi formal. Misalnya pemimpin yang menempatkan norma yang salah dalam organisasi.

Penyebab timbulnya konflik sebagai berikut (Walangantu dkk., 2018) :

1. Perbedaan pendapat, masing-masing pihak merasa bahwa dirinya yang paling benar. Bila perbedaan pendapat ini cukup tajam, maka akan menimbulkan rasa yang kurang enak dan ketegangan.
2. Salah paham, persepsi terhadap orang lain yang kurang benar misalnya seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi pihak lain menganggap bahwa tindakan tersebut merugikan.
3. Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan, tindakan yang dilakukan oleh salah satu pihak yang dianggap merugikan atau masing-masing pihak merasa dirugikan pihak lain. Jika sudah merasa dirugikan maka timbul perasaan kurang simpati bahkan timbulnya benci.

4. Perasaan yang terlalu sensitif, memiliki perasaan seperti ini wajar, tetapi pihak lain menganggap hal ini merugikan. Konflik terjadi karena perasaan yang terlalu sensitif dalam menerima suatu kondisi.

## 2.6 Tinjauan Umum tentang *Shift* Kerja

*Shift* kerja adalah periode kerja oleh sekelompok pekerja yang mulai bekerja saat kelompok lain selesai, misalnya dengan mekanisme jam kerja siang/malam. Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Pasal 77 Ayat 2 secara lebih luas *shift* kerja mengacu pada jadwal kerja yang diterapkan secara bergilir yang terjadi satu kali dalam 24 jam. Ini dapat mencakup *shift* pagi, siang dan malam. Praktik umum dari *shift* kerja terdiri dari 7 jam atau maksimal 8 jam dalam 5 atau 6 hari kerja dengan ketentuan total 40 jam kerja selama sepekan.

*Shift* kerja erat kaitannya dengan *circadian rhythm* (ritme sirkadian), terutama pada *shift* malam. *Circadian rhythm* merupakan irama yang siklusnya 24 jam di dalam tubuh manusia. Pada umumnya, waktu kerja manusia tidak ideal jika dilakukan di malam hari karena dapat memengaruhi perubahan ritme sirkadian sehingga fungsi fisiologis terkait kapasitas kemampuan kerja terpengaruhi. Fungsi fisiologis tubuh manusia berubah dalam waktu 24 jam, dan fungsi tubuh tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal atau minimal. Umumnya, fungsi tubuh akan meningkat jika pagi hari, melemah pada sore hari, dan menurun pada malam hari karena malam hari digunakan untuk memulihkan dan memperbaiki tenaga (Sefrina, 2021).

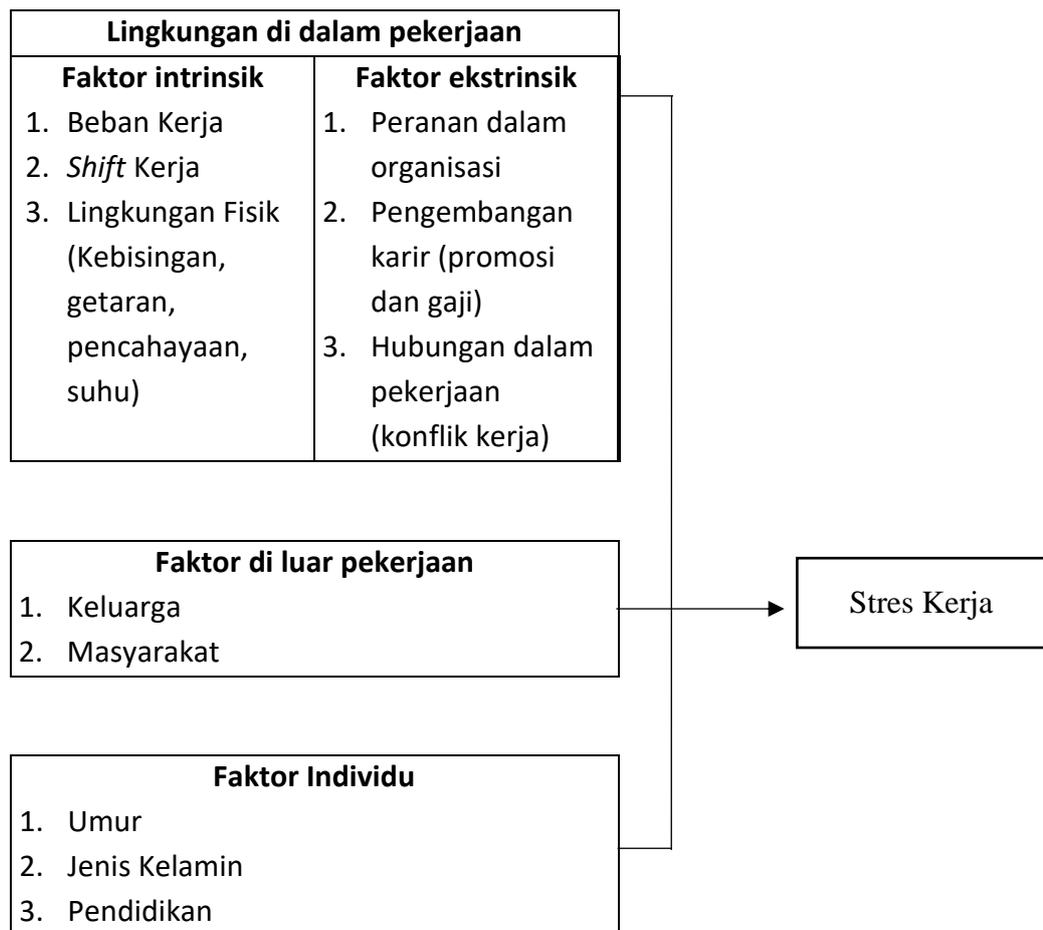
Dengan terganggunya *circadian rhythms* pada tubuh pekerja akan terjadi dampak fisiologis pada pekerja seperti gangguan gastrointestinal, gangguan pola tidur dan gangguan kesehatan lain. *Circadian rhythms* berhubungan dengan suhu tubuh, tingkat metabolisme, detak jantung, tekanan darah, dan komposisi kimia tertentu pada tubuh. *Circadian rhythms* dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti terang, gelap, dan suhu lingkungan (Walker dkk., 2020).

## **2.7 Tinjauan Umum tentang Unit CCR**

Operator menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang memiliki tugas untuk melayani, menjaga, dan menjalankan suatu mesin, peralatan, telepon, dan lain-lain. Menurut Maulidiyati (2019) *Central Control Room* (CCR) merupakan bagian penting dari strategi perusahaan untuk melakukan produksi dan meningkatkan kontrol dalam peralatan atau mesin. Operator adalah orang yang bertugas untuk mengendalikan peralatan atau mesin dari ruang CCR. Ruang kontrol atau CCR berfungsi sebagai pusat perintah untuk pengambilan keputusan yang diperoleh dari data yang diterima berdasarkan kejadian di lapangan. Perintah dari ruang kontrol akan dapat dikirim kembali ke orang yang bertugas di lapangan mengenai mesin atau peralatan dari jarak jauh. CCR adalah otak dari perusahaan, hal ini dikarenakan CCR ialah penerima utama, penyelenggara dan distributor informasi dari segala kegiatan yang sedang berlangsung di perusahaan.

## 2.8 Kerangka Teori

Berikut merupakan kerangka teori yang diadaptasi dari teori Cooper C. L. (1989) dalam Munandar (2006), Tarwaka (2004) dalam Febrianti dan Khotimah (2020).



Sumber : Cooper C. L.(1989) dalam Munandar (2006), Tarwaka (2004) dalam Febrianti dan Khotimah (2020).

**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEP**

#### **3.1 Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apa saja faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa. Kerangka konsep ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini ialah stres kerja, sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja mental, umur, pendidikan, konflik kerja dan *shift* kerja. Berikut penjelasan dari variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut :

##### **1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapi. Stres juga dapat dikatakan sebagai suatu keadaan ketegangan oleh karenanya terjadi ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, cara berfikir, dan keadaan seorang karyawan (Fauzi dan Kusumayadi, 2023).

##### **2. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Malinda, 2023). Beban kerja mental merupakan perbedaan antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan. Tuntutan mental dapat

berupa pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, monoton, dan tanggung jawab yang tinggi.

### 3. Umur

Umur dapat diartikan sebagai tingkat kematangan seseorang dalam menghadapi tuntutan dalam pekerjaan, meskipun tidak selamanya orang yang berumur mampu bersikap dewasa. Semakin bertambahnya umur semakin banyaknya pengalaman dan masalah yang pernah dilalui, sehingga kemampuan mengatasi masalah lebih besar.

### 4. Tingkat Pendidikan

Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), dengan kualitas yang baik maka akan membantu dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin rendah tingkat pendidikan seseorang, maka semakin berisiko mengalami stres.

### 5. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai dari sudut pandang masing-masing.

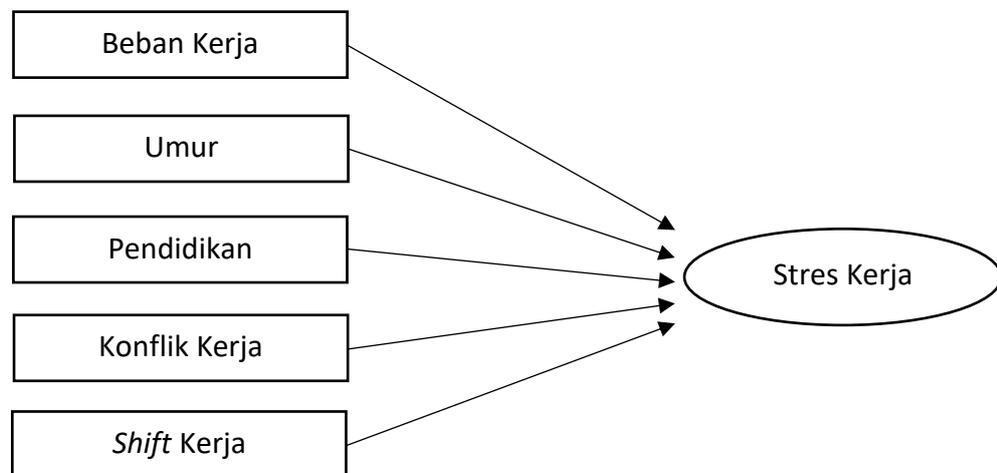
### 6. *Shift* Kerja

*Shift* kerja merupakan periode waktu yang telah ditentukan sebagai jadwal untuk bekerja. *Shift* kerja dilaksanakan agar perusahaan tetap melakukan kegiatan produksinya, namun sistem ini dapat berdampak

tidak baik bagi pekerjaanya karena dapat menimbulkan kelelahan, beban kerja, dan menurunnya kinerja karyawan (Arianto dan Puspita, 2019).

### 3.2 Kerangka Konsep

Berdasarkan dasar pemikiran variabel yang diteliti di atas, maka dapat digambarkan hubungan antara variabel sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Kerangka Konsep**

Keterangan :

- = Variabel Dependen
- = Variabel Independen
- = Arah Hubungan Variabel

### 3.3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Adapun definisi operasional dan kriteria objektif sebagai berikut :

#### 1. Stres Kerja

Stres kerja dalam penelitian ini adalah suatu kondisi ketegangan pada responden yang timbul akibat interaksi dengan pekerjaan pada lingkungan kerja yang ditandai dengan adanya perubahan dalam diri atau

respon tubuh yang dapat berupa respon psikologis, fisioplogis, maupun perilaku. Dalam penelitian ini, stres diukur dengan menggunakan alat ukur bantu kuesioner Survei Diagnostik Stres (*Stress Diasnostic Survey*). Responden diminta menjawab semua pertanyaan yang diberi nilai mulai 1 sampai 5 yang dianggap dominan dan paling tepat menyangkut sumber stres.

Rumus :

Skor jawaban :

Selalu = 5

Sering = 4

Kadang-kadang = 3

Jarang = 2

Tak pernah = 1

Skor tertinggi = jumlah pertanyaan x bobot tertinggi

$$= 30 \times 5 = 150$$

Skor terendah = jumlah pertanyaan x bobot terendah

$$= 30 \times 1 = 30$$

Kisaran (range) = skor tertinggi – skor terendah

$$= 150 - 30 = 120$$

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{120}{2}$$

$$I = 60$$

$$\text{Masa skor standar} = 150 - 60 = 90$$

Kriteria Objektif :

- a. Stres ringan : apabila skor total  $< 90$
- b. Stres berat : apabila skor total  $\geq 90$

(Ivancevich and Matteson, 1980)

## 2. Beban Kerja

Beban kerja pada penelitian ini adalah tingkat beban kerja secara mental yang diperoleh dengan menggunakan metode NASA – TLX (*National Aeronautics and Space Administration Task Load Index*). Beban kerja menunjukkan seberapa banyak aktivitas mental yang dilakukan karyawan seperti membuat keputusan, mengarahkan, berfikir. Seorang pekerja saat melakukan pekerjaan mendapatkan beban kerja mental atas tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya. Pengukuran dilakukan pada saat setelah pekerja melakukan pekerjaannya di sesi akhir tugasnya.

Kriteria Objektif :

- a. Ringan : apabila skor total  $< 80$
- b. Berat : apabila skor total  $\geq 80$

(Hart and Stavelan, 1981 dalam Tarwaka, 2010)

### 3. Umur

Umur pada penelitian adalah jumlah tahun yang dihitung mulai dari responden lahir sampai saat penelitian ini dilakukan.

Kriteria Objektif :

- a. Tua : apabila umur responden  $\geq$  36 tahun
- b. Muda : apabila umur responden  $<$  36 tahun

### 4. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dilulusi responden sebelum penelitian dilakukan.

Kriteria Objektif :

- a. Rendah : apabila responden tidak sekolah – tamat SMA/SMK
- b. Tinggi : apabila responden tamat Akademi – Perguruan

Tinggi

(Notoadmojo, 2003)

### 5. Konflik Kerja

Konflik kerja pada penelitian ini merupakan suatu pertentangan antara apa yang diharapkan karyawan terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya pada pekerja. Skala pengukuran menggunakan skala *likert*.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Kriteria Objektif :

Ada : apabila responden memperoleh skor  $\geq 60$

Tidak ada : apabila responden memperoleh skor  $< 60$

#### 6. *Shift* Kerja

*Shift* kerja pada penelitian ini merupakan pembagian waktu yang disesuaikan dengan ketentuan dari PT. Semen Tonasa. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

Kriteria Objektif :

- a. *Shift* pagi : Mulai dari pukul 07.30 – 15.30 WITA
- b. *Shift* siang : Mulai dari pukul 15.30 – 23.30 WITA
- c. *Shift* malam : Mulai dari pukul 23.30 – 07.30 WITA

(PT. Semen Tonasa, 2023)

### 3.4 Hipotesis Penelitian

#### 3.4.1 Hipotesis Nol ( $H_0$ )

1. Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
2. Tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
3. Tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.

4. Tidak ada hubungan antara konflik kerja dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
5. Tidak ada hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.

#### **3.4.2 Hipotesis Alternatif (Ha)**

1. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
2. Ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
3. Ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
4. Ada hubungan antara konflik kerja dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.
5. Ada hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada karyawan unit produksi PT. Semen Tonasa Tahun 2023.