

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN SHIFT KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN DI KERJA SAMA OPERASI KEBUN & PABRIK PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA XIV UNIT PKS LUWU TAHUN 2024**



**BERTHA DWILIA
K011201135**



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN SHIFT KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN DI KERJA SAMA OPERASI KEBUN & PABRIK PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA XIV UNIT PKS LUWU TAHUN 2024**

BERTHA DWILIA

K011201135



PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024



PERNYATAAN PENGAJUAN

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN SHIFT KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI KERJA SAMA OPERASI KEBUN & PABRIK PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV UNIT PKS LUWU TAHUN 2024

BERTHA DWILIA

K011201135

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



SKRIPSI

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN SHIFT KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN DI KERJA SAMA OPERASI KEBUN & PABRIK PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XIV UNIT PKS LUWU TAHUN 2024

BERTHA DWILIA

K011201135

Skripsi,

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian sarjana Kesehatan Masyarakat
pada 2 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

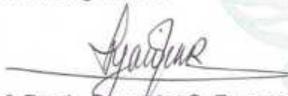
pada

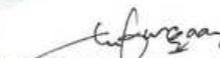
Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


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


dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D
NIP. 19580404 198903 1 001

Mengetahui :
Ketua Program Studi


Dr. Hasnawati Anqam, SKM, M.Sc
NIP. 19760418.200501 2 001



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, hasil berjudul "Hubungan Beban Kerja dan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di Kerja Sama Operasi Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Ibu Prof Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS sebagai dosen pembimbing I dan bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D sebagai dosen pembimbing II. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka hasil ini. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan hasil ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa hasil ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 10 Oktober 2024



Bertha Dwilia
K011201135



UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih, anugerah dan karunia-Nya sehingga saya daya dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Dengan segala kerendahan hati bersama dengan ini saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepadalbu Prof. Dr.dr.Hj. Syamsiar S Russeng, MS selaku dosen pembimbing 1 dan bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing 2 saya atas segala arahan dan bimbingan yang selama ini telah diberikan kepada saya sejak penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, hingga saya sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi saya. Saya juga ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes dan Bapak Muhammad Rachmat, SKM.,M.Kes selaku penguji atas arahan serta saran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi saya berlangsung.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu yang telah memberikan izin dan ruang untuk melaksanakan penelitian. Terima kasih kepada seluruh karyawan Unit PKS Luwu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian yang saya lakukan. Kepada Rektor Universitas Hasanuddin dan seluruh jajaran Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin saya sampaikan terima kasih karena telah memberikan saya fasilitas yang baik selama saya menempuh jenjang S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat.

Pada akhirnya saya tiba di tahap akhir penyusunan skripsi dan ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, Mama Herlis Pekunde dan Papa Arius Moguncu, kakak Grace Maylani Moguncu, S.AN, kakak Agnesia Friskila Moguncu, S.Th, kakak Jhon Paing Steven Lumalo, adik Adel Friedrik Moguncu dan Khen Alex Moguncu serta semua rumpun keluarga, orang-orang yang mengasahi dan mencintai saya atas segala doa tulus yang tidak pernah putus dilangitkan untuk saya, segala tenaga, materi dan dukungan positif kepada saya disepanjang hidup saya. Juga ucapan terima kasih saya ucapkan kepada sahabat-sahabat tercinta saya Fadila Alzahra Baimin, Amanda Ria Amelia, dan Uswa Mustaina. Terima kasih juga kepada adik Selvani Talomba Tode yang selalu membantu saya selama ini baik melalui materi maupun tenaga yang sudah diberikan, dan juga yang selalu membantu di segala proses penyusunan skripsi saya, Dwita Maulidyah, Adhelin Tiku Rombedatu dan Onestin Bintang Paembonan. Terimakasih untuk keluargaku di tanah rantau, mami papi sekeluarga, ibu sekdes Pattontongan sekeluarga, ibu Salmiah, tante Darma, mama bapak Cito atas cinta kasih dan doa yang diberikan kepada saya. Tidak lupa pula saya ucapkan terima kasih kepada pemilik Nomor Induk Karyawan (NIK) 21042972 atas cinta, kesabaran, kesetiaan dan dukungan tanpa batas yang telah diberikan sepanjang



kasih telah menemani penulis berproses. Kepada teman-teman teman-teman KKN Posko 04 Desa Pattontongan. Terima kasih yang bisa diandalkan satu sama lain selama perkuliahan, sampai aku dan kesempatan yang Tuhan sudah tentukan, semoga hal-hal piri, Tuhan Yesus memberkati.

Penulis
Bertha Dwilia

ABSTRAK

Bertha Dwilia. **Hubungan Beban Kerja dan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di Kerja Sama Operasi Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024** (dibimbing oleh Ibu Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS dan Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D)

Beban kerja fisik yang tinggi dan tekanan mental yang berkelanjutan di tempat kerja dapat meningkatkan risiko stres, terutama bagi pekerja yang bekerja dalam sistem shift. Shift kerja seringkali mengganggu waktu istirahat bagi karyawan sehingga berpengaruh terhadap ritme biologis tubuh, yang dapat memperburuk efek stres. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan shift kerja dengan stres kerja pada karyawan di Unit PKS Luwu.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian observasional analitik dengan desain studi *cross-sectional*. Jumlah populasi karyawan yang bekerja dalam pengaturan shift pada penelitian ini adalah 136 orang karyawan laki-laki, kemudian sampel pada penelitian ini berjumlah 101 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Data stres kerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner penelitian terdahulu sebagai instrument penelitian, beban kerja mental menggunakan kuesioner NASA-TLX dan beban kerja fisik menggunakan alat ukur *oximeter pluse*. Selanjutnya dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *statistic chi-square* dengan menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, tabulasi silang (*cross-tabs*) dan narasi.

Hasil penelitian didapatkan bahwa beban kerja mental ($p=0,034$) $< 0,05$ dan shift kerja ($p=0,001$) $< 0,05$ berhubungan secara signifikan dengan stres kerja pada karyawan di Unit PKS Luwu. Sementara, beban kerja fisik ($p=1,000$) $> 0,05$ tidak berhubungan dengan stres kerja karyawan di Unit PKS Luwu. Diharapkan manajemen agar mengontrol beban kerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan serta mengatur jam kerja yang sesuai dengan standar yang berlaku, sehingga dapat menurunkan stres yang dialami oleh karyawan.

Kata Kunci: Kerja Fisik, Kerja Mental, NASA-TLX, Stres



ABSTRACT

Bertha Dwilia. **Relationship between Workload and Work Shift with Work Stress on Employees in the Plantation & Factory Operation Cooperation of PT. Perkebunan Nusantara XIV PKS Luwu Unit in 2024** (supervised by Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS and Dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D)

High physical workload and ongoing mental stress in the workplace can increase the risk of stress, especially for workers who work in shift systems. Shift work often disrupts employee rest time, thus affecting the body's biological rhythm, which can worsen the effects of stress. This study aims to determine the relationship between workload and shift work with work stress in employees at the Luwu PKS Unit.

The research method used is a quantitative method with an analytical observational research type with a cross-sectional study design. The population of employees working in shift arrangements in this study was 136 male employees, then the sample in this study amounted to 101 respondents. Sampling was carried out using a purposive sampling technique. Work stress data were obtained using a previous research questionnaire as a research instrument, mental workload using the NASA-TLX questionnaire and physical workload using an oximeter pulse measuring instrument. Furthermore, it was analyzed univariately and bivariately using the chi-square statistical test by presenting data in the form of frequency distribution tables, crosstabs and narratives.

The results of the study showed that mental workload ($p = 0.034$) < 0.05 and work shifts ($p = 0.001$) < 0.05 were significantly related to work stress in employees at the Luwu PKS Unit. Meanwhile, physical workload ($p = 1,000$) > 0.05 was not related to work stress in employees at the Luwu PKS Unit. It is expected that management will control the workload of employees in completing work and arrange working hours in accordance with applicable standards, so as to reduce the stress experienced by employees.

Keywords: Physical Work, Mental Work, NASA-TLX, Stress



DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Teori	7
1.6 Kerangka Konsep.....	7
1.7 Hipotesis Penelitian.....	8
1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	9
BAB II METODE PENELITIAN.....	13
2.1 Metode, Jenis dan Desain Penelitian	13
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	13
2.3 Populasi dan Sampel	13
2.4 Pengumpulan Data	14
2.5 Instrumen Penelitian	15
2.6 Pengolahan dan Analisis Data	15
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	17
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	17
3.2 Hasil	20
3.3 Pembahasan	25
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	37
4.1 Kesimpulan	37
4.2 Saran	37
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	9
Tabel 3.1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik di Unit PKS Luwu	20
Tabel 3.2 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Fisik di Unit PKS Luwu	21
Tabel 3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Mental di Unit PKS Luwu	21
Tabel 3.4 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Mental di Unit PKS Luwu	21
Tabel 3.5 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Stres Kerja di Unit PKS Luwu	21
Tabel 3.6 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja berdasarkan Karakteristik Usia pada Karyawan di Unit PKS Luwu	22
Tabel 3.7 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja berdasarkan Karakteristik Masa Kerja pada Karyawan di Unit PKS Luwu	22
Tabel 3.8 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja berdasarkan Karakteristik Divisi Kerja pada Karyawan di Unit PKS Luwu	23
Tabel 3.9 Distribusi Responden Hubungan Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja pada Karyawan di Unit PKS Luwu	23
Tabel 3.10 Distribusi Responden Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Karyawan di Unit PKS Luwu	24
Tabel 3.11 Distribusi Responden Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di Unit PKS Luwu	24



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Teori Penelitian.....	7
Gambar 1. 2 Kerangka Konsep Penelitian	7



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap tempat kerja tidak pernah lepas dari adanya potensi bahaya yang mampu memengaruhi kesehatan pekerja atau mampu mengakibatkan penyakit akibat kerja. Potensi bahaya yang dimaksud dapat berbentuk gangguan psikis maupun gangguan fisik terhadap pekerja, dimana gangguan psikis adalah potensi bahaya yang kerap kali tidak diperhatikan. Padahal, potensi bahaya psikis adalah hal yang berkenaan erat dengan kesehatan mental tenaga kerja. Konflik dalam diri pekerja yang timbul akibat gangguan psikis tersebut apabila tidak diatasi dengan segera maka akan berpengaruh pada timbulnya stres kerja (Tarwaka, 2014).

Pekerjaan yang berat serta tuntutan kerja yang tinggi dari perusahaan menyebabkan individu sering mengalami kecemasan, kejenuhan dan juga mengakibatkan stres. Individu akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada baik yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh manusia yang kurang mengerti akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah (Indrawan, 2016). Menurut *International Labour Organization* (ILO) tahun 2016, menyatakan bahwa stres kerja merupakan hal yang berisiko bagi keselamatan dan kesehatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kemampuan dan kapasitas pekerja yang dilakukan secara terus-menerus (Olivia, Firdani & Putri, 2022).

Dalam lingkup ketenagakerjaan, stres kerja merupakan masalah bagi kesehatan tenaga kerja, berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja yang akan menimbulkan banyak kerugian materi, dan mampu menurunkan produktifitas secara keseluruhan. Pekerja yang mengalami stres dapat mengakibatkan produktifitas kerja menurun sehingga merugikan bagi organisasi/perusahaan. Kondisi individual juga berpengaruh terhadap terjadinya stres kerja. Gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja merupakan suatu hal yang dipicu dari adanya stres kerja. Stres kerja adalah masalah kesehatan serius, baik dari segi tingginya angka kejadian maupun dampaknya (Budiyanto dan Pratiwi, 2015). Stres kerja adalah stres yang timbul dari tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya sehingga dapat menimbulkan berbagai macam reaksi, berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku (Ramadhani & Wartono, 2019).

Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya (di, 2020).



Setiap individu yang sudah bekerja pasti pernah mengalami stres kerja. Individu yang mengalami stres kerja tingkat rendah akan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik, lebih cepat, dan lebih intensif. Individu dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk bereaksi yang rendah terhadap pekerjaannya sehingga individu kurang berkonsentrasi untuk melakukan tugasnya dengan baik, cepat, dan juga intensif (Qisthina, 2018).

Stres kerja tergolong masalah serius yang masih sering dikeluhkan di berbagai sektor industri atau organisasi oleh para karyawan di berbagai belahan bumi. Di Eropa, permasalahan stres kerja menempati urutan ke-2 setelah gangguan muskuloskeletal (Nafs, 2020). Menurut *International Labour Organisation* (ILO) (2016) setiap tahun di berbagai survei yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang di survei menyatakan bahwa mereka mengalami stres terkait kerja. Lebih dari 32% pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stres berlebihan ditempat kerja, sementara 20% pekerja di Korea melaporkan tekanan dan beban kerja yang tinggi (Fajrini, *et al.*, 2022).

Berdasarkan survei dari *Health and Safety Executive* pada tahun 2017, jumlah pekerja yang menderita stres di Inggris mencapai 526.000 pekerja dengan prevalensi 1.610 kasus per 100.000 pekerja (Health & Safety Executive, 2017). Selanjutnya, hasil survei angkatan kerja (*Labour Force Survey*) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah kasus stres kerja di Inggris mencapai 828.000 pekerja dengan prevalensi 2.440 kasus per 100.000 pekerja (Health & Safety Executive, 2020).

Beberapa riset menyatakan bahwa stres kerja berkontribusi sebanyak 35% dari seluruh penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan di berbagai lokasi seperti Bristol City (Inggris), Vietnam, India, Iran, Tanzania, dan Ethiopia menunjukkan bahwa satu dari tiga pegawai kerja mengalami stres kerja. Hasil penelitian sebelumnya mencatat bahwa setidaknya 45,5% pekerja di sektor konstruksi mengalami stres berat, sementara penelitian lain melaporkan bahwa setidaknya 40,4% pekerja di sektor manufaktur mengalami keluhan terkait stres kerja. Fokus penelitian lain pada prevalensi dan faktor terkait stres kerja di sektor kesehatan menunjukkan bahwa stres kerja merupakan permasalahan utama dalam kesehatan masyarakat di negara-negara berkembang (Handayani, 2022).

Menurut *World Health Organization* (WHO) bahwa di Indonesia terdapat 10% dari total penduduk yang mengalami stres kerja atau ada sekitar 450 juta orang (Aulia & Panjaitan, 2019). Sementara, menurut Riset Kesehatan Dasar Kementerian RI pada tahun 2018, stres telah mulai muncul di Indonesia pada kelompok usia remaja, yakni 15-24 tahun, dengan tingkat prevalensi sebesar 6,2% (Kementerian Kesehatan RI, 2019). Indonesia sebagai negara berkembang dengan banyak pulau, memiliki stres kerja yang berbeda-beda. Pada tahun 2013, di Semarang, stres kerja pada perawat mencapai 82,8%, sedangkan di Manado pada tahun 2017 mencapai 54,3%. Kalimantan mencatat angka 60,9% pada tahun 2017, dan Aceh mencapai 52,5% pada tahun 2017. Gorontalo pada tahun 2017 mencapai 5,1%, Yogyakarta pada tahun 2015 mencapai 80,3%, dan Padang pada tahun 2017 mencapai 55,8% (Rahmayana, Rachmah & Yusuf, 2022).



Shift kerja juga merupakan salah satu faktor internal penyebab terjadinya stres kerja. Shift kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan kontinu selama 24 jam. Shift kerja di Indonesia rata-rata menggunakan sistem 3 shift yang terbagi atas kerja pagi, sore, dan malam dengan masing-masing 8 jam kerja. Akan tetapi di beberapa perusahaan ada yang hanya menerapkan 2 sistem shift kerja meliputi kerja pagi dan sore. Sistem shift berbeda-beda tiap negara, contohnya di negara Eropa bahwa sistem shift biasanya berlangsung 6-12 jam kerja dengan kelompok shift, baik pada sistem dua, tiga atau empat shift dalam periode 24 jam (Juliawati, 2020).

Menerapkan sistem kerja secara shift adalah cara yang paling sesuai diterapkan bagi perusahaan yang menjalankan produksinya secara penuh selama 24 jam. Cara ini dilakukan karena perusahaan diuntungkan dengan tetap dapat menjalankan produksinya secara penuh dan dapat meminimalkan jumlah pekerja yang dipakai. Cara ini memang menguntungkan bagi perusahaan tetapi juga mempunyai dampak yang tidak baik bagi pekerja yang terlibat di dalam sistem kerja shift, karena sistem kerja shift dapat menimbulkan beban kerja, keselamatan kerja, masalah kesehatan, kelelahan serta menurunnya kinerja pada pegawai. Hal ini disebabkan karena di dalam sistem kerja secara shift pekerja dituntut harus bisa beradaptasi dengan pembagian waktu kerja secara rotasi pagi, siang dan malam, jam kerja yang tidak teratur serta waktu kerja yang panjang (Arianto & Puspita, 2019).

Tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem shift kerja karena membutuhkan banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul bersama keluarga. Karyawan yang bekerja pada malam hari akan berada pada suasana bekerja akan tetapi ritme circadiannya berada pada fase rileks, yaitu suhu badan, denyut jantung, tekanan darah, kapasitas fisik, kemampuan mental dan produksi adrenalin menurun/istirahat. Irama sirkadian adalah proses-proses yang saling berhubungan yang dialami tubuh untuk menyesuaikan perubahan waktu selama 24 jam sehingga seseorang akan terganggu jika terjadi perubahan jadwal kegiatan seperti pada shift kerja karena irama sirkadian atau jam biologis tubuh tidak mampu mengatasi perubahan situasi yang ada. Selain itu bekerja pada malam hari juga akan menimbulkan masalah lain yaitu mengganggu waktu tidur dan makan, mengurangi kemampuan kerja dan meningkatkan kesalahan dan kecelakaan kerja, menghambat hubungan sosial dan keluarga yang pada akhirnya menimbulkan stres dan akan memberi dampak terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut (Marchelia, 2014).

Bekerja pada shift malam cenderung menyebabkan rasa lelah yang berlebih hal ini dikarenakan jam kerja pada shift malam sedikit lebih banyak dibandingkan saat shift pagi maupun shift sore. Selain itu terkadang para pekerja tidak dapat untuk



tidak masuk pada shift malam hal ini dapat menyebabkan rasa kerja sehingga konsentrasi terhadap pekerjaan dapat menurun. pekerja ketika masuk pada shift pagi merasa lebih baik hal ini pekerja dapat beristirahat ketika malam hari sehingga tenaga dan lebih segar (Hasan, Wahyuni & Kurniawan, 2018).

yang dilakukan Juliyati, Saam & Nopriadi (2020) didapat hasil adanya kerja dengan stres kerja pada pekerja di bagian produksi. Pekerja

yang bekerja pada shift malam tingkat stresnya lebih tinggi bila dibandingkan dengan shift pagi dan siang karena karyawan mengalami kelelahan fisik yang lebih karena harus terjaga sepanjang malam. Hubungan dengan keluarga dan lingkungan sosial juga terganggu karena mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk berinteraksi.

Beban kerja juga menjadi salah satu pemicu pekerja mengalami stres kerja. Setiap pekerja memiliki dan mendapatkan beban kerja dalam pekerjaan mereka. Maksud dari beban kerja adalah kondisi yang dihadapi oleh pekerja atas tuntutan tugas dari pekerjaannya dimana memiliki waktu yang telah ditentukan dan menuntut untuk harus segera diselesaikan. Setiap lembaga atau perusahaan harus memperhatikan tuntutan kerja yang diberikan kepada pekerja karena dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan (Arellano, *et al.*, 2015). Beban kerja tersebut dapat berupa beban kerja yang memiliki pengaruh pada fisik, beban pada mental serta beban kerja yang menimbulkan reaksi emosional pada diri pekerja yang menyebabkan timbulnya penyakit seperti sakit pada kepala, gangguan pencernaan serta membuat seseorang marah-marah yang mana persepsi terhadap beban kerja merupakan kegiatan yang memerlukan konsentrasi, menganalisa permasalahan dan mengambil keputusan dengan cepat (Lowndes, *et al.*, 2020).

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan tapi jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Menurut Tarwaka (2010), beban kerja harus seimbang dengan kemampuan dan keterbatasan manusia. Selain itu menurut Suma'mur (2009), bahwa kemampuan kerja setiap orang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tak bisa diatasi oleh pekerja dapat memicu stres kerja pada pekerja (Matindas, Suoth & Nelwan, 2018).

Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik yang tidak sesuai, maka dapat berdampak buruk pada kesehatan perawat. Menurut Suma'mur (2009), bahwa beban kerja fisik merupakan indikator yang menentukan lama waktu seseorang dapat bertahan dan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, beban kerja fisik merupakan salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan untuk menjaga kesehatan pekerja. Apabila beban kerja fisik tidak sesuai dengan kemampuan kerja para pekerja, maka dapat mengganggu kesehatan pekerja. Terganggunya kesehatan tenaga kerja dapat menurunkan kemampuan kerja sehingga menurunkan produktivitas.

Pada saat melakukan aktivitas fisik berarti terdapat pembebanan bagi tubuh dan hal ini akan mengakibatkan perubahan pada fungsi organ-organ tubuh karena nisme penyesuaian dari organ-organ tubuh tersebut, seperti t jantung, konsumsi oksigen, perubahan kadar kimia dalam darah, emperatur tubuh, dimana salah satu faktor yang mempengaruhinya rannya beban yang diterima (Yuliani, *et al.*, 2021). Dalam hal ini, memiliki pengaruh dengan kejadian stres kerja, karena beban kerja tinggi mengharuskan tubuh pekerja untuk bekerja lebih berat lagi u kondisi kesehatan kemudian menimbulkan stres kerja (Yulianti,



Sumardiyono & Sari, 2022). Dalam sebuah penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja fisik dengan stres kerja pada pekerja pembuatan tepung singkong UD. Usaha Jaya Palur Surakarta (Shella, 2018).

Beban kerja mental juga sangat mempengaruhi tingkat stres pada pekerja. Beban kerja mental merupakan selisih antara tuntutan antara beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum seseorang dalam kondisi termotivasi (Mutia, 2016). Beban kerja mental yang lebih besar daripada kemampuan tubuh maka akan terjadi rasa tidak nyaman (tahap awal), kelelahan (*overstress*), cedera, kecelakaan, rasa sakit, penyakit dan produktivitas menurun (tahap akhir). Sebaliknya, jika beban kerja lebih kecil dari kemampuan tubuh, maka akan terjadi (*understress*), kejenuhan, kebosanan, kelesuan, kurang produktif, dan sakit. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi beban kerja mental seseorang dalam suatu pekerjaan antara lain adalah jenis pekerjaan, situasi pekerjaan, waktu respons, waktu penyelesaian yang tersedia dan faktor individu seperti: tingkat motivasi, keahlian, kelelahan, kejenuhan, serta toleransi performansi yang diizinkan (Simanjuntak, 2010) dalam (Fahamsyah, 2017).

Dalam sebuah penelitian didapatkan bahwa ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja PT. Duraquipt Cemerlang (Annur Aini, *et al.*, 2021). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Amir, Wahyuni & Ekawati (2019) yang memperoleh hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja bagian body rangka PT. X. Hal ini terjadi tentunya karena pekerja merasakan beban mental yang berlebihan. Akumulasi beban kerja mental yang berlebihan harus dihindari karena akan menyebabkan karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja, menghambat pekerjaan, serta mengakibatkan pekerja mengalami stres kerja (Fitriani, 2019).

Unit PKS Luwu merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang agroindustri yang bekerja selama 24 jam dengan pengaturan jadwal shift A (pagi) dimulai pada pukul 07.00 WITA sampai 17.00 dan Shift B (sore) dimulai pada pukul 17.00 WITA sampai 07.00. Unit PKS Luwu merupakan salah satu perusahaan agroindustri yang ada di Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di Desa Lagego, Kec. Burau. Unit PKS Luwu ini adalah Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diresmikan pada tanggal 14 Februari 1996. Komoditas utama yang dikelola PKS Luwu yaitu Kelapa Sawit.

Pada bulan Januari 2024, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PKS Luwu. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan tersebut mengungkapkan bahwa terdapat pemicu stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan antara lain keterlambatan dalam penggajian



kerja yang dirasakan terlalu berat, pekerjaan yang menumpuk dan tidak ada waktu, waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta pengaturan shift kerja yang melebihi nilai ambang batas. Hal ini juga menambahkan bahwa terdapat indikator stres kerja yang dialami oleh karyawan yaitu susah tidur, luapan emosional, dan mudah lelah.

Sebagai uraian latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti hubungan beban kerja dan shift kerja (kerja gilir) dengan stres kerja

pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana hubungan beban kerja dan shift kerja dengan stres kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan shift kerja dengan stres kerja pada kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024.
- b. Untuk mengetahui hubungan beban kerja mental dengan stres kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024.
- c. Untuk mengetahui hubungan shift kerja dengan stres kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

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 hubungan antara shift kerja dengan stres kerja terhadap karyawan.

1.4.2 Manfaat Institusi

Sebagai masukan bagi perusahaan Unit PKS Luwu dalam membuat kebijakan khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan sistem shift kerja terhadap stres kerja karyawan.

1.4.3 Manfaat Praktis

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



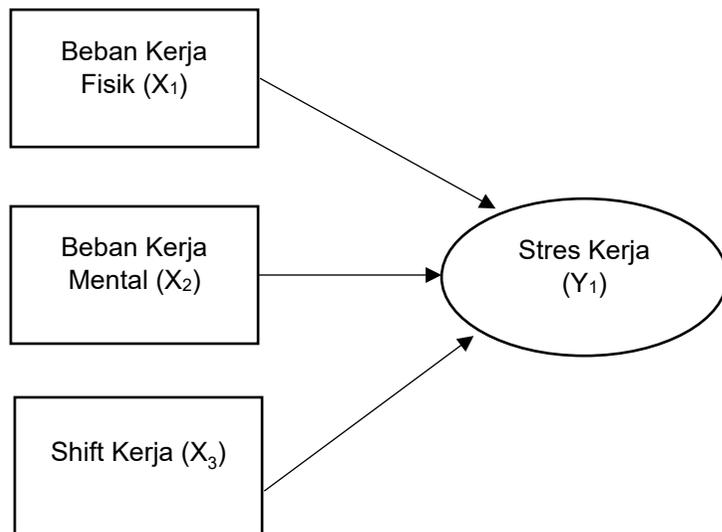
1.5 Kerangka Teori



Gambar 1. 1 Kerangka Teori Penelitian

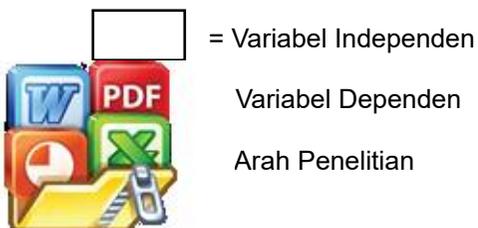
Sumber: Model stres kerja diadaptasi dari Munandar (2001) dan Tarwaka (2011)

1.6 Kerangka Konsep



Gambar 1. 2 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:



1.7 Hipotesis Penelitian

1.7.1 Hipotesis Nol (H_0)

- a. Tidak terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024.
- b. Tidak terdapat hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024.
- c. Tidak terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024.

1.7.2 Hipotesis Alternatif (H_a)

- a. Ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024.
- b. Ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024.
- c. Ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada karyawan di KSO Kebun & Pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit PKS Luwu Tahun 2024.



1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 1. 1 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat dan Cara Pengukuran	Kriteria Objektif	Skala	Kategori
Variabel Dependen						
1.	Stres Kerja	Stres kerja adalah kondisi di mana seseorang merasa tertekan atau cemas akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan pola kerja yang tidak stabil, seperti shift kerja yang bergantian antara siang dan malam. Hal ini dapat mengakibatkan ketegangan fisik dan mental serta berpotensi memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pekerja.	Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner adaptasi dari (Sulastri, 2020) yang terdiri dari 10 pertanyaan dengan metode wawancara	<p>Menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban: 1= Sangat tidak setuju 2= Tidak setuju 3= Setuju 4= Sangat setuju</p> <p>Rumus skala interval: $\frac{40-10}{2} = 15$ (Sugiono, 2011)</p> <ol style="list-style-type: none"> Skor tertinggi $10 \times 4 = 40$ (100%) Skor terendah $10 \times 1 = 10$ (25%) <ul style="list-style-type: none"> Range (R)= skor tertinggi- skor terendah $= 100\% - 25\% = 75\%$ Kriteria (K)=2 Interval $\frac{R}{K} = \frac{75}{2} = 37,5$ Skor yang di inginkan = skor tertinggi- interval $= 100\% - 37,5\% = 62,5\%$ (40) <p>a. Berat : 25-40 b. Ringan: 10-24</p>	Ordinal	Ringan Berat



Variabel Independen						
2.	Shift Kerja	Shift kerja adalah jadwal kerja di mana karyawan bekerja dalam waktu yang berbeda dari jam kerja standar, seperti pagi, siang, atau malam. Ini dapat melibatkan rotasi shift, di mana karyawan bergantian bekerja pada berbagai waktu. Perubahan waktu kerja dan tidur dapat mengganggu pola tidur alami dan menyebabkan ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stres dan risiko terhadap masalah kesehatan mental dan fisik.	Kuesioner dengan metode wawancara	<p>a. Shift A (pagi) dimulai pada pukul 07.00 sampai 17.00 WITA</p> <p>b. Shift B (Malam) dimulai pukul 17.00 sampai 07.00 WITA (Williamsom, <i>et al.</i>, 1994).</p>	Ordinal	Pagi Malam
3.	Beban Kerja Mental	Beban kerja mental adalah seberapa banyak pikiran dan emosi yang diperlukan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan. Ini bisa meliputi pemrosesan informasi, pengambilan keputusan, dan komunikasi. Semakin banyak beban kerja mental, semakin besar kemungkinan orang	Kuesioner beban kerja mental menggunakan kuesioner NASA-TLX (<i>National Aeronautics and Space Administration Task Load Index</i>) dengan metode wawancara	<p>Langkah Pengukuran:</p> <p>1. Pemberian bobot menyajikan 15 pasangan indikator kemudian diisi oleh responden dengan cara mencentang salah satu pasangan indikator yang menurut responden lebih dominan</p>	Ordinal	Ringan Berat



		mengalami stres karena tekanan yang ditimbulkan oleh tugas-tugas tersebut. Stres kerja dapat terjadi ketika beban kerja mental melebihi kemampuan seseorang untuk mengelolanya secara efektif, menyebabkan ketegangan, kelelahan, dan penurunan kinerja.		<p>mereka alami pada saat bekerja.</p> <p>2. Pemberian penilaian/<i>rating</i> terhadap keenam dimensi beban mental.</p> <p>3. Skor akhir beban mental NASA-TLX diperoleh dengan mengalikan bobot dengan <i>rating</i> setiap dimensi, kemudian dijumlahkan dan dibagi 15.</p> <p>Beban Mental = $\frac{\sum(\text{Bobot} \times \text{Rating})}{15}$</p> <p>a. Beban kerja ringan : skor total < 80</p> <p>b. Beban kerja berat : skor total \geq 80</p> <p>(Hart dan Staveland, 1981 dalam Tarwaka, 2010)</p>		
4.	Beban kerja fisik	Beban kerja fisik adalah tekanan atau tuntutan fisik yang timbul dari pekerjaan, seperti angkat beban berat, posisi tubuh yang nyaman, atau as fisik yang ang. Ini dapat idi penyebab kerja karena	Pengukuran denyut nadi dengan <i>pluse oximeter</i>	<p>a. Beban kerja ringan jika <100 denyut/menit</p> <p>b. Beban kerja berat jika \geq100 denyut/menit</p> <p>(Suma'mur P. K. (1996))</p>	Ordinal	Ringan Berat



		kelelahan fisik, cedera, atau ketidaknyamanan yang terus- menerus.				
--	--	--	--	--	--	--

