Journal Of Health Services

Volume 01 Nomor 01
Journal Hompage: https://ojs.polbap.ac.id/ojs/index.php/jhs

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

HUBUNGAN UMUR, MASA KERJA DAN LAMA KERJA TERHADAP STRESS KERJA PADA KARYAWAN DI PT STARPIA TAHUN 2020

Nur Auliawati

Politeknik Bhakti Asih Purwakarta

nuraulia.1256@gmail.com

Abstrak

Efektivitas dan efisiensi diperlukan agar perusahaan memiliki keunggulan dibandingkan pesaing. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan yang mampu bersaing dan mencapai organisasi perusahaan yang efektif. Untuk membangun kualitas sumber daya manusia di perusahaan terkadang menghadapi masalah, seperti usia, masa kerja dan beban kerja, yang faktor-faktor tersebut dapat dikaitkan dengan stres kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian konklusif yang dilakukan dengan variabel usia, masa kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 35 orang karyawan divisi SDM, Keuangan dan Armada. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda dan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia karyawan dengan stres kerja, masa kerja dan stres kerja positif tetapi tidak signifikan, usia dan masa kerja secara simultan tidak berhubungan dengan stres kerja, beban kerja signifikan dan berpengaruh positif terhadap stres kerja

Kata Kunci: umur, masa kerja, beban kerja dan stres kerja

Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah beban kerja dan stres kerja. Menurut Pemendagri Nomor 12 (2008) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan Penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana beban kerja yang maksimal dapat diberikan kepada karyawan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan seimbangnya beban kerja dan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Menurut Sasono (2004) stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang teretentu. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Secara analisis,

OPEN ACCESS

stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi; sehingga mengakibatkan kinerja menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi Beberapa Penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini: Fernando Reinhard Tjiabrata menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Starpia merupakan Badan Usaha yang bergerak di bidang perkebunan dimana kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO/Crude Palm Oil) dan inti sawit (PKO/Palm Kernel Oil) dan produk hilir karet. Setiap hari Senin s/d Jumat karyawan bagian produksi bekerja selama 9 jam dan diberikan waktu istirahat selama 1 jam; sedangkan pada hari Sabtu bekerja selama 8,5 jam dengan waktu istirahat selama 1,5 jam. Jika ditotalkan, jumlah jam kerja karyawan bagian produksi selama satu minggu adalah 47 jam. Fenomena yang ditemukan di bagian Produksi PT. Starpia adalah adanya tekanan dari pimpinan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Hal ini disebabkan karena bahan baku mudah busuk, oleh sebab itu harus segera diproses agar kualitas dapat dipertahankan. Beban kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan karyawan sering merasa kelelahan dan pulang kerja tidak tepat waktu. Akibatnya stress kerja menjadi meningkat dan kinerja karyawan menjadi menurun.

Metode dan Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT starpia yang berjumlah 51 orang Pengambilan sampel. menggunakan Sampling Jenuh atau Sensus, artinya seluruh karyawan bagian produksi dijadikan sampe penelitian Teknik Pengumpulan Data Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan daftar pertanyaan (questioner) kepada responden menyangkut beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan pada PT Starpia purwakarta Definisi Operasional Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) baik secara bersama-sama maupun secara

OPEN ACCESS

parsial Kemudian dilakukan pembuktian hipotesis dengan tehnik analisis Uji F dan Uji

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Definisi Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Beban Kerja (X_1)	Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus di selesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.	1. Beban Fisik 2. Beban Mental 3. Beban Waktu 4. Kondisi Pekerjaan 5. Penggunaan Waktu kerja 6. Target Yang harus dicapai 7. Lingkungan Kerja	Likert
2.	Stres kerjs (X_2)	Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang memengaruhi dirinya dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.	1. Tuntutan kerja 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi 6. Faktor Interpersonal 7. Perkembangan Karir	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan. pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kerja sama 6. Inisiatif 7. Ketepatan waktu 8. Efektivitas 9. kemandirian	Likert

Sumber: Diolah oleh Penulis.

Model Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis), yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
X_1 = Beban Kerja
X_2 = Stres Kerja
a = Konstanta
β_1, β_2, = Koefisien regresi
e = tingkat kesalahan estimasi

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganlisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu

Tabel 3 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F) ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322.354	2	661.177	80.422	.000[b]
	Residual	394.627	48	8.221		
	Total	1716.980	50			

a. Dependent Variable: TOTAL_KK
b. Predictors: (Constant), TOTAL_SK, TOTAL_BK

Sumber: Output SPSS 22

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai F_{hitung} 80,422 > F_{tabel} 3,19 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian diambil keputusan H_0 ditolak dan menerima H_1, yaitu secara simultan variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Persero Medan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Hasil regresi berganda pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Strapian purwakarta Y= 6,107+ 0,348B X_1+0,445S X: + Berdasarkan persamaan regresi berganda di atasbeban kerja dan stres kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berubah searah dengan kinerja karyawan. Pengujian Hipotesis Uji Serempak Uji F)

OPEN ACCESS

Tabel 2.010 sehingga Ho ditolak dan H diterima.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.107	2.823		2.164	.035
	TOTAL_BK	.348	.099	.443	3.509	.001
	TOTAL_SK	.445	.119	.473	3.751	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4 di atas untuk variabel beban kerja diperoleh koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,348 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dimana 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,509 > t_{tabel} 2,010 sehingga H_0 ditolak dan H_I diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Koefisien regresi variabel stres kerja diperoleh dengan arah positif sebesar 0,445 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,751

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nilai Koefisien Determinasi (R Square)Tabel 5Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Kesimpulan

1. Persamaan regresi linear berganda KK=6,107+0,348BK+0,445SK+ei.
   Dilihat dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.starpia purwakarta. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel stres kerja.
2. Dilihat dari hasil uji F, disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT starpia purwakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung 80.422 Tabel 3.19 dan nilai signifikan 0,000 0,05 sehingga Ha ditolak dan Hi diterima.
3. Dilihat dari hasil uji t, disimpulkan bahwa beban kerja diperoleh nilai thang 3.509> tube 2,010 dan tingkat signifikan 0.001 <0.05 sehingga Ho ditolak dan H, diterima. Nilai thinung 3,751 tabel 2.010 dan tingkat signifikan 0.000 0.05 sehingga Ho ditolak dan Hi diterima.
4. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,77. Artinya, kinerja karyawan PT. Starpia purwakarta dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stress kerja sebesar 77% sedangkan 23% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

Mental Dengan Kinerja Karyawan Departemen Contract Category Management Di Chevron Indoasia Bussinis Unit. Skripsi. Fakultas Ilmu

OPEN ACCESS

Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Indonesia.

Anindita, S. 2011. Stres kerja dan Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kecenderungan perilaku negative pegawai pada bagian kredit PT Bank X, Tbk. Tesis, Ul. Jakarta Arif.2014.

Faktor-Faktor Berhubungan Dengan Yang Kejadian Stress Kerja Pada Pegawai Puskesmas Loa Duri Kabupaten Kutai Kartanegara. Jumal FKM UWGM Samarinda.

Bayuwega. 2016. Indentifikasi Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Unit Produksi Langsung PT Barata Indonesia Cabang Jakarta. Skripsi FKM UI

Daniawati, 2013. Hubungan Antara Individual Arena Dan Arena Dengan Stres Kerja PAda Pekerja Pembuatan Offshore Pipeline And Mooring Tower (EPC3) Proyek Banyu Urip Di PT Rekayasa Industri Serang Banten. Universitas Islam Syarif Hidayatullah. Jakarta. Departemen Kesehatan RI 2011. Rencana Pembangunan Jangka Panjang

SHUSUIL UAA Behavior Structure Processes Eleventh Edition. New York: Me Graw Hill Handoko, T.

Hani. 2009. Manajemen Sumber Daya Mamisia, Cetakan IX Jilid 1 BPFE UGM, Yogyakarta Handoyo, S. 2010. Stres pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan Media Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya.Hastono, S.P. 2010. Statistik Kesehatan. Rajawali Pers. Jakarta.

Hawari, D. 2010. Manajemen Stres. Cemas dan Depresi. FK UL. Jakarta. Ibrahim, 2016. Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kawatu, P.A.T. 2012. Hubungan Antara Umur, Jenis Kelamin dan Kepadatan Hunian dengan Kejadian TB Paru pada Pasien Rawat Jalan di RSUD Noongan. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi. Keputusan Menteri Nomor :KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

Lathiful. 2015 Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol. 3,No. 7.

Lubis, H. S. 2009. Strex Kerja. Modul Kuliah Program Ilmu Kesehatan Masyarakat Kekhususan Kesehatan Kerja Luthans. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta

OPEN ACCESS