

## STRES KERJA DI PT. X SEMARANG DITINJAU DARI PEKERJAAN MONOTON

Yohanes Paijanto<sup>1</sup>, Puspita Puji Rahayu<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi, Bisnis Dan Humaniora, Program Studi Psikologi.  
Universitas Nasional Karangturi  
puspita.rahayu@unkartur.ac.id

### *Abstract*

*This research aims to see the relationship between monotonous work and work stress carried out by PT employees. X Semarang. Work stress here is meant by stress that often occurs in the workplace. One of the causes of work stress is monotonous work at work, which employees do every day. This research was conducted at PT. This research uses two variables, namely monotonous work and work stress. The research used a monotonous work scale consisting of 22 valid items with a reliability coefficient value of 0.903 and a work stress scale of 21 valid items with a reliability coefficient value of 0.814. The data analysis technique uses product moment correlation with the help of SPSS 26 statistics. The results of the research show that the sig (2-tailed) correlation test value is 0.42 ( $p < 0.05$ ) indicating that the independent variable monotonous work has a significant relationship with the dependent variable work stress. Which means that there is a positive relationship between monotonous work and work stress, namely the higher the monotonous work, the higher the work stress. Monotonous work makes an effective contribution to work stress of approximately 37.3%.*

**Keywords:** *Job Stress and Monotonous Work*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan pekerjaan monoton dengan stres kerja yang dilakukan karyawan PT. X Semarang. Stres kerja disini yang dimaksud adalah stres yang sering terjadi ditempat kerja. Salah satu penyebab stres kerja adalah pekerjaan monoton ditempat kerja, yang dilakukan karyawan setiap harinya. Penelitian ini dilakukan di PT.X Semarang perusahaan makanan dan minuman dan dikhususkan untuk karyawan yang bekerja sebagai operator produksi yang berjumlah 30 operator. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu pekerjaan monoton dan stres kerja. Penelitian dengan menggunakan skala pekerjaan monoton yang terdiri dari 22 item valid dengan nilai koefisien reliabilitasnya 0.903 dan skala stres kerja 21 aitem valid dengan nilai koefisien reliabilitas 0.814. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan statistik SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji korelasi nilai sig (2-tailed) sebesar 0,42 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa variabel independen pekerjaan monoton memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen stres kerja. Yang berarti bahwa ada hubungan yang positif antara pekerjaan monoton dengan stres kerja yaitu semakin tinggi pekerjaan monoton semakin tinggi pula stres kerja. Pekerjaan monoton memberikan sumbangan efektif terhadap stres kerja kurang lebih 37,3%.

**Kata Kunci:** *Stres kerja dan Pekerjaan monoton*

## PENDAHULUAN

Stres kerja menjadi perbincangan menarik akhir – akhir ini, seperti kondisi-kondisi karyawan sering bolos kerja (absen), karyawan sering sakit, karyawan keluar bekerja (*turn over*), bahkan karyawan mengalami depresi seperti yang disampaikan (Robins and Judge, 2013). Karyawan rentan mengalami stres kerja seperti hasil penelitian yang dimuat dalam surat kabar elektronik *tribun-bali.com* yang ditulis (Sadyari, 2015) dalam studi oleh para peneliti di Bureau of Labor Statistic's Census of Fatal Occupational Injury melaporkan sebanyak 1700 peristiwa bunuh diri terjadi di tempat kerja atau kantor. Bahkan angkanya sampai satu juta setiap tahunnya, laporan itu diperoleh dari tahun 2003 sampai dengan 2010, dalam berita itu juga disampaikan bahwa karyawan pria berpotensi 15 kali lebih tinggi untuk melakukan bunuh diri dibandingkan karyawan perempuan. Karyawan bunuh diri dikarenakan kelelahan yang berkepanjangan dan stres kerja. Penelitian tersebut menjadi keprihatinan untuk karyawan yang menjadi aset kunci untuk kemajuan perusahaan, tetapi dari sisi psikologis rentan untuk stres kerja.

Hal yang sama juga dituliskan dalam surat kabar elektronik *tempo.com* portal berita (Joniansyah, 2021) menuliskan bahwa ditemukan karyawan pabrik sepatu Cikup yang nekat mengakhiri hidup dirumahnya diduga karena stres kerja akibat akan di PHK, sehingga nekat bunuh diri. 2 Kondisi pandemi covid-19 mengakibatkan perusahaan melakukan efisiensi dan kebijakan dengan mengurangi jumlah karyawan, menurunkan kapasitas produksi, memberlakukan kerja dari rumah, serta mengurangi jam kerja dengan konsekuensi pengurangan gaji. Perusahaan mengambil kebijakan yang kurang menguntungkan bagi kedua belah pihak, dan ini menjadi tekanan psikologis yang menyebabkan stres kerja karyawan.

Stres kerja pada karyawan harus mendapatkan perhatian dari perusahaan dalam hal ini diwakili divisi HRD (*human resources development*) tidak hanya dalam hal kesehatan dan keselamatan jasmani tetapi kesehatan mental atau stres kerja karyawan. Seperti dijelaskan bahwa MSDM (manajemen sumber daya manusia) merupakan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2012). Karyawan merupakan aset yang sangat vital dalam perusahaan, karena visi, misi dan berkembangnya perusahaan bergantung

pada karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Karyawan merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi (Potale dan Uhing, 2015).

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah karyawan (Wibowo, 2018) maka mengelola karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan guna menunjang perkembangan perusahaan di masa depan. MSDM (Manajemen sumber daya manusia) dapat didefinisikan sebagai 3 proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, penggerakan, dan pengawasan proses pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012). Setiap perusahaan pasti memiliki cara sendiri dalam melakukan pengelolaan karyawan. Bisa dimulai dengan pendekatan kompetensi untuk semua bagian yang ada di perusahaan tersebut. Setiap jabatan yang ada di bagian masing–masing harus dipastikan kompetensinya, sehingga perusahaan dapat memiliki karyawan yang profesional.

Karyawan yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau output dengan kualitas yang baik (Vitalina, 2016). Lebih lanjut Vitalina menyampaikan bahwa sumber daya manusia yang profesional akan sangat memberikan banyak kontribusi untuk setiap kemajuan atau pencapaian dalam perusahaan. Karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki perannya masing – masing dalam mendukung visi dan misi perusahaan, yang sudah di bagi kedalam uraian pekerjaan masing – masing. Didalam melakukan pekerjaannya karyawan didalam perusahaan sudah di berikan target kerja atau KPI (*key performance indicator*) sesuai bagiannya. KPI (*key performance indicator*) adalah terukur, indikator kuantitatif yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi untuk mencapai tujuannya (Banerjee dan Biotik, 2012). KPI (*key performance indicator*) juga digunakan untuk mengidentifikasi tujuan yang terukur, dan merujuk pada 4 dukungan untuk tren dan keputusan, KPI (*key performance indicator*) juga digunakan untuk menilai kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi faktor yang penting didalam kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan yang perusahaan miliki. Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Kinerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Tercapainya setiap target atau KPI (*key performance indicator*) pada setiap bagian menandakan bahwa kinerja tinggi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan. KPI (*key performance indicator*) sebagai yang paling kritikal untuk kesuksesan organisasi pada kondisi sekarang dan di masa datang (Parmenter, 2007). Kinerja karyawan akan menurun salah satunya diakibatkan oleh stres ditempat kerja karena stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan Rivai (Afrizal et al., 2014).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Karyawan yang mengalami stres kerja akan menunjukkan dimensi fisiologis yaitu seperti perubahan – 5 perubahan dalam tubuh seperti muncul sakit kepala, tekanan darah meningkat dan jantung berdebar, dimensi psikologis muncul kondisi seperti ketegangan, merasa bosan, cemas dan mudah lelah yang merupakan reaksi dari stres kerja, dimensi perilaku pada karyawan akan muncul perilaku seperti produktivitas menurun, absensi tinggi dan *turnover* yang tinggi (Robins and Judge, 2013).

Stres kerja disebabkan ada beberapa faktor yaitu : salah satunya faktor intrinsik pekerjaan berupa a. beban kerja. Tiap individu memiliki beban kerja yang berbeda. Jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan dapat memicu timbulnya stres bagi pekerja. b. shift kerja: jadwal shift yang tidak teratur, memicu terjadinya gangguan kesehatan pada pekerja sehingga terjadi ketidaksesuaian / ketidakseimbangan antara jadwal jam kerja dengan keadaan fisiologi tubuh (irama sirkadian tubuh berubah), kondisi psikologi individu yang menyebabkan stress kerja. c. jam kerja: Jika jam kerja yang diberlakukan padat dan tidak mampu diterima oleh karyawan akan memicu terjadinya stres kerja. d. rutinitas: Pekerjaan dengan gerakan berulang secara terus menerus (monoton), disertai postur kerja yang sulit atau sambil mengangkat / membawa beban akan menambah berat pekerjaan. e. kompleksitas pekerjaan: pekerjaan yang kompleks tingkat kesulitan dan kerumitan juga tinggi, sehingga jika pekerja tidak

sanggup menyelesaikan pekerjaannya maka para pekerja dapat mengalami frustrasi dan stres. f. keterampilan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan: ketika seseorang bekerja dan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahliannya atau pekerja belum terampil, maka akan 6 membebani pekerja sehingga dapat menimbulkan stres pada pekerja. (Munandar, 2014). Lingkungan kerja yang dapat menjadikan seseorang stres yaitu: Faktor kimia yang mencakup debu, asap, awan atau kabut, cairan dan larutan. Faktor fisik akan meliputi suhu ekstrim, penerangan, kebisingan dan getaran, radiasi baik yang mengion maupun tidak mengion dan tekanan udara ekstrim. Faktor psikologi termasuk hubungan antara sesama tenaga kerja, suasana kerja yang monoton, pemilihan pekerjaan yang tidak cocok. Faktor biologis baik dari kelompok tumbuh-tumbuhan atau hewan (Yenita, 2017).

Pekerjaan monoton menjadi salah satu penyebab stres kerja karena, pekerjaan yang monoton bersifat pengulangan dan pengulangan, dapat menimbulkan kebosanan, dan dapat menimbulkan kelelahan mental yang berujung pada kesehatan jiwa (Prihartini, 2007). Hal yang lain disampaikan bahwa pekerjaan monoton adalah pekerjaan yang berkaitan dengan hal yang sama untuk jangka waktu atau waktu tertentu dan jangka waktu yang lebih lama (Pusparini, 2003). Demikian juga disampaikan bahwa pekerjaan monoton adalah pekerjaan yang dilakukan berulang – ulang dengan kemonotonan yang menyebabkan kebosanan (Pindek, Krajcevska, dan Spector, 2018).

Seperti yang disampaikan Robins and Judge diatas bahwa absensi merupakan salah satu indikator dari dimensi perilaku dari stres kerja yang dialami karyawan. Disampaikan juga oleh Munandar dalam uraian diatas bahwa faktor intrinsik dalam pekerjaan yang salah satunya adalah rutinitas 7 yaitu pekerjaan dengan gerakan berulang secara terus menerus (monoton) menjadi pemicu stres kerja. Pendapat itu juga dikuatkan oleh Yenita lingkungan kerja bisa menjadikan stres kerja salah satunya dalam faktor psikologis yaitu suasana kerja yang monoton. Sesuai yang disampaikan oleh Prihartini pekerjaan monoton menjadi penyebab stres kerja karena mengalami pengulangan, membuat bosan dan menimbulkan kelelahan mental dan berujung pada kesehatan jiwa, hal senada juga disampaikan oleh Pindek dkk pekerjaan monoton menyebabkan kemonotonan dan kebosanan yang menyebabkan stress kerja.

Melihat fenomena yang terjadi berkaitan dengan stres kerja hal serupa sama dengan yang dialami para karyawan PT. X Semarang. Dengan tingkat kehadiran operator produksi dibawah standar yang ditetapkan manajemen PT. X Semarang, berakibat terhadap menurunnya hasil proses produksi. Apabila target tidak tercapai kinerja perusahaan menjadi terganggu yang berakibat perusahaan sulit untuk berkembang.

Hal tersebut jika tidak diantisipasi atau dikelola dengan baik tidak menutup kemungkinan akan menjadi masalah berkaitan dengan stres kerja yang disebabkan oleh pekerjaan monoton. Di PT. X Semarang operator produksi merupakan bagian yang dikategorikan monoton karena melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan hal yang sama berulang dalam waktu yang lama (Pusparini, 2003).

Maka dari uraian latar belakang diatas, bahwa stres kerja yang dialami oleh operator produksi dengan indikator absensi yang tinggi yang disebabkan oleh rutinitas pekerjaan yang berulang – ulang atau pekerjaan yang monoton, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Pekerjaan Monoton Dengan Stres Kerja Di PT. X Semarang”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive quota sampling* dengan karakteristik dari subyek penelitian antara lain: karyawan yang memiliki pekerjaan sebagai operator produksi, yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun dengan jumlah 30 karyawan di PT. X Semarang.

Penelitian ini menggunakan dua macam skala untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu: Skala stres kerja yang disusun berdasarkan tiga dimensi menurut (Robbins dan Judge, 2013) yaitu dimensi fisiologi, psikologi, perilaku. Dan skala yang kedua yaitu Skala Pekerjaan Monoton disusun berdasarkan dua factor kebosanan dan kemonotonan dikemukakan oleh Pindek, Krajcevska, & Spector (2018).

Dalam penelitian ini uji daya diskriminasi alat ukur diukur dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson* dan menggunakan bantuan statistik SPSS 26. Perhitungan reliabilitasnya menggunakan teknik *Alpha-Cronbach*, dan analisis datanya menggunakan korelasi *product moment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan validitas terhadap Skala stres kerja diperoleh hasil bahwa dari 38 aitem terdapat 21 aitem yang valid dan 17 aitem yang gugur. Item yang valid mempunyai koefisien validitas antara 0.306 s/d 0.753. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* skala stres kerja adalah sebesar 0.814.

Sedangkan perhitungan validitas skala pekerjaan monoton diperoleh hasil bahwa dari 25 item terdapat 22 item valid dan 3 item yang gugur. Item yang valid mempunyai koefisien validitas 0.441 s/d 0.777. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* skala pekerjaan monoton 0,903.

Uji normalitas pada data stres kerja memperoleh nilai K-S  $Z = 0.147$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti data tersebut memiliki distribusi data normal. Sedangkan uji normalitas pada data pekerjaan monoton memperoleh nilai K-S  $Z = 0.125$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti data tersebut memiliki distribusi data normal.

Uji linearitas terhadap data stres kerja dan data pekerjaan monoton menunjukkan F linier 1.257 ( $P < 0,05$ ) yang berarti adanya hubungan yang linear atau searah pada kedua *variable*.

Uji Korelasi *Product moment* menghasilkan nilai  $r_{xy} = 0,373$  dengan  $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antar pekerjaan monoton dan stress kerja.

### Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent (pekerjaan monoton) memiliki korelasi terhadap variabel dependent (stres kerja). Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,042 ( $p < 0,05$ ) artinya memiliki korelasi yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pekerjaan monoton terhadap stress karyawan. Artinya Semakin tinggi pekerjaan monoton, semakin tinggi stress kerja dan sebaliknya semakin rendah pekerjaan monoton, maka semakin rendah stress kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ((Normalita Aulia Susanty 2019) menunjukkan bahwa dalam hasil penelitiannya, didapatkan angka kejadian pekerja yang mengalami stress kerja sebesar 48,1%, yang

mengalami beban kerja tinggi 35,2% dan yang mengalami rutinitas kerja monoton 33,3%. Stres kerja lebih banyak terjadi pada pekerja dengan beban kerja tinggi sebesar 94,7% dan stres kerja lebih banyak terjadi pada pekerja dengan rutinitas kerja monoton 88,9% dan bermakna secara statistik ( $p=0,000$ ). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dan rutinitas kerja monoton dengan stres kerja. Dengan demikian, ada hubungan yang terkait antara pekerjaan monoton yang dilakukan karyawan dengan stres kerja ditempat kerja.

Pengaruh variabel pekerjaan monoton terhadap stres kerja dari sumbangan efektif (SE) yang diberikan berupa 37,3% %. Hal ini berarti sebagian pekerjaan monoton berpengaruh terhadap stress kerja, dan 62,3% stres kerja dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Berdasarkan hasil perhitungan empiris penelitian ini diketahui bahwa variabel pekerjaan monoton menunjukkan hasil mean empirik (Me) sebesar 48,10. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik (Mh) sebesar 66 dan standar deviasi hipotetik (SDh) sebesar 9,312 maka dapat dilihat pada penelitian ini subjek memiliki pekerjaan monoton tergolong rendah.

Dari hasil perhitungan nilai mean empirik (Me) diketahui bahwa stress kerja memiliki nilai mean empirik (Me) sebesar 54,33. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik (Mh) sebesar 52,5 dan standar deviasi hipotetik (SDh) 4,413. Maka hasil stree kerja pada subjek tergolong rendah.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara pekerjaan monoton yang dilakukan karyawan dengan stres kerja di PT. X Semarang. Semakin tinggi pekerjaan monoton yang dilakukan karyawan, semakin tinggi stres kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah pekerjaan monoton yang dilakukan karyawan, maka semakin rendah stres kerja karyawan. Sumbangan efektif rendah antara pekerjaan monoton yang dilakukan karyawan dengan stres kerja di PT. X Semarang sebesar 37,3%.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai korelasi atau hubungan antara pekerjaan monoton dengan stres kerja perlu adanya perbaikan dan saran yang membangun. Adapun saran - saran tersebut diantaranya:

Untuk perusahaan, perusahaan supaya menginventaris bagian – bagian pekerjaan monoton sesuai dengan definisi operasional diatas sehingga bisa diberikan intervensi yang tepat untuk mengurangi resiko stres kerja. Perusahaan membuat peraturan diadakan senam untuk stretching kurang lebih 1 menit di jam – jam rawan, tujuannya supaya karyawan bisa menghilangkan rasa ngantuk, rasa bosan dan bisa kembali fokus lagi.

Karyawan pada saat bekerja dengan pekerjaan yang monoton diharapkan karyawan fokus dan tetap konsentrasi supaya dihasilkan kualitas produksi yang baik. Karyawan diharapkan mengikuti senam stretching yang dijadualkan untuk mengurangi kejenuhan dan menghilangkan rasa ngantuk..

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Afrizal, P. R., Al Musadieg, M., Ruhana, I., & Administrasi, F. I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Banerjee, J., & Buoti, C. (2012). General specifications of KPIs. *International Telecommunication Union*.
- Moheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Prihatini, L. D. (2007). Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di tiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang..
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1.

Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour*. Pearson Education.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*. Pearson Education.

Vitalia dan Widyawati. (2016). Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Properti di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 5, Nomor 1.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.

Yenita, RN. (2017), *Hygiene Industri*. Deepublish.