

PERBEDAAN KARAKTERISTIK STRESS KERJA BERDASARKAN *SHIFT* KERJA DI BAGIAN *ROTARY* DAN *REPAIRING* PT ADMIRA MAGETAN TAHUN 2024

Adelaeda Mellany Subagya¹⁾, Handoyo²⁾, Sujangi³⁾, Tuhu Pinardi⁴⁾

¹⁾Jurusan Kesehatan Lingkungan Poltekkes Kemenkes Surabaya
Program Studi Sanitasi Program D-III Kampus Magetan
^{2,3,4)}Dosen Kesehatan Lingkungan, Poltekkes Kemenkes Surabaya Kampus Magetan
E-mail: adela011001m@gmail.com

ABSTRAK

Jumlah *shift* kerja tenaga kerja semakin meningkat dari tahun ke tahun karena produksi pekerjaan penunjang yang semakin meningkat. Penyebab utama stres kerja yaitu disebabkan oleh empat faktor antara lain konflik, ketidakpastian, tekanan tugas dan hubungan dengan manajemen. Stres merupakan respon fisik dan psikologis karyawan terhadap keinginan atau tuntutan organisasi. Kerja *shift* dipandang sebagai suatu keharusan pribadi dan jika tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan, dapat berdampak pada gangguan fisik, psikologis, dan perilaku karyawan. Gangguan ini tidak semata-mata diantisipasi oleh tenaga kerja itu sendiri, melainkan oleh perusahaan karena akan menurunkan produktivitas dan kualitas kinerja pekerja.

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Karakteristik Stress Kerja Berdasarkan *Shift* Kerja di Bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 120 orang tenaga kerja di Bagian *Rotary* dan *Repairing* diambil dengan teknik total sampling. Data diperoleh dari responden menggunakan media kuisioner dengan skoring 5 skala likert. Analisis data dengan menggunakan analisis univariate untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan analisis bivariante menggunakan uji *Chi-Square*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar Stress kerja di Bagian *Rotary* dan *Repairing* sama-sama dalam klasifikasi sedang pada total 66 responden dan presentase sebesar 55%. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan hasil $\chi^2(10) = 17,098$; $p = 0,072$; $\phi = 0,267$ maka H_1 ditolak, sehingga kesimpulannya dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja antara bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024.

Kata kunci : *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024, Stress Kerja, *Shift* Kerja

PERBEDAAN KARAKTERISTIK STRESS KERJA BERDASARKAN *SHIFT* KERJA DI BAGIAN *ROTARY* DAN *REPAIRING* PT ADMIRA MAGETAN TAHUN 2024

Adelaeda Mellany Subagya¹⁾, Handoyo²⁾, Sujangi³⁾,Tuhu Pinardi⁴⁾

¹⁾Jurusan Kesehatan Lingkungan Poltekkes Kemenkes Surabaya
Program Studi Sanitasi Program D-III Kampus Magetan

^{2,3,4)}Dosen Kesehatan Lingkungan, Poltekkes Kemenkes Surabaya Kampus Magetan

E-mail: adela011001m@gmail.com

ABSTRAC

The number of workforce work *shifts* increases from year to year due to the increasing production of supporting work. The main causes of work Stress are caused by four factors, including conflict, uncertainty, task pressure and relationships with management. Stress is an employee's physical and psychological response to organizational desires or demands. *Shift* work is seen as a personal necessity and if not managed well by the company, can have an impact on physical, psychological and behavioral disorders of employees. This disruption is not merely anticipated by the workforce itself, but by the company because it will reduce productivity and the quality of worker performance.

This type of research is descriptive which aims to determine differences in work Stress characteristics based on work *shifts* in the Rotary and Repairing Section of PT Admita Magetan in 2024. The number of samples in this research is 120 workers in the Rotary and Repairing Section, taken using a total sampling technique. Data was obtained from respondents using a questionnaire media with a 5 Linkert scale scoring. Data analysis using univariate analysis to describe the characteristics of respondents and bivariate analysis using the Chi-Square test.

The results of this research show that the majority of work Stress in the Rotary and Repairing Sections are both in the moderate classification for a total of 66 respondents and a percentage of 55%. Based on the results of the analysis using the Chi-Square test, the results obtained were $\chi^2(10) = 17.098$; $p = 0.072$; $\phi = 0.267$ then H_1 is rejected, so the conclusion can be said that there is no significant difference between work Stress characteristics based on work *shifts* between the Rotary and Repairing sections of PT Admira Magetan in 2024.

Keywords: Work Stress, *Shift* Work, Rotary and Repairing PT Admira Magetan in 2024

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, sektor manufaktur berkembang pesat. Perusahaan berlomba-lomba untuk membuat sistem produksi dan pelayanan yang menggunakan teknologi terbaru yang meningkatkan keefisienan dan produktivitas sambil tetap memenuhi kebutuhan pasar dan menghasilkan keuntungan yang tinggi. Namun, hal ini pasti berdampak pada kondisi pekerja karena tingkat penyakit dan kecelakaan kerja terus meningkat setiap tahunnya

Stress ialah kondisi yang memberikan tekanan pada jiwa dan jati diri individu di luar batas kesanggupannya yang apabila terus berkelanjutan diabaikan tanpa ada pemecahan masalah dapat menimbulkan dampak buruk bagi kesehatannya. (Fahmi, 2013) dalam (Mamusung *et al.*, 2019). Stress kerja dapat menyebabkan bermacam dampak pada perseorangan pribadi pekerja baik secara psikologis, perilaku, bahkan fisiologis. Stress yang dialami secara berkelanjutan dan *uncotrollabel* menimbulkan adanya burnout yang merupakan bentuk gabungan kelelahan secara psikis, fisik, dan emosi. Salah satu penyebab Stress kerja yaitu adanya sistem *shift* di tempat kerja tersebut (Mamusung *et al.*, 2019).

Pada umumnya *Shift* kerja terbagi menjadi tiga jenis diantaranya yaitu yaitu *shift* siang, malam, dan pagi. *Shift* kerja adalah diterapkannya kebijakan waktu oleh perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Hal ini dikarenakan sistem *shift* kerja memerlukan banyak penyesuaian waktu, seperti waktu makan, kebersamaan dengan keluarga, dan waktu tidur. Tidak setiap orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem kerja *shift*. Jika pekerja mengalami gangguan dalam pola hidup mereka sebagai akibat dari *shift* kerja, ini dapat menunjukkan bahwa mereka mengalami kondisi kerja yang buruk. Kurang istirahat adalah masalah yang kerap dijumpai pada tenaga kerja *shift* malam (Fitra, 2019) dalam (Tandya *et al.*, 2023). Kerja menggunakan sistem *shift* menjadi penyebab Stress. Kerja *shift* adalah aplikasi yang bertujuan untuk memaksimalkan dan meningkatkan produksi secara berkelanjutan. Dampak buruk dari pembagian *shift* adalah berkurangnya kinerja, keselamatan kerja, kelelahan kerja dan dampak kesehatan seperti Stress (Assa *et al.*, 2021). Tubuh akan mengaktifkan respons melawan atau lari ketika mengalami Stress. Akibatnya, tubuh menggunakan banyak energi sehingga menyebabkan kelelahan mental dan fisik.

Pikiran menjadi sangat penuh dan mulai menyimpang dan membesar-besarkan hal-hal yang tidak terlalu besar. Hal ini dapat menimbulkan perasaan kewalahan dengan pekerjaan. Semua faktor tersebut dapat menyebabkan hilangnya minat kerja dan berkurangnya motivasi kerja (Tyas, 2019).

Kelelahan kerja cenderung mempengaruhi timbulnya Stress akibat kerja. Stress akibat kerja itu sendiri dipicu oleh beberapa faktor seperti jenis kelamin, *shift* kerja, konflik peran, serta konflik interpersonal mempengaruhi Stress kerja (Habibi, 2018). Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 membahas tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pasal 164 UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan kerja menegaskan bahwa upaya kesehatan kerja dilakukan untuk melindungi pekerja dari gangguan kesehatan dan dampak buruk dari pekerjaan. Pasal 165 UU No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan kerja lebih lanjut menegaskan bahwa pengelolaan tempat kerja wajib melakukan upaya pencegahan, pengobatan, dan pemulihan bagi tenaga kerja (Siregar & Wenehenubun, 2019). Dapat dilihat dari pedoman di atas maka perusahaan wajib memberikan kebijakan untuk menunjang keselamatan dan kesehatan pada tenaga kerja agar dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif

PT Admira Magetan bergerak dalam bidang produksi triplek (*polywod*). Terdapat 14 tahap proses produksi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan pada tanggal 14 Oktober 2023 yang bertujuan untuk mendapatkan informasi melalui metode wawancara dan observasi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut sepuluh kuisisioner yang disebarkan di bagian *Rotary* dan *Repairing*, lima pekerja diantaranya menyatakan keluhan kelelahan pada *shift* malam, dan tujuh pekerja diantaranya menyatakan bahwa merasakan tubuh tidak sehat, tidak bugar, dan tubuh pegal-pegal saat pertukaran *shift* malam. Pada *shift* malam para pekerja mengeluhkan minimnya waktu istirahat yang tidak dapat dimanfaatkan pekerja untuk tidur, hal ini dapat dibenarkan bahwasannya tubuh manusia seharusnya beristirahat tidur di malam hari akan tetapi akibat adanya *shift* kerja malam di PT

Admira mengakibatkan para pekerja mengalami gangguan tidur malam mereka.

Alasan dilakukan penelitian di bagian *Rotary* dan *Repairing* adalah adanya identifikasi *hazard*. Kegiatan di bagian *Rotary* yaitu proses kayu log dikupas menjadi lembaran kayu atau *veener* dengan identifikasi *hazard* tertimpa alat, terkena mesin asah, terkena mesin potong, tersengat aliran Listrik yang menimbulkan resiko tangan terluka, tersetrum, patah tulang. Kegiatan di bagian *Repairing* yaitu proses perbaikan apabila pada *veener* terdapat kecacatan dengan identifikasi *hazard* teriris pisau/*cutter*, terjatuh yang menimbulkan resiko tangan terluka. Selain itu, adaya pernyataan petugas K3 yang mengeluh dengan tindakan pekerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira yang tidak profesional, seperti izin absen kerja dengan alasan yang tidak jelas, dan juga *resign* kerja secara tiba-tiba tanpa keterangan yang tidak valid, hal ini membuat pihak perusahaan merasa dirugikan dikarenakan harus mencari pekerja pengganti agar tidak mengganggu produktifitas pekerja yang lain.

Jumlah total pekerja 120 orang dibagian *Rotary* dan *Repairing* yang terbagi 3 tim menyesuaikan 3 *Shift* kerja, yaitu *Shift* satu mulai dari pukul 07:00 hingga 15:00, *shift* dua dari 15:00 hingga 23:00, dan *shift* tiga dari 23:00 hingga 07:00.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.13/MEN/X/2011 tentang Nilai Ambang Batas (NAB) Faktor Fisik dan Faktor Kimia di Tempat Kerja, intensitas kebisingan yaitu 85 dB hanya diperbolehkan terpapar selama 8 jam kerja/hari atau 40 jam/minggu. Sedangkan dari hasil studi pendahuluan intensitas kebisingan di bagian pemotongan *polywood* dan log sensaw yaitu 89 dB jika mengacu pada peraturan yang ditetapkan hanya diperbolehkan terpapar selama 4 jam/perhari (Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2011). Maka dari itu beberapa faktor seperti jenis kelamin, *shift* kerja, konflik peran, serta konflik interpersonal mempengaruhi gangguan psikologis dengan penunjang adanya intensitas suhu, kebisingan dan lama paparan yang melebihi NAB dapat mempengaruhi gangguan kesehatan berupa gangguan fisiologis, maka penulis mengkaji lebih lanjut penelitian dengan judul " Perbedaan Karakteristik Stress Kerja Berdasarkan *Shift* Kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan ".

II. METODE PENELITIAN

Jenis peneliian ini yait Deskriptif Analitik denga desain Studi Kasus tentang Perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja dengan Lokasi Penelitian di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan, Desa Bibis, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Magetan Tahun 2024. Periode pelaksanaan peneitian di bulan Januari-Februari 2024. Variabel bebas yaitu *Shift* kerja dan variabel terikat Stress kerja.

Definisi opsional penelitian ini menggunakan metode wawancara menggunakan media kuesioner yang diakukan disetiap pergantian *Shift*. Penelitian menggunakan total sampling sebesar 120 responden di Bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan. Uji yang digunakan yaitu *Uji Chi-Square*

III. HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Alam Damai Mitra Raya atau biasa dikenal sebagai PT Admira yang bergerak dibidang manufaktur untuk memproduksi *Pollywood* (triplek) atau veneer dengan bahan baku kayu dari dalam negeri. Berdasarkan informasi yang didapatkan, produk yang dihasilkan oleh PT Admira ini selain dipasarkan didalam negeri juga dipasarkan secara ekspor keluar negeri, negara yang telah bekerja sama untuk kegiatan ekspor *Pollywood* Bersama PT Admira yaitu Malaysia dan Timor Leste. Akan tetapi PT Admira tidak melakukan ekspor secara langsung keluar akan tetapi menggunakan jasa penyalur atau pendistribusi di Surabaya, sehingga yang melakukan ekspor adalah pihak kedua di Surabaya tersebut.

PT Admira memiliki dua cabang pabrik produksi salah satunya beralamat di Jl. Gajah Mada 128, di wilayah Desa Bibis, Kecamatan Sukomoro, tepatnya Kabupaten Magetan, Provinsi Jawa Timur dengan luas bangunan kurang lebih 593 persegi dan memiliki tenaga kerja total sebanyak tiga ratus enam puluh tujuh tenaga kerja beserta karyawan dan didukung mesin-mesin produksi yang mutakhir. Dikarenakan jumlah peminatan pesanan yang banyak maka PT Admira Magetan memberlakukan adanya sistem *shift* kerja untuk memaksimalkan proses produksi, selain itu *shift* kerja ini diharapkan dapat memenuhi segala kebutuhan. Terdapat tiga *shift* kerja yang diberlakukan oleh PT Admira Magetan yaitu *shift* pagi, sore, dan malam.

PT Admira Magetan memiliki izin produksi dan izin kapasitas produksi yang diterbitkan

berdasarkan Keputusan Pemerintah Republik Indonesia oleh Lembaga Pengelola dan Penyelenggara OSS (NIB : 9120103550082) dengan status telah memenuhi komitmen dan berlaku efektif dengan ketentuan kapasitas produksi *Veneer* sebanyak 1.000 M3/tahun dan Kayu Lapis sebanyak 17.000 M3/tahun (Lestari, 2020).

Analisis Deskriptif

Perbedaan Karakteristik Stress Kerja Berdasarkan *Shift* Kerja Di Bagian Rotary Dan Repairing PT Admira Magetan.

Tabel I. Distribusi frekuensi responden berdasarkan klasifikasi tingkat Stress akibat kerja berdasarkan total skor per shift pada tenaga kerja di bagian Rotary PT Admira Magetan

Klasifikasi Kategori	Shift Kerja di Bagian Rotary			Total kasus per klasifikasi	%
	Rotary malam	Rotary pagi	Rotary sore		
Rendah	12	10	3	25	41,67
Sedang	8	9	16	33	55
Tinggi	0	1	1	2	3,3
Sangat Tinggi	0	0	0	0	0
Total Responden	20	20	20	60	100

Sumber : Data Hasil Penelitian Di Bagian Rotary PT Admira Magetan

Berdasarkan Tabel I. menunjukkan bahwa sebagian besar kejadian Stress kerja di bagian Rotary PT Admira Magetan ada pada klasifikasi kategori sedang dengan jumlah kasus 33 responden dan persentasenya sebesar 55%. Dari setiap *shift* terdapat perbedaan jumlah kasus di setiap respondennya. Dapat diketahui bahwa sebagian besar kasus Stress akibat kerja dengan klasifikasi sedang terjadi di *shift* sore dengan jumlah kasus Stress akibat kerja sebanyak 16 kasus pada responden, selain itu durasi jam kerja yang dimulai pukul 15.00 sampai 23.00 . dibagian Rotary ini didominasi oleh tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki.

Tabel II. Distribusi frekuensi responden berdasarkan klasifikasi tingkat Stress akibat kerja berdasarkan total skor per shift pada tenaga kerja di bagian Repairing PT Admira Magetan

Klasifikasi Kategori	Shift Kerja Per Bagian			Total kasus per klasifikasi	%
	Repairing malam	Repairing pagi	Repairing sore		
Rendah	9	12	4	25	41,67
Sedang	10	8	15	33	55
Tinggi	1	0	1	2	3,3
Sangat Tinggi	0	0	0	0	0
Total Responden	20	20	20	60	100

Sumber : Data Hasil Penelitian Di Bagian Repairing PT Admira Magetan

Berdasarkan Tabel II. menunjukkan bahwa sebagian besar kejadian Stress kerja di bagian Repairing PT Admira Magetan ada pada klasifikasi kategori sedang dengan jumlah kasus 33 responden dan persentasenya sebesar 55%. Dari setiap *shift* terdapat perbedaan jumlah kasus di setiap respondennya. Dapat diketahui bahwa sebagian besar kasus Stress akibat kerja dengan klasifikasi sedang terjadi di *shift* sore dengan jumlah kasus Stress akibat kerja sebanyak 15 kasus pada responden, selain itu durasi jam kerja yang dimulai pukul 15.00 sampai 23.00 . dibagian Rotary ini didominasi oleh tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki.

Tabel III. Distribusi frekuensi responden berdasarkan klasifikasi tingkat Stress akibat kerja berdasarkan total skor individu pada tenaga kerja di bagian Rotary dan Repairing PT Admira Magetan

No	Klasifikasi Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Rendah	50	41,7
2	Sedang	66	55
3	Tinggi	4	3,3
Jumlah		120	100

Sumber : Data Hasil Penelitian Di Bagian Rotary Dan Repairing PT Admira Magetan

Tabel IV. Tabel Descriptive Statistik berdasarkan total skor per individu

Mean	SD	Max.	Min.
136,69	11,426	158	101

Sumber : Data Hasil Penelitian Di Bagian Rotary Dan Repairing PT Admira Magetan

Berdasarkan Tabel III dan Tabel IV menunjukkan bahwa sebagian besar klasifikasi tingkat Stress akibat kerja berdasarkan total skor individu pada tenaga kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan ada pada kategori sedang, dan sebagian lainnya ada pada klasifikasi Stress akibat kerja di kategori rendah dan tinggi.

Analisis Analitik

Hasil uji *chi-square* responden berdasarkan klasifikasi tingkat Stress akibat kerja berdasarkan total skor per *shift* pada tenaga kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

Tabel V. Hasil uji *chi-square* responden berdasarkan klasifikasi tingkat Stress akibat kerja berdasarkan total skor per *shift* pada tenaga kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan menggunakan aplikasi SPSS

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17.098 ^a	10	.072
Likelihood Ratio	19.363	10	.036
N of Valid Cases	120		

Sumber : Data Hasil Penelitian Di Bagian Rotary Dan Repairing PT Admira Magetan

Tabel VI. Tabel Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	.377	.072
Nominal by Nominal	Cramer's V	.267	.072
N of Valid Cases		120	

Sumber : Data Hasil Penelitian Di Bagian Rotary Dan Repairing PT Admira Magetan

Berdasarkan Tabel. IV 7 dan Tabel IV. 8 menunjukkan hasil uji idependensi *chi-square* menginformasikan bahwa tidak terdapat perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024, $\chi^2(10) = 17,098$; $p = 0,072$; $\phi = 0,267$. sehingga $p = 0,072 \geq \alpha (0,05)$ maka H_1 ditolak, sehingga dapat diketahui bahwa kejadian Stress akibat kerja di setiap *shift* bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan jumlah kasusnya hamper sama.

IV. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024. Kasus yang terjadi yaitu penerapan *shift* kerja yang bertujuan untuk memaksimalkan hasil produksi 24 jam yang membutuhkan tenaga kerja manusia untuk memenuhi target hasil produksi pesanan, sehingga dapat mempengaruhi Stress akibat bekerja para tenaga kerja. Maka dari itu pembahasan dari penelitian ini hanya diarahkan pada tenaga kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan dan berikut pembahasannya

Deskripsi tentang Perbedaan Karakteristik Stress Kerja Berdasarkan Shift Kerja Di Bagian Rotary Dan Repairing PT Admira Magetan

Jumlah *shift* kerja tenaga kerja semakin meningkat dari tahun ke tahun karena produksi pekerjaan penunjang yang semakin meningkat, bahkan dengan adanya alat penunjang produksi pun tetap mengharuskan tenaga kerja untuk mengontrol kerja mesin yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Akibatnya, para pekerja harus bekerja sepanjang waktu. Hal ini dapat menimbulkan banyak permasalahan terutama bagi pekerja yang tidak atau tidak dapat beradaptasi dengan jam kerja reguler. Pola *shift* mungkin berbeda-beda antar instansi atau perusahaan, namun biasanya tiga *shift* dengan durasi delapan jam per hari (Assyfa, 2021).

Kerja *shift* juga dapat mempengaruhi masalah penyesuaian. Pekerja *shift* mengalami banyak masalah dalam penyesuaian fisik, psikologis dan sosial. Ketika ritme keseharian seseorang terganggu dan siklus makan, tidur, dan bekerja terganggu maka dapat terjadi

permasalahan fisiologis sehingga menyebabkan pekerja seringkali kesulitan dalam menyesuaikan fungsi fisiologisnya. Masalah fisik ini mungkin termasuk gejala seperti kurang tidur, kelelahan, gangguan pencernaan, dan penurunan nafsu makan (Muchinsky dkk dalam Nuryati, 2007) dalam (Assyfa, 2021). Pada saat yang sama, keluhan psikologis utama karyawan adalah depresi, ketidakpuasan terhadap jam kerja, Stress dan mudah tersinggung (Nuryanti, 2007) dalam (Assyfa, 2021).

Dari hasil presentase tenaga kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan masing-masing diberlakukan tiga *shift* yaitu *shift* pagi, sore, dan malam dengan jumlah tenaga kerja per-*shift* sebanyak 20 orang dan menggunakan media kuisioner sebagai alat pengukuran untuk mendapatkan skor per-individu untuk mengetahui klasifikasi Stress akibat kerja disetiap *shift* untuk mendapatkan skor per-individu .

Didapatkan perbedaan karakteristik dari setiap *shift* di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan yaitu hasil pada bagian *Repairing shift* malam mayoritas responden mengalami Stress kerja dengan klasifikasi stress akibat kerja kategori sedang sebanyak 10 responden dan kategori tinggi terdapat 1 responden sedangkan pada bagian *Rotary shift* malam mayoritas responden mengalami Stress kerja dengan klasifikasi stress akibat kerja kategori rendah sebanyak 12 responden dan tidak terdapat kasus Stress akibat kerja dalam kategori tinggi.

Selain itu pada bagian *Repairing shift* pagi dan *Rotary* pagi memiliki klasifikasi mayoritas responden mengalami Stress kerja dengan klasifikasi stress akibat kerja kategori rendah, dengan masing-masing sebanyak 12 responden dan 10 responden, akan tetapi di bagian *Rotary* pagi terdapat 1 kasus responden mengalami Stress kerja dalam kategori tinggi sedangkan *repairing shift* pagi tidak terdapat kasus dengan kategori tinggi.

Selanjutnya pada bagian *Repairing shift* sore dan *Rotary* sore memiliki klasifikasi mayoritas responden mengalami Stress kerja dengan klasifikasi stress akibat kerja kategori sedang, dengan masing-masing sebanyak 15 responden dan 16 responden, dan bagian *Repairing shift* sore dan *Rotary shift* sore sama-sama memiliki terdapat 1 kasus responden mengalami Stress kerja dalam kategori tinggi.

Maka dapat diketahui bahwasannya kejadian Stress akibat kerja berdasarkan klasifikasi resiko Stress akibat kerja disetiap *shift*

berbeda-beda, berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil kasus klasifikasi resiko stes kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024 sebagian besar ada pada klasifikasi sedang dengan jumlah responden yang beresiko sebanyak 66 tenaga kerja dengan presentase 55%. Klasifikasi resiko Stress kerja ini Sebagian besar terjadi pada *shift* sore dengan jumlah responden sebanyak 31 responden, jumlah kasus ini Stress dengan klasifikasi sedang tersebut lebih banyak dibandingkan *shift* lainnya.

Hal ini terjadi dikarenakan jam kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan dimulai 15:00 hingga 23:00 WIB , pada jam tersebut merupakan jam istirahat tidur bagi normalitas tubuh pada umumnya, sehingga para pekerja beraktivitas bekerja dijam yang seharusnya digunakan untuk tidur Pekerja yang bekerja *shift* malam kurang tidur yang menjadi salah satu penyebab kelelahan. Irama Chelka berperan dalam pengaturan tidur, persiapan kerja, sistem saraf otonom, dan proses vegetatif seperti metabolisme, suhu tubuh, detak jantung, dan tekanan darah. Jet lag atau kerja *shift* juga dapat mengganggu ritme sirkadian dalam bekerja. Siklus harian yang teratur adalah fungsinya. (Rosanti, 2011) dalam (Mattola, 2020).

Tubuh manusia seharusnya istirahat pada malam hari, pekerja yang harus bekerja pada *shift* jam malam harus menghadapi tantangan tersendiri karena semua fungsi tubuh menurun dan rasa kantuk muncul. Akibatnya, pekerja yang bekerja pada malam hari lebih rentan terhadap kelelahan (Kodrat, 2011) dalam (Mattola, 2020). Hal ini selaras dengan hasil penelitian ini yang didapatkan hasil bahwa Stress akibat kerja dengan klasifikasi sedang dan tinggi didominasi pada *shift* malam di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan.

Terdapat juga permasalahan sosial bagi pekerja yang bekerja *shift*, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara jadwal pekerja dengan jadwal orang lain di sekitarnya. Pegawai bekerja pada pagi, sore dan malam hari pada periode tertentu sehingga menyulitkan pegawai untuk mengikuti kegiatan organisasi sosial (Nuryanti, 2007) dalam (Assyfa, 2021). Berdasarkan dampak kerja *shift* di atas maka pekerja *shift* akan mempunyai banyak permasalahan baik dari segi adaptasi fisik, psikis maupun sosial (Assyfa, 2021).

(Gibson, 2006) dalam (Assyfa, 2021) menyatakan bahwa stres kerja yang berada pada kategori rendah hingga sedang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja

pegawai karena dapat meningkatkan motivasi atau motivasi, meningkatkan motivasi diri, sehingga meningkatkan kinerja. Stres tingkat tinggi yang berkepanjangan dapat menimbulkan dampak negatif, merusak, dan berpotensi membahayakan. Pada tingkat ini, stres mengganggu performa kerja, karyawan kehilangan kendali, tidak mampu mengambil keputusan, dan perilaku menjadi tidak menentu. Dampak berikutnya adalah menurunnya kinerja pegawai.

Menurut *Health Safety Executive* (2008) dalam (Tarwaka, 2011) bahwa Stress adalah reaksi negatif yang ditunjukkan oleh manusia terhadap tekanan yang berlebihan atau adanya aspek tuntutan lainnya. Hal ini penting untuk membedakan tekanan yang dialami. Namun, jika dikontrol dengan benar, Stress dapat bermanfaat, tetapi jika tidak dikendalikan dengan baik, dapat menyebabkan masalah kesehatan. Kehidupan pribadi karyawan dan lingkungan kerja mereka dapat menjadi sumber tekanan dan Stress. Selain itu, manusia memiliki kapasitas yang berbeda untuk mengatasi berbagai jenis tekanan.. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Sebagian besar tenaga kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan mengalami klasifikasi Stress akibat kerja dalam kategori sedang dengan rata-rata skor per-individu yaitu 136,69 dan jumlah responden sebanyak 66 orang dengan presentase sebesar 55%, selain itu dapat diketahui skor minimum per-individu sebesar 101 yang dapat diklasifikasikan Stress akibat kerja dalam kategori tinggi yang dialami 4 responden dengan presentase sebanyak 3,3%, serta skor maximum per-individu sebesar 158 yang dapat diklasifikasikan Stress akibat kerja dalam kategori rendah yang dialami 50 responden dengan presentase sebanyak 41,7%.

Berdasarkan hasil media kuisioner dapat diketahui bahwa pada *shift* sore di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan mendapati sering adanya perbedaan antara group kerja ditempat kerja yang sangat sulit disesuaikan, selain itu mayoritas tenaga kerja mengaku selalu bekerja dengan sangat intensif, sering beberapa tugas karena terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, jarang mempunyai pilihan untuk memutuskan bagaimana harus bekerja, sering dituntut untuk bekerja dengan sangat cepat, jarang mendapati kesempatan menyampaikan kepada manajer untuk membantu tenaga kerja dalam menyelesaikan masalah, agak jarang dapat berkonsultasi tentang setiap adanya perubahan

kerja perubahan kerja dan agak jarang dapat berbicara dengan manajer tentang segala sesuatu yang dapat mengganggu pekerjaan. Selanjutnya tenaga kerja jika terdapat perubahan sistem kerja, para tenaga kerja jarang mengetahui secara jelas tentang bagaimana perubahan tersebut dilakukan, dan yang terakhir berdasarkan hasil penilaian kuisioner didapati bahwa hubungan antara individu selalu berjalan tidak semestinya di tempat kerja dan jajaran manajer jarang memperhatikan tenaga kerja per individu di tempat kerja.

Group Stressors, yang terdiri dari konflik intrapersonal, interpersonal, dan intragroup, serta kurangnya kebersamaan grup dan dukungan sosial, adalah salah satu dari empat jenis Stress akibat kerja, menurut Luthans (2006). Pernyataan tersebut mendukung hasil penelitian yang mayoritas hasil kuisioner meyakini bahwa selain kurangnya waktu istirahat bagi para pekerja konflik dan kurangnya komunikasi antara jajaran pimpinan atau manajer di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan

Analisis Perbedaan Karakteristik Stress Kerja Berdasarkan *Shift* Kerja Di Bagian *Rotary* Dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024

Adnan (2002) dalam (Assyfa, 2021) menyatakan bahwa sistem *shift* kerja memiliki efek positif dan negatif. Efek positifnya termasuk memaksimalkan sumber daya yang ada, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sepi, terutama untuk *shift* malam, dan memberikan lebih banyak waktu libur. Efek negatifnya termasuk penurunan kinerja, masalah keselamatan kerja, dan masalah kesehatan. Tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem *shift* kerja karena membutuhkan banyak orietasi waktu, seperti waktu tidur, makan, dan waktu bersama keluarga. Mereka yang bekerja pada malam hari tetap bekerja, tetapi ritme mereka lebih rileks. Ini menunjukkan bahwa suhu badan, denyut jantung, tekanan darah, kapasitas fisik, kemampuan mental, dan tingkat adrenalin telah menurun atau telah diistirahatkan.

Berdasarkan Hasil penelitian ini mayoritas sebagian besar tenaga kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan mengalami kejadian Stress kerja dengan kategori sedang, dari uji *chi-square* menginformasikan bahwa $p = 0,072 \geq \alpha (0,05)$ maka dapat H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap karakteristik Stress kerja berdasarkan

shift kerja di antara bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024.

Dinamika Stress kerja terlihat pada sistem tiga *shift* yaitu *shift* pagi cenderung kurang menimbulkan Stress karena jam kerja karyawan bertepatan dengan normalitas waktu melakukan aktivitas. *Shift* sore juga cenderung tidak menimbulkan Stress karena karyawan tetap dapat mengoptimalkan jam kerjanya agar sesuai dengan kondisi fisik selama bekerja. Sementara itu, pada *shift* malam, Stress kerja seringkali lebih tinggi karena lamanya waktu istirahat (waktu tidur) yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan (Assyfa, 2021).

Hal ini belum sejalan dengan penelitian ini dikarenakan PT Admira memiliki pergantian 3 *Shift* kerja, yaitu *Shift* satu mulai dari pukul 07:00 hingga 15:00, *shift* dua dari 15:00 hingga 23:00, dan *shift* tiga dari 23:00 hingga 07:00, Dimana *shift* dua atau *shift* sore lebih cenderung mendapatkan hasil kasus kejadian Stress kerja pada kategori sedang hingga tinggi. Maka berdasarkan (Tarwaka, 2011) apabila terdapat klasifikasi tingkat resiko Stress akibat kerja dengan kategori sedang maka perlu adanya tindakan perbaikan yang mungkin diperlukan control terhadap gejala Stress dikemudian hari, sedangkan apabila terdapat klasifikasi tingkat resiko Stress akibat kerja dengan kategori maka diperlukan control terhadap Stress ditempat kerja segera.

V. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengambilan sampel sebanyak 120 responden dengan jumlah 20 orang per *shift*nya di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan didapatkan hasil perbedaan klasifikasi resiko Stress kerja di *shift* malam (23.00-07.00 WIB) cenderung rendah dengan jumlah responden 21 orang dan sebagian besar lainnya sedang dengan jumlah responden 18 orang, sehingga selisih 3 orang. Selanjutnya *shift* pagi (07.00-15.00 WIB) cenderung rendah dengan jumlah responden 22 orang, kemudian *shift* sore (15:00 hingga 23:00 WIB) cenderung sedang dengan jumlah responden 31 orang. Berdasarkan hasil total keseluruhan didapatkan hasil bahwa 66 responden dari 120 responden terklasifikasi resiko Stress akibat kerja kategori sedang.
2. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *Chi-square* didapatkan hasil $\chi^2(10) = 17,098$; $p = 0,072$; $\phi = 0,267$, sehingga $p = 0,072 \geq \alpha (0,05)$ maka H_1 ditolak, sehingga

dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan karakteristik Stress kerja berdasarkan *shift* kerja antara bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan Tahun 2024

VI. SARAN

1. Bagi subyek penelitian
Dikarenakan klasifikasi resiko stres kerja di divisi *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan sebagian besar berada di kategori sedang, karyawan disarankan untuk memanfaatkan waktu istirahat mereka sebaik mungkin untuk menyeimbangkan stamina mereka. Tenaga kerja yang bekerja *shift* sore dan malam harus tahu waktu yang dibutuhkan untuk beristirahat sehingga mereka dapat beristirahat dengan cukup selama delapan jam, yang diperlukan oleh tubuh, saat mereka mendapati pekerjaan, sehingga mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka
2. Bagi PT Admira Magetan
Melihat bahwa klasifikasi resiko Stress kerja di bagian *Rotary* dan *Repairing* PT Admira Magetan di setiap *shift*nya Sebagian besar dalam kategori sedang dan terdapat empat kasus klasifikasi resiko Stress akibat kerja dalam kategori tinggi dianjurkan bagi Perusahaan untuk mengadakan kegiatan-kegiatan untuk mempererat komunikasi dan hubungan anatar pekerja dan juga memberikan ruang kegiatan untuk bersosialisasi antar sesama seperti kegiatan olahraga, liburan, atau pengajian. Selain itu pengadaan fasilitas seperti ruang istirahat dan ruang konseling dengan tujuan untuk mempermudah para pekerja untuk berkomunikasi agar tersampaikan kepada pimpinan atau pihak lain yang terkait.
3. Bagi peneliti selanjutnya
menyadari bahwa penelitian ini menunjukkan banyak kekurangan, disarankan agar peneliti lain melihat hal-hal seperti hubungan pekerja yang tidak memuaskan, kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman atau ekstrim, dan kelelahan atau beban kerja. Untuk memaksimalkan hasil penelitian, peneliti disarankan untuk mencari referensi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, dan penelitian sebelumnya.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Assa, W. Y., Warouw, F., & ... (2021). Hubungan antara shift kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang. ... *Universitas Sam Ratulangi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/32247>
- Assyfa, S. (2021). *Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK. Medan*.
- Habibi, J. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jnph/article/view/658>
- Lestari, P. M. A. (2020). *Hasil Penilaian Kinerja VLK Kegiatan Audit Sertifikasi PT Alam Damai Mitra Raya Admira Nomor: 4979.31/Ext-Mutu/Ex/2020*.
- Mamusung, N. I., Kawatu, P. A. T., & Sumampouw, O. J. (2019). Hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada petugas karcis parkir kawasan mega mas kota manado. *KESMAS*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/26557>
- Mattola, M. P. (2020). *Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero) Area Pare-pare*. repository.unhas.ac.id. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/2180/>
- Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2011). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.13/Men/X/2011 Tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika Dan Faktor Kimia Di Tempat Kerja*. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PER_13_2011.pdf
- Siregar, T., & Wenehenubun, F. (2019). Hubungan shift kerja dengan tingkat kelelahan kerja perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Budhi Asih, Jakarta Timur. *Jurnal Persada Husada* <http://www.jurnal.stikesphi.ac.id/index.php/kesehatan/article/view/234>
- Tandya, L., Halim, L. C., & Limanto, S. (2023). Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental Pekerja Pada Proyek "X" Dengan Metode Subjective Workload *Jurnal Dimensi Pratama* <https://publication.petra.ac.id/index.php/teknik-sipil/article/view/13433>
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. HARAPAN PRESS Jl. Ir. Sutami No.88 Jurug Surakarta 57125 Indonesia.
- Tyas, Y. W. (2019). Karakteristik Individu, Shift Kerja, Kebisingan dan Stres Kerja pada Pegawai Dipo Pemeliharaan Lokomotif Jember dan Banyuwangi. *Repository.Unej.Ac.Id*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/102257>