

Gambaran Faktor Psikososial dan Gejala Stres Kerja pada Karyawan Kantor Proyek Pembangunan X

Vania Widyadhari Haris Putri, L. Meily Kurniawidjaja

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas
Indonesia, Gedung C Lantai 1, Kampus Baru UI, Depok, 16424, Indonesia

Corresponding author: Meily@ui.ac.id

Info Artikel	Abstrak
Riwayat Artikel Diterima: 30 Juni 2022 Direvisi: 13 Juli 2022 Disetujui: 1 Agustus 2022 Tersedia Online: 12 Agustus 2022	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran persepsi pekerja terhadap faktor psikososial konteks dan konten pekerjaan serta mengetahui gejala stres kerja yang dikeluhkan karyawan. Variabel dependen adalah gejala stres kerja (fisik, psikologis, kognitif, dan perilaku), sedangkan variabel independen adalah faktor karakteristik individu (usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan tipe kepribadian), faktor psikososial konteks pekerjaan dan konteks pekerjaan. Desain penelitian <i>cross sectional</i> , pengambilan data kuesioner via daring dan melibatkan seluruh karyawan sebanyak 51 orang. Analisis univariat menggunakan perangkat lunak komputer. Persepsi faktor psikososial mengacu pada skor rata-rata, 1,00-3,00 tergolong buruk dan 3,01-5,00 tergolong baik. Hasil mendapatkan faktor psikososial konteks pekerjaan yang dipersepsikan buruk yaitu pengambilan keputusan/kontrol (2,92) dan hubungan rumah-kantor (2,34), sedangkan faktor psikososial konten pekerjaan yang dipersepsikan buruk yaitu lingkungan kerja (2,21), beban kerja/ritme kerja (2,63), dan jadwal kerja (2,03). Kategori stres mengacu pada skor rata-rata, 1,00-2,33 tergolong ringan, 2,34-3,67 sedang, dan 3,68-5,00 tinggi. Gejala stres kerja fisik, psikologis, kognitif, dan perilaku termasuk dalam kategori ringan dengan skor 2,14; 2,22; 2,33; 2,0 secara berurutan dan gejala yang tergolong sedang-tinggi dialami oleh 33,3%, 47,1%, 45,1%, dan 36,3% secara berurutan. Secara keseluruhan, faktor psikososial di kantor proyek pembangunan X tergolong buruk dengan keluhan gejala stres kerja ringan.
Kata Kunci: Faktor Psikososial Stres Kerja Konstruksi	

The Description of Psychosocial Hazard and Occupational Stress Symptoms among Construction Project Staff X

Article Info	Abstract
Article History Received: 30 June 2022 Revised: 13 July 2022 Accepted: 1 August 2022 Available Online: 12 August 2022	<i>This study aims to describe the perception of workers on psychosocial factors and to find out the symptoms of occupational stress among the staff. The dependent variables are occupational stress symptoms, while the independent variables are individual characteristics, context to work, and content of work. The research design is cross sectional, using online questionnaire and involving all 51 employees. Univariate analysis is using computer software. Perception of psychosocial factors refers to the average score, 1.00-3.00 is poor and 3.01-5.00 is good. The results showed psychosocial factors in context to work were perceived as poor, namely decision latitude and control (2.92) and home-work interface (2.34), while content of work perceived as poor, namely work environment (2.21), workload and work pace (2.63), and work schedule (2.03). Occupational stress level refers to the average score, 1.00-2.33 is mild, 2.34-3.67 is moderate, and 3.68-5.00 is high. Occupational stress symptoms that manifested on physical, psychological, cognitive, and behavioral are classified as mild with average score 2,14; 2,22; 2,33; and 2,0 respectively, and occupational stress that were classified as moderate-high were experienced by 33.3%, 47.1%, 45.1%, and 36.3% respectively. Overall, the psychosocial factors is classified as poor with complaints of mild occupational stress symptoms.</i>
Keywords: Psychosocial Factors Occupational Stress Construction	

Pendahuluan

Selama beberapa dekade terakhir, globalisasi dan kemajuan teknologi mengubah dunia kerja dengan memperkenalkan bentuk-bentuk baru organisasi kerja, hubungan kerja, dan pola ketenagakerjaan (ILO, 2016). Berbagai perubahan menghadirkan tantangan baru bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Kebutuhan untuk mengidentifikasi dan mengantisipasi risiko terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) muncul, hasil mengungkapkan faktor psikososial menjadi risiko yang hadir secara signifikan (EU-OSHA, 2009). Terkait dengan risiko faktor psikososial, isu stres terkait kerja diakui sebagai masalah global yang memengaruhi semua profesi di negara maju dan berkembang serta menjadi tantangan utama bagi keselamatan dan kesehatan kerja (EU-OSHA, 2007; ILO, 2016). Hal ini dikarenakan, stres kerja muncul dari lingkungan kerja psikososial yang kurang baik, seperti diantaranya aspek-aspek yang berkaitan dengan standar performa, organisasi kerja, pengaturan waktu kerja dan hubungan sosial di tempat kerja (Cox dan Griffiths 2015 dalam Beck and Lenhardt, 2019).

Stres kerja sendiri didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja, atau ketika pengetahuan dan kemampuan individu kurang dalam mengatasi tuntutan tersebut (ILO, 2016; NIOSH, 1999). Dampak stres kerja tidak hanya memengaruhi diri sendiri, tetapi juga performa organisasi. Penelitian menunjukkan dampak stres pada individu dapat mengganggu kondisi kesehatan, kondisi psikologis, dan memengaruhi perilaku (Quick, Horn dan Quick, 1987). Penelitian melaporkan 88%

pekerja melaporkan mengalami gangguan kesehatan seperti pusing, tegang otot, muntah-muntah, dan meningkatnya detak jantung selama dua kali dalam jangka waktu enam bulan ke belakang (Keshavarz dan Mohammadi, 2011). Dolan (2007) menambahkan bahwa terdapat gangguan kesehatan lain yang dapat muncul atau diperburuk oleh stres, diantaranya gangguan pencernaan, pernapasan, endokrin, reproduksi, dermatologis, dan gangguan sistem muskuloskeletal. Selain itu, stres kerja disebut dapat meningkatkan risiko terjadinya penyakit tidak menular, salah satunya penyakit kardiovaskular yang diakibatkan peningkatan konsumsi alkohol dan rokok pada pekerja stres (Azagba dan Sharaf, 2011; Cooper and Quick, 2017)). Selain dampak secara fisik, stres kerja juga dikaitkan dengan kejadian depresi pada pekerja (Wang, 2005 dalam WHO, 2010). Serta kejadian stres kerja, depresi, dan ansietas sendiri merupakan penyumbang terbesar (51%) dari semua penyakit terkait pekerjaan (HSE, 2020).

Selanjutnya, stres kerja secara tidak langsung juga memberikan dampak bagi organisasi. Masalah yang paling sering muncul di organisasi akibat pekerja yang mengalami stres adalah absenteisme, persenteisme, dan keluarnya pekerja dari pekerjaan (*turnover*) (Cox, 1993). Kejadian absenteisme dikaitkan dengan depresi, temuan penelitian menunjukkan depresi menjadi alasan ketiga terbanyak penyebab absenteisme di tempat kerja (Direct Health Solution, 2009 dalam Pryor, P., dan Capra, M., 2012). Persenteisme juga menjadi masalah yang menjadi perhatian organisasi, survey menunjukkan kerugian akibat persenteisme (58,4%) lebih besar dari absenteisme (32,4%) (Sainsbury Centre for

Mental Health, 2007). Dampak lain berupa *turnover* yang mengganggu performa bisnis perusahaan mulai dari dampak kecil hingga serius (Cooper dan Dewe, 2008 dalam Dewe, O'Driscoll dan Cooper, 2010).

Hingga saat ini, banyak data yang menunjukkan kejadian stres kerja di berbagai negara. Di Britania Raya pada tahun 2019/2020 sebanyak 828.000 (HSE, 2020). Di Jepang, survei kesehatan pekerja tahun 2007 menunjukkan bahwa lebih dari 60% pekerja mengalami ansietas dan stres (Honda et al., 2014). Di Singapore, publikasi *Cigna 360 Well-Being Survey Well & Beyond* tahun 2019 menunjukkan 87% pekerja mengalami stres yang disebabkan oleh faktor psikososial seperti beban kerja (16%), masalah keuangan (17%), masalah kesehatan (14%), dukungan sosial (28%), dan masalah waktu kerja (26%) (Cigna, 2019). Di Indonesia sendiri, survei PPM Manajemen mendapatkan bahwa di tahun 2020, 80% pekerja mengalami gejala stres, mulai dari level sedang hingga berat (Kompas, 2020).

Berdasarkan sektor kerja, sektor konstruksi menjadi salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja tertinggi (EU-OSHA, 2009). Survei yang dilakukan oleh *Chartered Institute of Building* menunjukkan bahwa 68,2% karyawan di sektor konstruksi mengalami stres kerja. (Campbell, 2006). PT XYZ merupakan salah satu perusahaan jasa konstruksi di Indonesia. Survei awal dilakukan di proyek X yang dipegang oleh PT XYZ. Hasil prasurevei menunjukkan bahwa karyawan di kantor proyek tersebut mengalami keluhan faktor psikososial di tempat kerja, sehingga karyawan berisiko mengalami stres kerja. Oleh karena itu, penelitian dilakukan di proyek pembangunan X yang dikelola oleh PT XYZ

untuk melihat gambaran terkait faktor psikososial dan gejala stres kerja yang dialami karyawan di proyek tersebut.

Metode

Penelitian *cross sectional* ini berlangsung dari Maret hingga Juli 2021 di kantor proyek pembangunan X yang berlokasi di Jakarta Pusat. Sampel penelitian adalah seluruh populasi di kantor yaitu sebanyak 51 karyawan. Data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan kuesioner daring dan wawancara tidak terstruktur untuk validasi data. Kuesioner terdiri dari empat bagian, karakteristik individu (1), tipe kepribadian (2), faktor psikososial (3), dan gejala stres kerja (4). Kuesioner tipe kepribadian mengadaptasi dari kuesioner Framingham yang berisi 10 pernyataan (Haynes et al., 1978). Kuesioner faktor psikososial dan gejala stres kerja masing-masing berisi 54 dan 49 pertanyaan, diadaptasi dari kuesioner *Copenhagen Psychosocial Questionnaire III* (COPSOQ III) dan kuesioner Dolan dan Arsenault yang telah dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian (Burr et al., 2019; Dolan, 2007; Llorens et al., 2019). Kuesioner terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, hasil menunjukkan 99 dari 113 pertanyaan valid dan reliabel dengan *r cronbach's alpha* 0,800.

Kuesioner bagian 2 sampai 4 menggunakan skala likert. Kategorisasi hasil pengukuran dibuat berdasarkan perhitungan rumus rentang skala dari masing-masing variabel. Skoring bagian 2 dibagi menjadi 1-- 4 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju) dengan hasil ukur berdasarkan skor rata-rata, skor 1,00 -- 2,50 tipe B dan 2,51 -- 4,00 tipe A. Skoring bagian

3 dan 4 dibagi menjadi 1-- 5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju) dengan hasil ukur mengacu pada skor rata-rata. Bagian faktor psikososial, skor 1,00 -- 3,00 tergolong buruk dan 3,01 -- 5,00 baik, sedangkan bagian gejala stres kerja, skor 1,00 -- 2,33 ringan, 2,34 -- 3,67 sedang, dan 3,68 --5,00 tinggi. Sedangkan data sekunder di antaranya bersumber dari dokumen perusahaan serta jurnal, buku, dan bahan bacaan lainnya untuk mendukung penelitian.

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dianalisis secara univariat dengan bantuan perangkat lunak untuk menjawab tujuan

penelitian, yaitu melihat gambaran faktor psikososial dan gejala stres yang dialami pekerja.

Hasil

Karakteristik individu: Hingga batas waktu yang ditentukan, dari 56 karyawan terdapat 51 yang menyelesaikan kuesioner. Sebagian besar responden adalah pekerja berusia di bawah 35 tahun (70,6%), laki-laki (86,3%), latar belakang pendidikan sarjana 29 orang (56,9%), telah bekerja selama 5 tahun ke atas (51%), dan memiliki tipe kepribadian A (64,7%) (Tabel 1).

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Individu

Karakteristik Individu	Jumlah (n)	Presentase (%)
Usia		
<35 tahun	36	70,6
≥35 tahun	15	29,4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	44	86,3
Perempuan	7	13,7
Pendidikan		
SMA/SMK/ sederajat	13	25,5
Diploma	8	15,7
Sarjana	29	56,9
Magister	1	1,9
Masa Kerja		
<5 tahun	25	49,0
≥5 tahun	26	51,0
Tipe Kepribadian		
Tipe A	33	64,7
Tipe B	18	35,3

Faktor Psikososial Konteks Pekerjaan:

Hasil telitian mendapatkan faktor konteks pekerjaan yang paling dipersepsikan baik dengan skor tertinggi adalah peran di organisasi (3,59 oleh 80,4% responden), hubungan interpersonal (3,56 oleh 82,4% responden), dan budaya dan fungsi organisasi

(3,56 oleh 78,4% responden). Sedangkan faktor yang dipersepsikan buruk yaitu hubungan rumah-kantor (2,34 oleh 82,4% responden) dan pengambilan keputusan/kontrol (2,92; oleh 58,8% responden) (Tabel 2).

Tabel 2. Gambaran Faktor Psikososial Konteks Pekerjaan

Konteks Pekerjaan	Jumlah (n)	Persentase (%)	Mean
-------------------	------------	----------------	------

Budaya dan Fungsi Organisasi			
Baik	40	78,4	3,56
Buruk	11	21,6	
Peran di Organisasi			
Baik	41	80,4	3,59
Buruk	10	19,6	
Perkembangan Karir			
Baik	31	60,8	3,24
Buruk	20	39,2	
Pengambilan Keputusan/Kontrol			
Baik	21	41,2	2,92
Buruk	30	58,8	
Hubungan Interpersonal			
Baik	42	82,4	3,56
Buruk	9	17,6	
Hubungan Rumah-Kantor			
Baik	9	17,6	2,34
Buruk	42	82,4	

Faktor Psikososial Konten Pekerjaan: Hasil penelitian mendapatkan faktor konten pekerjaan yang dipersepsikan baik hanya desain tugas (3,70; oleh 98,0% responden). Sedangkan faktor lainnya dipersepsikan buruk dengan

ringan, lingkungan kerja (2,21 oleh 90,2% responden), beban kerja/ritme kerja (2,63 oleh 68,6%) dan jadwal kerja (2,03 oleh 94,1%) (Tabel 3).

Tabel 3. Gambaran Faktor Psikososial Konten Pekerjaan

Konten Pekerjaan	Jumlah (n)	Persentase (%)	Mean
Lingkungan Kerja			
Baik	5	9,8	2,21
Buruk	46	90,2	
Desain Tugas			
Baik	50	98	3,70
Buruk	1	2	
Beban Kerja/Ritme Kerja			
Baik	16	31,4	2,63
Buruk	35	68,6	
Jadwal Kerja			
Baik	3	5,9	2,03
Buruk	48	94,1	

Gejala Stres Kerja: Hasil penelitian mendapatkan sebagian besar mengalami gejala stres dalam kategori ringan. Hal yang sama jika dilihat berdasarkan rata-rata skor keseluruhan, didapatkan bahwa seluruh gejala yang dialami pekerja termasuk dalam kategori

ringan (fisik 2,14; psikologis 2,22; kognitif 2,33; perilaku 2,0). Namun gejala sedang tinggi masih banyak dirasakan oleh responden, gejala fisik sedang (33,3%), psikologis sedang (45,1%) dan tinggi (2,0%), kognitif sedang

(43,1%) dan tinggi (2,0%), serta perilaku sedang (37,3%) (Tabel 4).

Tabel 4. Gambaran Gejala Stres Kerja Karyawan

Gejala Stres Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)	Mean
Gejala Fisik			
Stres ringan	34	66,7	2,14
Stres sedang	17	33,3	
Stres tinggi	0	0	
Gejala Psikologis			
Stres ringan	27	52,9	2,22
Stres sedang	23	45,1	
Stres tinggi	1	2,0	
Gejala Kognitif			
Stres ringan	28	54,9	2,33
Stres sedang	22	43,1	
Stres tinggi	1	2,0	
Gejala Perilaku			
Stres ringan	32	62,7	2,0
Stres sedang	19	37,3	
Stres tinggi	0	0	

Jika dilihat berdasarkan karakteristik individu, gejala stres fisik kategori sedang paling banyak dialami oleh pekerja berusia <35 tahun (36,1%), perempuan (57,1%), Diploma dan Magister (50,0% dan 100%), masa kerja <5 tahun (44%), dan memiliki tipe kepribadian A (39,4%). Gejala psikologis sedang paling banyak dialami oleh pekerja berusia <35 tahun (47,2%), perempuan (57,1%), sarjana dan magister (51,7% dan 100%), masa kerja <5 tahun (48%), dan memiliki tipe kepribadian A

(54,5%). Gejala kognitif sedang paling banyak dialami oleh pekerja berusia ≥ 35 tahun (53,3%), laki-laki (43,2%), diploma (50,0%), masa kerja <5 tahun (48,0%), dan memiliki tipe kepribadian A (45,5%). Gejala perilaku sedang paling banyak dialami oleh pekerja berusia <35 tahun (47,2%), laki-laki (40,9%), diploma (50,0%), masa kerja <5 tahun (44,0%), dan memiliki tipe kepribadian A (39,4%) (Tabel 5).

Tabel 5. Gambaran Distribusi Gejala Stres “Sedang” berdasarkan Karakteristik Individu

Karakteristik Individu	Gejala Stres Kategori “Sedang”							
	Fisik		Psikologis		Kognitif		Perilaku	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Usia								
<35 tahun	13	36,1	17	47,2	14	38,9	17	47,2
≥ 35 tahun	4	26,7	6	40,0	8	53,3	2	13,3
Jenis Kelamin								
Laki-laki	13	29,5	19	43,2	19	43,2	18	40,9
Perempuan	4	57,1	4	57,1	3	42,9	1	14,3
Pendidikan								
SMA/SMK/ sederajat	2	15,4	3	23,1	4	30,8	4	30,8
Diploma	4	50,0	4	50,0	4	50,0	4	50,0
Sarjana	2	15,4	15	51,7	14	48,3	11	37,9
Magister	1	100	1	100	0	0	0	0
Masa Kerja								
<5 tahun	11	44,0	12	48,0	12	48,0	11	44,0
≥ 5 tahun	6	23,1	11	42,3	10	38,5	8	30,8
Tipe Kepribadian								
Tipe A	13	39,4	18	54,5	15	45,5	13	39,4

Karakteristik Individu	Gejala Stres Kategori "Sedang"							
	Fisik		Psikologis		Kognitif		Perilaku	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Tipe B	4	22,2	5	27,8	7	38,9	6	33,3

Pekerja yang mengeluhkan gejala psikologis sedang dan juga banyak mempersepsikan faktor psikososial buruk ada pada seluruh faktor konteks dan konten pekerjaan. Pekerja yang mengeluhkan gejala kognitif sedang dan juga banyak mempersepsikan faktor psikososial buruk ada pada hampir semua faktor psikososial kecuali peran di organisasi.

Pekerja yang mengeluhkan gejala perilaku sedang dan juga banyak mempersepsikan faktor psikososial buruk ada pada faktor budaya dan fungsi organisasi (63,6%), peran di organisasi (40,0%), hubungan interpersonal (66,7%), hubungan rumah-kantor (40,5%), desain tugas (100%), dan jadwal kerja (39,6%) (Tabel 6).

Tabel 6. Gambaran Distribusi Gejala Stres "Sedang" berdasarkan Persepsi Faktor Psikososial Arena Kerja

Faktor Psikososial	Gejala Sedang							
	Fisik		Psikologis		Kognitif		Perilaku	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Budaya dan Fungsi Organisasi								
Baik	10	25,0	17	42,5	15	37,5	12	30,0
Buruk	7	63,6	6	54,5	7	63,6	7	63,6
Peran di Organisasi								
Baik	13	31,7	18	43,9	18	43,9	15	36,6
Buruk	4	40,0	5	50,0	4	40,0	4	40,0
Perkembangan Karir								
Baik	11	35,5	13	41,9	13	41,9	14	45,2
Buruk	6	30,0	10	50,0	9	45,0	5	25,0
Pengambilan Keputusan/Kontrol								
Baik	7	33,3	9	42,9	8	38,1	8	38,1
Buruk	10	33,3	14	46,7	14	46,7	11	36,7
Hubungan Interpersonal								
Baik	12	28,6	17	40,5	16	38,1	13	31,0
Buruk	5	55,6	6	66,7	6	66,7	6	66,7
Hubungan Rumah-Kantor								
Baik	1	11,1	2	22,2	1	11,1	2	22,2
Buruk	16	38,1	21	50,0	21	50,0	17	40,5
Lingkungan Kerja								
Baik	0	0	2	40,0	2	40,0	2	40,0
Buruk	17	37,0	21	45,7	20	43,5	17	37,0
Desain Tugas								
Baik	17	34,0	22	44,0	21	42,0	18	36,0
Buruk	0	0	1	100	1	100	1	100
Beban Kerja/Ritme Kerja								
Baik	3	18,8	6	37,5	6	37,5	7	43,8
Buruk	14	40,0	17	48,6	16	45,7	12	34,3
Jadwal Kerja								
Baik	2	66,7	1	33,3	0	0	0	0
Buruk	15	31,3	22	45,8	22	45,8	19	39,6

Pembahasan

Penelitian dilakukan pada 51 karyawan kantor proyek pembangunan X di Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian, terkait faktor psikososial konteks pekerjaan terdapat dua yang dipersepsikan buruk oleh pekerja, pengambilan keputusan/kontrol (2,92 oleh

58,5% responden) dan hubungan rumah-kantor (2,34 oleh 82,4%). Responden yang mempersepsikan kedua faktor buruk juga mengalami gejala stres tergolong sedang. Berdasarkan wawancara, aspek pengambilan keputusan/kontrol yang dipersepsikan buruk adalah kontrol jumlah pekerjaan yang diterima

pekerja. Hal ini disebabkan proses kerja di proyek yang terus berlangsung, sehingga jumlah pekerjaan terus diterima pekerja. Terkait persepsi buruk pada hubungan rumah-kantor, wawancara menguatkan hasil kuesioner, jam kerja di proyek cukup panjang sehingga mengharuskan karyawan lebih banyak lebih banyak menghabiskan waktunya di kantor daripada di rumah. Akibatnya banyak aktivitas di rumah yang terlewat oleh karyawan. Kedua faktor berpotensi menjadi salah satu penyebab keluhan stres karyawan di kantor. Didukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kontrol memiliki hubungan yang berpengaruh secara negatif terhadap kejadian stres kerja (Joshi et al., 2020). Terkait hubungan rumah-kantor, penelitian lain juga menemukan bahwa kondisi kantor-rumah yang buruk berpengaruh secara positif terhadap kejadian stres di tempat kerja (Javaid et al., 2018).

Penelitian juga menemukan tiga faktor psikososial konten pekerjaan yang dipersepsikan buruk oleh karyawan, lingkungan kerja (2,21 oleh 90,2%), beban kerja/ritme kerja (2,63 oleh 68,6%), dan jadwal kerja (2,03 oleh 94,1%). Responden yang mempersepsikan ketiga faktor konten pekerjaan buruk juga mengalami gejala stres tergolong sedang. Wawancara mendapatkan lingkungan kantor cukup bising, dan masih terdapat substansi bahaya karena berlokasi sangat dekat dengan area proyek. Hal ini berpotensi menjadi salah satu penyebab stres, didukung penelitian sebelumnya bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang buruk seperti tingginya level kebisingan dan hadirnya risiko terkait keselamatan menjadi salah satu penyebab stres yang dirasakan oleh profesional konstruksi (Ibem et al., 2011).

Karyawan proyek juga cukup banyak mengeluhkan beban kerja/ritme kerja yang buruk, wawancara menguatkan temuan terkait ritme kerja di proyek yang terbilang cepat. Beban kerja yang dipersepsikan buruk oleh responden perlu menjadi perhatian khusus bagi manajemen, melihat penelitian lain di sektor konstruksi yang juga menyatakan bahwa aspek-aspek terkait beban kerja seperti beban kerja yang berlebih dan kurangnya kontrol atas ritme kerja secara statistik berhubungan signifikan dalam menyebabkan stres kerja (Silva & Samanmali, 2017). Karyawan juga mempersepsikan faktor jadwal kerja yang buruk. Diketahui dari hasil wawancara jam kerja mereka cukup panjang karena menyesuaikan proses kerja di proyek. Proyek yang terus berlangsung tanpa mengenal hari libur juga mengharuskan adanya karyawan di proyek mendapat giliran bekerja di hari libur. Kondisi ini berpotensi menyebabkan stres karena penelitian sebelumnya mendapatkan jadwal kerja buruk berpengaruh secara signifikan dengan kejadian stres di tempat kerja (Bowen et al., 2014; Dobnik et al., 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terkait gejala stres kerja, ditemukan keluhan stres kerja fisik, psikologis, kognitif dan perilaku yang dialami karyawan kantor konstruksi tergolong ringan dengan skor rata-rata masing-masing gejala 2,14; 2,22; 2,33; 2,0. Karyawan yang berusia <35 tahun lebih banyak mengeluhkan gejala stres (fisik 36,1%; psikologis 47,2%; perilaku 47,2%). Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa ada perbedaan level stres yang cukup signifikan diantara kelompok usia muda dan tua (Kabito et al., 2020; Mahmood et al., 2013). Penelitian pada profesional konstruksi yang dilakukan oleh

Bowen, Edwards dan Lingard (2013) menemukan bahwa secara statistik, pekerja berusia lebih tua cenderung memiliki kontrol atas pekerjaan yang dilakukan dan kecepatan kerjanya, sehingga menjadikan level stres yang dialami lebih rendah. Alasan lain yang dapat diterima adalah pekerja berusia 40 tahun ke atas umumnya memiliki keluarga dengan anak yang sudah dewasa sehingga tidak memerlukan perhatian yang intensif, membawa pekerja tersebut memiliki level stres yang lebih rendah (Bowen et al., 2013). Berdasarkan jenis kelamin, perempuan lebih banyak mengeluhkan gejala stres sedang (fisik 57,1%; psikologis sedang 57,1%). Sejalan dengan penelitian sebelumnya, penelitian di profesional konstruksi menunjukkan bahwa secara proporsi perempuan lebih banyak yang merasakan stres dibanding laki-laki (Bowen et al., 2014). Sektor konstruksi merupakan sektor yang didominasi oleh laki-laki, kondisi ini membuat profesional wanita di konstruksi merasa perlu untuk membuktikan diri di tempat kerja dan merasa kurang memiliki tingkat kontrol atas penugasan, kecepatan kerja, dan lingkungan kerja (Bowen et al., 2014).

Berdasarkan tingkat pendidikan, hampir seluruh responden dengan kategori tingkat pendidikan berbeda merasakan stres kerja kategori sedang-tinggi pada manifestasi gejala yang berbeda. Pekerja dengan level pendidikan lebih tinggi cenderung mendapatkan lebih banyak tuntutan pekerjaan dan ambiguitas peran yang (Marinaccio et al., 2013). Sedangkan pada level pendidikan lebih rendah, pekerja cenderung memiliki kontrol yang lebih rendah atas pekerjaan dan adanya ketidakseimbangan antara usaha dan hasil yang diterima (Lunau et al., 2015).

Berdasarkan masa kerja, pekerja yang bekerja <5 tahun lebih banyak mengeluhkan gejala stres (fisik, 44%, psikologis 48%, kognitif 48%, perilaku 44%). Sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kejadian stres kerja lebih banyak terjadi pada pekerja dengan masa kerja di bawah 6 tahun oleh (Lestari dan Rizkiyah, 2021). Kondisi ini cenderung disebabkan adanya lebih banyak pengalaman, sehingga mereka telah mempelajari cara mengendalikan tantangan yang ditemukan selama bekerja dan memungkinkan mereka untuk menghindari stres kerja (Balakrishnamurthy & Shankar, 2009). Berdasarkan tipe kepribadian, tipe A lebih banyak mengeluhkan gejala stres (fisik 39,2%; psikologis 54,5%; kognitif 45,5%; perilaku 39,4%). Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan ada hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian A dengan kejadian stres kerja (Saputra et al., 2017; Wijono, 2006). Tipe kepribadian A tidak hanya mengalami stres dengan level yang cenderung tinggi namun juga biasanya lebih suka dengan lingkungan kerja yang cepat, kompetitif, memiliki beban kerja cukup tinggi yang menjadi salah satu ciri khas bekerja di sektor konstruksi (Kamardeen & Sunindijo, 2017).

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan responden sebagian besar adalah pekerja berusia <35 tahun (70,6%), berjenis kelamin laki-laki (86,3%), tingkat pendidikan sarjana (56,9%), memiliki masa kerja ≥ 5 tahun (51,0%), dan memiliki tipe kepribadian A (64,7%). Faktor psikososial konteks pekerjaan yang dipersepsikan buruk oleh karyawan proyek yaitu faktor pengambilan keputusan dan kontrol (oleh 58,8% responden dengan rata-

rata 2,92) dan faktor hubungan rumah-kantor (oleh 82,4% responden dengan rata-rata 2,34). Faktor psikososial konten pekerjaan yang dipersepsikan buruk yaitu faktor lingkungan kerja (oleh 90,2% dengan skor rata-rata 2,21), faktor beban kerja atau ritme kerja (oleh 68,6% dengan skor rata-rata 2,63), dan faktor jadwal kerja (oleh 94,1% dengan skor rata-rata 2,03). Sedangkan keluhan gejala stres yang dialami responden seluruhnya termasuk dalam kategori ringan dengan skor rata-rata 2,14 pada manifestasi fisik; 2,22 pada manifestasi psikologis; 2,33 pada manifestasi kognitif; dan 2,0 pada manifestasi perilaku.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Ahli K3 Proyek Pembangunan X yang telah banyak membantu penelitian ini.

Referensi

- Azagba, S., & Sharaf, M. F. (2011). The effect of job stress on smoking and alcohol consumption. *Health Economics Review*, *1*(15), 1–14.
- Balakrishnamurthy, C., & Shankar, S. (2009). Impact of age and level of experience on occupational stress experienced by non-gazetted officers of the central reserve police force. *Industrial Psychiatry Journal*, *18*(2), 81–83.
- Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *92*(3), 435–451.
- Bowen, P., Edwards, P., & Lingard, H. (2013). Workplace Stress Experienced by Construction Professionals in South Africa. *Journal of Construction Engineering and Management*, *139*(4), 393–403.
- Bowen, P., Edwards, P., Lingard, H., & Cattell, K. (2014). Occupational stress and job demand, control and support factors among construction project consultants. *International Journal of Project Management*, *32*(7), 1273–1284.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H. J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., & Pohrt, A. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, *10*(4), 482–503.
- Campbell, F. (2006). *Occupational stress in the construction industry*. Accessed on May 3, 2021 from [https://www.ciob.org/sites/default/files/CIOB_research - Occupational Stress in the Construction Industry 2006_0.pdf](https://www.ciob.org/sites/default/files/CIOB_research_-_Occupational_Stress_in_the_Construction_Industry_2006_0.pdf).
- Cigna. (2019). *2019 Cigna 360 Well-Being Survey Well & Beyond*. Accessed on May 3, 2021 from <https://wellbeing.cigna.com>.
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *The Handbook of Stress and Health A Guide to Research and Practice*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Cox, T. (1993). *Stress research and stress management: Putting theory to work*. Nottingham: Health and Safety Executive.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European

- Communities.
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2010). *Coping with Work Stress A Review and Critique* (1st ed). Massachusetts: Wiley-Blackwell.
- Dobnik, M., Maletič, M., & Skela-Savič, B. (2018). Work-Related Stress Factors in Nurses at Slovenian Hospitals-A Cross-Sectional Study Stresni Dejavniki Med Medicinskimi Sestrami V Slovenskih Bolnišnicah-Presecna Raziskava. *Zdr Varst*, 57(4), 192–200.
- Dolan, S. L. (2007). *Stress, Self-Esteem, Health and Work*. New York: Palgrave Macmillan.
- EU-OSHA. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. In *European Risk Observatory Report* (Vol. 5). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA. (2009). OSH in figures: stress at work — facts and figures. In *European Risk Observatory Report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Haynes, S. G., Levine, S., Scotch, N., Feinleib, M., & Kannel, W. B. (1978). The Relationship of Psychosocial Factors To Coronary Heart Disease in The Framingham Study. *American Journal of Epidemiology*, 107(5).
- Honda, A., Date, Y., Abe, Y., Aoyagi, K., & Honda, S. (2014). Work-related Stress, Caregiver Role, and Depressive Symptoms among Japanese Workers. *Safety and Health at Work*, 7(12).
- Houtman, I., & Jettinghoff, K. (2007). Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries. In *Protecting workers' health series* (Issue 6). World Health Organization.
- HSE. (2020). Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2020. In *Annual Statistics*. Accessed on March 23, 2021 from <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>.
- Ibem, E. O., Anosike, M. N., Azuh, D. E., & Mosaku, T. O. (2011). Work stress among professionals in the building construction industry in Nigeria. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 11(3), 46–57.
- ILO. (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. ILO. Accessed on March 17, 2021 from https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/lang-en/index.htm
- ILO. (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. ILO. Accessed on March 17, 2021 from http://www.ilo.org/africa/media-centre/news/WCMS_477712/lang-en/index.htm.
- Javaid, M. U., Isha, A. S. N., Sabir, A. A., Ghazali, Z., & Nübling, M. (2018). Does Psychosocial Work Environment Factors Predict Stress and Mean Arterial Pressure in the Malaysian Industry Workers? *BioMed Research International*, 2018.
- Joshi, J. P., Paramasivan, L., Wahid, N. A., & Somu, H. (2020). *Determinants of Work Stress for Construction Industry Employees in Malaysia*. 141, 93–95.
- Kabito, G. G., Wami, S. D., Chercos, D. H., & Mekonnen, T. H. (2020). Work-related Stress and Associated Factors among Academic Staffs at the University of

- Gondar, Northwest Ethiopia: An Institution-based Cross-sectional Study. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 30(2), 223–232.
- Kamardeen, I., & Sunindijo, R. Y. (2017). Personal Characteristics Moderate Work Stress in Construction Professionals. *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(10).
- Keshavarz, M., & Mohammadi, R. (2011). Occupational stress and organizational performance, case study: Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 390–394.
- Kompas. (2020). *Survei PPM Manajemen: 80 Persen Pekerja Mengalami Gejala Stres Karena Khawatir Kesehatan*. Accessed on May 3, 2021 from <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/133207026/survei-ppm-manajemen-80-persen-pekerja-mengalami-gejala-stres-karena-khawatir>.
- Lestari, N. D., & Rizkiyah, N. (2021). The workplace stress and its related factors among Indonesian academic staff. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 9(T4), 70–76.
- Llorens, C., Pérez-Franco, J., Oudyk, J., Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., & Dupret, E. (2019). *COPSOQ III. Guidelines and questionnaire*. Accessed on May 2, 2021 from <https://www.copsoq-network.org/guidelines-and-questionnaire/>.
- Lunau, T., Siegrist, J., Dragano, N., & Wahrendorf, M. (2015). The association between education and work stress: Does the policy context matter? *PLoS ONE*, 10(3), 1–17.
- Mahmood, A., Zamir, S., Qurat-ul-Ain, Nudrat, S., & Zahoor, F. (2013). Impact of age and level of experience on occupational stress of academic managers at higher educational level. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(1), 535–541.
- Marinaccio, A., Ferrante, P., Corfiati, M., Di Tecco, C., Rondinone, B. M., Bonafede, M., Ronchetti, M., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2013). The relevance of socio-demographic and occupational variables for the assessment of work-related stress risk. *BMC Public Health*, 13(1).
- NIOSH. (1999). *Stress at Work*. U.S. Cincinnati: Department of Health and Human Services.
- Pryor, P., & Capra, M. (2012). Psychosocial Hazards and Occupational Stress. In *Core Body of Knowledge for the Generalist OHS Professional*. Tullamarine: Safety Institute of Australia.
- Quick, J. D., Horn, R. S., & Quick, J. C. (1987). Health consequences of stress. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 19–36.
- Sainsbury Centre for Mental Health. (2007). *Mental Health at Work: Developing The Business Case (Policy Paper 8)*. Accessed on May 1, 2021 from https://www.centreformentalhealth.org.uk/sites/default/files/2018-09/mental_health_at_work.pdf.
- Saputra, C., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2017). Analisis Hubungan Tipe Kepribadian dan Persepsi Dimensi Desain Organisasi terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Bagian Ironing Di PT X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5),

89–95.

Silva, N. De, & Samanmali, R. (2017). Managing occupational stress of professionals in large construction projects. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 15(488–504).

WHO. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. Geneva: WHO Press.

Wijono, S. (2006). Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Jurnal INSAN*, 8(3), 188–197.