

Research Articles

Open Access

Hubungan Umur, Masa Kerja dan Tuntutan Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PDAM di Kabupaten X*The Relationship between Age, Years of Service and Work Demands with Job Stress among PDAM Employees in District X*Hairil Akbar^{1*}, Abdul Malik Darmin Asri², Henny Kaseger³, Dalia Novitasari⁴, Sarman⁵, Azizah Afdelisa Aryanto⁶, Darmin⁷^{1,5,6}Program Studi Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan dan Teknologi Graha Medika^{3,4}Program Studi Keperawatan Institut Kesehatan dan Teknologi Graha Medika²Program Studi Administrasi Kesehatan Institut Kesehatan dan Teknologi Buton Raya⁷Program Studi Gizi Universitas Muhammadiyah Bima*Korespondensi Penulis: hairil.akbarepid@gmail.com**Abstrak****Latar belakang:** *World Health Organization (WHO)* menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres. Survei yang dilakukan oleh *health and safety executive (HSE)* menyatakan stress dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 adalah 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Di Indonesia tercatat sekitar 10% dari total penduduk Indonesia mengalami stres.**Tujuan:** Menganalisis hubungan umur, masa kerja dan tuntutan kerja dengan stress kerja pada karyawan PDAM di Kabupaten X.**Metode:** Jenis penelitian ini adalah *observasional analitik* dengan pendekatan *cross sectional* dilakukan pada karyawan PDAM yang terdiri dari 65 karyawan. Penelitian ini mengambil seluruh populasi karyawan PDAM. Uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* pada variabel usia, masa kerja dan tuntutan kerja dengan stress kerja.**Hasil:** Penelitian menunjukkan bahwa umur (p value=0,003), masa kerja (p value=0,000), tuntutan kerja (p value=0,000) berhubungan stress kerja.**Saran:** Perlunya dukungan tambahan seperti melakukan konseling secara rutin, melakukan latihan fisik dan mental seperti olahraga dan relaksasi untuk dapat mengurangi stress kerja.**Kata Kunci:** Umur; Masa Kerja; Tuntutan Kerja; Stres kerja**Abstract****Background:** *The World Health Organization (WHO)* states that around 450 million people worldwide experience stress. A survey conducted by the *Health and Safety Executive (HSE)* stated that work-related stress and depression in 2017/2018 amounted to 595,000 cases with a prevalence rate of 1,800 per 100,000 workers. In Indonesia, approximately 10% of the total population experiences stress.**Objective:** Analyzing the relationship between age, length of service and work demands with work stress among PDAM employees in District X.**Method:** This type of research was an analytical observational study with a cross-sectional approach conducted on 65 PDAM employees. The research encompassed the entire population of PDAM employees. Statistical tests employed the *Chi-Square* test on age, tenure, and job demands variables with work stress.**Results:** Research shows that age (p value=0.003), length of service (p value=0.000), work demands (p value=0.000) are related to work stress.**Conclusion:** Additional support such as counseling, regular physical and mental exercises, such as sports and relaxation, is suggested.**Keywords:** Age; Tenure; Job Demands; Work Stress

PENDAHULUAN

Setiap tempat kerja dituntut untuk melakukan pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (Serly Ku'e, Henny Kaseger, Maykel Alfian Kiling, 2022). Menurut American Society of Safety and Engineering (ASSE), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang berkaitan dengan lingkungan dan situasi kerja merupakan suatu bidang kegiatan yang berkaitan dengan lingkungan dan situasi kerja merupakan suatu bidang kegiatan yang bertujuan untuk mencegah semua jenis kecelakaan (Tarwaka, 2010). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah beban kerja dan stres kerja (Simorangkir *et al.*, 2020).

Stres kerja mempunyai dampak yang besar terhadap pekerjaan (Akbar, 2022). Ketika karyawan menderita stres kerja, pekerjaan mereka juga ikut menderita. Secara khusus, stress akibat pekerjaan dapat menurunkan produktivitas karyawan, seperti kinerja kerja yang buruk, seringnya absensi, rendahnya semangat kerja, dan peningkatan turnover, sehingga mengakibatkan pengurangan jam kerja secara signifikan. Biaya kompensasi pekerja dapat meningkat (Manabung, Suoth and Warouw, 2018). Menurut Robbins (2012), stress memiliki beberapa dampak negatif yaitu physiological symptom seperti meningkatnya tekanan darah, sakit kepala dan merangsang penyakit jantung, psychological symptoms seperti ketidakpuasan, kebosanan, dan ketegangan serta behavioral symptoms seperti perubahan pola makan dan sulit tidur.

Masalah stres merupakan salah satu masalah yang serius menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres merupakan penyakit yang menjadi sumber pemborosan waktu yang paling besar. Stres Bagi karyawan dapat merupakan tantangan, rangsangan, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres (Widodo, 2019).

Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana pegawai dan manajer berkerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik (Zulkifli, Rahayu and Akbar, 2019).

Menurut *State of the Global Workspace Report* dari Gallup, pada 2022 sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia sering merasa stres. Persentase tersebut sama seperti 2021, sekaligus menjadi persentase stres tertinggi sejak lebih dari dekade lalu. Adapun di kawasan Asia Tenggara, Filipina menjadi negara dengan tingkat stres pekerja tertinggi, yakni 45% responden. Di bawahnya ada Myanmar, Thailand, dan Kamboja yang sama-sama memiliki persentase 39%. Sementara, Indonesia menjadi negara dengan tingkat stres pekerja paling minim di Asia Tenggara. Gallup mencatat, hanya 21% responden pekerja di Indonesia yang mengaku sering stres pada tahun 2022 (Muhamad, 2023).

Menurut penelitian Irkhani (2015) yang menyatakan bahwa semakin tua seseorang maka ia akan semakin rentan mengalami stres karena semakin kompleksnya persoalan yang dialami. Kondisi umur berpengaruh terhadap kemampuan kerja fisik atau kekuatan otot seseorang. Kemampuan fisik maksimal seseorang dicapai pada umur antara 25-35 tahun dan akan terus menurun seiring dengan bertambahnya umur. Menurunnya kemampuan fisik seseorang dan tingkat kejenuhan yang tinggi menjadi salah satu faktor terjadinya stres ditempat kerja (Widodo, 2019). Menurut penelitian Nurini (2017) terdapat hubungan masa kerja dengan stres kerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang masa kerjanya < 5 tahun belum bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya, sedangkan karyawan yang masa kerjanya ≥ 5 tahun sudah menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan lebih berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga ia lebih bisa mengendalikan stresnya dalam bekerja.

Faktor masa kerja merupakan faktor predisposisi yang penting dalam memerlukan respons tubuh terhadap stres. Individu dengan masa kerja dengan lebih muda kemungkinan akan beraksi secara lebih negatif terhadap terjadinya ketegangan dibandingkan masa kerja individu yang cukup lama akan mengalami ketegangan yang lebih kecil dalam kondisi sebuah konflik. Penelitian Ningrat (2022) terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja pada anggota polisi dimana stres berpengaruh terhadap kesehatan fisik, psikis, serta perilaku individu. Stres kerja yang timbul seperti munculnya tekanan fisiologis yang mengakibatkan tubuh mengalami kelelahan dalam bekerja padahal anggota polisi memiliki kewajiban untuk senantiasa siap siaga di setiap waktu jika terjadi suatu masalah di Masyarakat. Tujuan penelitian menganalisis hubungan umur, masa kerja dan tuntutan kerja dengan stres kerja pada karyawan PDAM di Kabupaten X.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah observasi analitik dengan menggunakan desain penelitian cross sectional. Lokasi penelitian ini dilakukan di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kabupaten X. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Bolaang Mongondow yang berjumlah 124 karyawan dan besar sampel penelitian sebanyak 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel accidental sampling. Analisis data menggunakan uji *chi-square*. Variabel penelitian yaitu variabel dependen stres kerja dan variabel independen usia, masa kerja dan tuntutan kerja.

HASIL

Tabel 1. Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	
		N	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	32	49,2
	Perempuan	33	50,8
Total		65	100
Pendidikan	SMA/SMK	35	53,8
	Perguruan Tinggi	30	46,2
Total		65	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin dari 65 responden bahwa jenis kelamin laki-laki yaitu 32 responden (49,2%) dan jenis kelamin perempuan 33 responden (50,8%). Distribusi responden berdasarkan pendidikan paling banyak lulusan SMA/SMK yaitu 35 responden (53,8%) sedangkan yang lulusan perguruan tinggi yaitu 30 responden (46,2%).

Tabel 1. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Umur, Masa Kerja, Tuntutan Kerja, Stres Kerja

No	Variabel	Kategori	Jumlah	
			N	%
1	Umur	20-39 tahun	17	26,2
		40-60 tahun	48	73,8
2	Masa Kerja	<10 Tahun	10	15,4
		≥10 Tahun	55	84,6
3	Tuntutan Kerja	Tidak ada	9	13,8
		Ada	56	86,2
4	Stres Kerja	Tidak	16	24,6
		Ada	49	75,4

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi frekuensi berdasarkan kelompok umur yang paling banyak umur 40-60 tahun yaitu sebanyak 48 responden (73,8%) sedangkan kelompok umur 20-39 tahun yaitu sebanyak 17 responden (26,2%). Distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja kelompok yang paling banyak adalah ≥ 10 tahun yaitu sebanyak 55 responden (84,6%) sedangkan kelompok masa kerja < 10 tahun yaitu sebanyak 10 responden (15,4%). Distribusi frekuensi berdasarkan tuntutan kerja yang paling banyak yang ada tuntutan kerja yaitu 56 responden (86,2%) sedangkan yang tidak ada tuntutan kerja yaitu 9 responden (13,8%). Distribusi frekuensi berdasarkan stres kerja yang paling banyak ada stres kerja yaitu 49 responden (75,4%) sedangkan tidak stres kerja yaitu 16 responden (24,6%).

Tabel 2. Tabel Uji Bivariat *Chi Square*

Variabel	Kategori	Stres Kerja				Total		<i>p value</i>
		Tidak		Ya		N	%	
		N	%	N	%			
Umur	20-39 tahun	9	52,9	8	47,1	17	100	0,003
	40-60 tahun	7	14,6	41	85,4	48	100	

Masa Kerja	<10 Tahun	8	80	2	20	10	100	0,000
	≥10 Tahun	8	14,5	47	85,5	55	100	
Tuntutan Kerja	Tidak	8	88,9	1	11,1	9	100	0,000
	Ada	8	14,3	48	85,7	56	100	

Tabel 3 menunjukkan hasil uji *chi-square* bahwa umur berhubungan dengan stres kerja (p value= 0,003) yang artinya karyawan dengan umur 40-60 tahun mempunyai risiko mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan dengan umur 20-39 tahun. Variabel masa kerja berhubungan dengan stres kerja (p value = 0,000) yang artinya karyawan yang mempunyai masa kerja ≥ 10 tahun mempunyai risiko lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja < 10 tahun. Variabel tuntutan kerja berhubungan dengan stres kerja (p value = 0,000) yang artinya karyawan memiliki tuntutan kerja mempunyai risiko lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan yang tidak ada tuntutan kerja.

PEMBAHASAN

Umur

Terdapat hubungan umur dengan stres kerja pada karyawan PDAM di Kabupaten X. Hal ini disebabkan tingkat stres karyawan yang berada di rentang umur 40-60 lebih tinggi dari karyawan dengan umur di bawah 40 tahun. PDAM Kabupaten X mempunyai karyawan dengan rata-rata umur di atas 40 tahun hal ini menjadi sebab terdapat stress kerja pada beberapa karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurini (2017) menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017. Selain itu juga sejalan dengan penelitian (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. X. Pengaruh umur terhadap stress yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu terutama yang berhubungan dengan kekuatan fisik dan penggunaan indera.

Salah satu penyebab yang mungkin mengakibatkan tingkat stres seorang karyawan adalah usia, khususnya bagi mereka yang bekerja di perusahaan. Namun, tergantung pada organisasi atau perusahaan tempat individu tersebut bekerja, penelitian tentang dampak usia terhadap stres kerja seringkali memberikan hasil yang bervariasi. Menurut teori Rauschenbach dan Hartel (2011), terdapat hubungan terbalik berbentuk “U” antara stres kerja dan usia. Ketika seorang pekerja mendekati usia paruh baya (36–50 tahun), tingkat stresnya meningkat hingga mencapai puncaknya. Ketika seorang pekerja mencapai kelompok usia tua (>50 tahun), tingkat stresnya menurun. Pekerja yang lebih muda sering kali mengalami tingkat stres yang lebih rendah.

Masa Kerja

Terdapat hubungan masa kerja dengan stres kerja pada karyawan PDAM di Kabupaten X. Hal ini disebabkan banyak karyawan PDAM Kabupaten X yang masa kerjanya sudah lebih dari 10 tahun, hal ini mejadi penyebab adanya stres kerja pada karawan, melalui observasi, pengisian kuesioner oleh karyawan dan wawancara mendalam dengan salah satu karyawan yang bertanggung jawab di PDAM Kabupaten X didapatkan informasi PDAM Kabupaten X sudah berdiri dari tahun 1986 banyak karyawan yang sudah bekerja sejak berdirinya PDAM Kabupaten X sampai dengan sekarang yang mana jika dihitung sudah 38 tahun karyawan tersebut bekerja ditempat ini. Masa kerja yang cukup lama dapat menjadi pemicu adanya stres kerja pada karyawan PDAM Kabupaten X.

Penelitian ini sejalan dengan Nurini (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan stress kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon Tahun 2017. Selain itu juga sejalan dengan Zulkifli (2019) terdapat hubungan masa kerja dengan stress kerja pada karyawan Service Well Company PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. Hal ini dikarenakan semakin tinggi rutinitas yang dilakukan membuat pekerja mudah mengalami stress kerja. Salah satu contohnya adalah kurangnya memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan dengan masa kerja > 3 tahun, agar memberikan semangat kerja kepada karyawan.

Tuntutan Kerja

Terdapat hubungan tuntutan kerja dengan stres kerja pada karyawan PDAM di Kabupaten X. Hal ini disebabkan target pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan PDAM Kabupaten X dengan kurun waktu yang singkat. Tuntutan kerja yang diberikan pada karyawan PDAM Kabupaten X merupakan pemenuhan target PRJMN perusahaan, di wilayah Kota X sendiri air yang bersih dan aman sudah mencapai 40% perbulan sedangkan di Kabupaten X untuk air yang bersih dan aman mencapai 12,3%. Target PDAM untuk menaikan

performa kualitas air yang bersih dan aman sebesar 100% pertahun, tentu hal ini bisa memicu tuntutan kerja yang berakibat stres kerja pada karyawan PDAM Kabupaten X. (Sunaryo *et al.*, 2022)

Penelitian ini sejalan dengan Qori dan Oliviera (2022) dimana adanya hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja dengan pada satuan anggota polisi Surabaya. Selain itu juga sejalan dengan Nadifa (2021) ada hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dan stress kerja pada pekerja satuan pengamanan PT. X.

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang berbahaya yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan yang dirasakan dan sumber daya serta kemampuan yang dirasakan oleh individu untuk mengatasi tuntutan tersebut (Rahmat, Chaeruddin Hasan and Rahman, 2021). Stres yang berhubungan dengan pekerjaan ditentukan oleh organisasi kerja, desain kerja dan hubungan kerja serta terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai atau melebihi kemampuan, sumber daya, kebutuhan pekerja atau ketika pengetahuan atau kemampuan pekerja suatu individu maupun kelompok dalam mengatasi tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi dalam perusahaan (International Labour Organization, 2016).

KESIMPULAN

Terdapat hubungan umur, masa kerja dan tuntutan kerja dengan stres kerja pada karyawan PDAM di Kabupaten X.

SARAN

Diharapkan pihak Perusahaan untuk lebih memperhatikan tugas yang diberikan pada karyawan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat, dan meminimalisir tekanan yang mengakibatkan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, H. dkk (2022) *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Baitis, N. K. (2021) *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Pekerja Satuan Pengamanan PT. X Tahun 2021*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- International Labour Organization (2016) *Workplace Stress: A Collective Challenge World Day For Safety an Health at Work*.
- Irkhami, F. L. (2015) 'Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Penyelam Di Pt. X', *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), p. 54. doi: 10.20473/ijosh.v4i1.2015.54-63.
- Manabung, A. R., Suoth, L. F. and Warouw, F. (2018) 'Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung', *Kesmas*, 7(5), pp. 1–10.
- Muhamad, N. (2023) 'Pekerja Indonesia Paling Minim Stres di Asia Tenggara pada 2022'. Available at: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/07/pekerja-indonesia-paling-minim-stres-di-asia-tenggara-pada-2022>.
- Ningrat, Q. S. and Mulyana, O. P. (2022) 'Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja', *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), pp. 99–108.
- Nurini, Rahmawati, A. and Nuraeni, T. (2017) 'Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) JTBT APP Cirebon', *AFIASI (Jurnal Kesehatan Masyarakat)*, 2(2), pp. 60–67.
- Rahmat, S. K., Chaeruddin Hasan and Rahman (2021) 'Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stress pada Pegawai SDM di PT. PLN (PERSERO) UIW SULSELBARBAR', *Window of Public Health Journal*, 2(3), pp. 899–906. doi: 10.33096/woph.v2i1.177.
- Robbins, S. (2012) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Serly Ku'e, Henny Kaseger, Maykel Alfian Kiling, H. A. (2022) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kota Kotamobagu Relationship of Workload With Work Stress on Nurses in the Emergency Installation of Kotamobagu City Hospital', *Jurnal Ilmiah Sesebuana*, 6(1), pp. 8–12. Available at: <http://www.e-journal.polnustar.ac.id/jis/article/view/484/380>.
- Simorangkir, L. H. *et al.* (2020) 'Hubungan Umur, Masa Kerja dan Lama Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Karyawan di PT Starpia Tahun 2021', *Journal Of Health Services*, 01, pp. 72–80.
- Sunaryo, M. *et al.* (2022) 'Sosialisasi Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pt Loka Refractories', *SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), pp. 535–540. doi: 10.55681/swarna.v1i4.228.
- Tarwaka (2010) *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Widodo, R. S. (2019) 'Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja, Umur, dan Iklim Organisasi Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. X', *Jurnal Kesehatan Kartika*, 14(3), pp. 1–6. doi: 10.26874/jkkes.v14i3.111.
- Zulkifli, Z., Rahayu, S. T. and Akbar, S. A. (2019) 'Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres

Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak', *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), pp. 46–61. doi: 10.24903/kujkm.v5i1.831.