
**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA
PADA PEKERJA PT. KILANG PERTAMINA BALIKPAPAN****Andi Ahmad Afdillah¹; Hardiyono²; Sri Wahyuni³**Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Program Diploma IV, Universitas Balikpapan, Jl. Pupuk Raya,
Gn. Bahagia Balikpapan 76114 Telp. (0542) 764205
Email: andiachmad95@gmail.com¹, hardiyono@uniba-bpn.ac.id²,
sriwahyuni@uniba-bpn.ac.id³**ABSTRAK**

Penelitian dengan judul Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan diangkat karena berdasarkan data Surveilans Kesehatan Mental Pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan yang telah dikumpulkan oleh Universitas Indonesia Fakultas Kedokteran dengan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan pada periode Juli 2022 terhadap 259 orang responden yang terdiri dari Pekerja (Non Kontraktor) PT. Kilang Pertamina Balikpapan, ditemukan terdapat 20% responden yang diduga mengalami stres kerja. Penelitian dilakukan dengan jenis penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel sebanyak 192 responden pengambilan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan stres kerja, konflik peran (X2) dengan stres kerja (Y) memiliki nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Pengembangan karir (X5) dan stres kerja (Y) memiliki nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja. Saran-saran yang dapat diberikan bagi para pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan yang diduga mengalami stres (berdasarkan Instrumen PSS) direkomendasikan untuk melakukan evaluasi lebih lanjut ke Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa. karena PSS merupakan sebuah instrumen untuk skrining, sehingga diperlukan penilaian lebih lanjut untuk penegakkan diagnosis dan cara mengatasinya. Bagi PT. Kilang Pertamina Balikpapan diharapkan untuk manajemen agar dapat peninjauan kembali terhadap konflik peran dan pengembangan karir pekerjaannya untuk mengetahui apakah peran dan kinerja yang diberikan telah dilaksanakan dengan baik ataupun sebaliknya.

Kata Kunci: Stres Kerja, Pengembangan Karir, Konflik Peran.

ABSTRACT

The study entitled Factors Related to Work Stress in Employess of PT. Kilang Pertamina Balikpapan was raised because based on data from the Mental Health Surveillance of Workers of PT. Kilang Pertamina Balikpapan which has been collected by the University of Indonesia, Faculty of Medicine with Pertamina Balikpapan Hospital in the period of July 2022 against 259 respondents consisting of Workers (Non-Contractors) of PT. Kilang Pertamina Balikpapan, it was found that 20% of

respondents were suspected of experiencing work stress. The study was conducted with a quantitative research type with a sample of 192 respondents, data collection using questionnaires and documentation. Based on the results of the study, it is known that the factors that are related to work stress, role conflict (X2) with work stress (Y) have a significance value of $0.021 < 0.05$. Career development (X5) and work stress (Y) have a significance value of $0.037 < 0.05$, this indicates that there is a relationship between career development and work stress. Suggestions that can be given to workers of PT. Pertamina Balikpapan Refinery suspected of experiencing stress (based on the PSS Instrument) is recommended to undergo further evaluation by a psychiatrist. because PSS is an instrument for screening, so further assessment is needed to establish a diagnosis and how to handle it. For PT. Pertamina Balikpapan Refinery, it is expected that management can review the role conflict and career development of its employees to find out whether the roles and performance given have been carried out properly or otherwise.

Keywords: Job Stress, Career Development, Role Conflict.

PENDAHULUAN

Dalam era industrialisasi saat ini, pembangunan nasional memerlukan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Produksi nasional sangat ditentukan oleh efisiensi kerja dan produktivitas pekerja dan perusahaan. Namun pembangunan berteknologi tinggi menimbulkan risiko bahaya dan penyakit akibat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, efisiensi bisnis, dan kemajuan nasional. Industrialisasi saat ini, bersama dengan modernisasi industri dan kemajuan teknologi yang canggih, dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan karyawan.

Beberapa kasus ditemukan di perusahaan bahwa dampak stres kerja mengakibatkan terancamnya kecelakaan kerja secara fisik, misal kondisi emosi yang tidak stabil bisa menurunkan konsentrasi ketika mengoperasikan mesin produksi. Beberapa kasus terkait dengan kinerja seperti tingginya tingkat absensi, menurunnya produktifitas kinerja hingga kecenderungan bunuh diri (Kurnia Rizki, 2023).

Karyawan yang bekerja di perusahaan pada era modern sering kali berhadapan dengan tantangan yang berkaitan untuk memiliki kinerja yang baik dan melimpahkan sebagian besar waktunya ditempat kerja dengan lingkungan kerja yang semakin kompetitif (Poulos) dalam (Anisa et al., 2024). Kondisi tersebut mengharuskan karyawan untuk dapat menyeimbangkan

pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi merupakan aktor yang penting bagi karyawan dalam pengembangan karir dan pribadi mereka (Padmasiri, 2016) dalam (Anisa et al., 2024). Akan tetapi, jika selama menjalankan kedua hal tersebut secara bersamaan justru menimbulkan konflik bagi karyawan itu sendiri maka ada kendala dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Hal tersebut memerlukan adanya kecakapan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang biasa disebut dengan istilah Work Life Balance. Menurut Pratiwi (2020) dalam (Anisa et al., 2024), *Work Life Balance* adalah kemampuan yang di miliki individu dalam menyeimbangkan dua kehidupannya yaitu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Prevalensi kejadian stres menurut WHO tergolong cukup tinggi, yaitu dialami oleh lebih dari 350 juta penduduk di dunia dan berada di peringkat ke-4 penyakit di dunia (Ambarwati et al., 2019) dalam (Bayantari et al., 2022). Dapat memicu seseorang untuk berperilaku negative, seperti merokok, alkohol, tawuran, seks bebas bahkan penyalahgunaan NAPZA (Ambarwati et al., 2019) dalam (Bayantari et al., 2022).

Menurut *International Labour Organization* (ILO) setiap tahun di berbagai survey yang dilakukan di Eropa, Amerika

Serikat, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang di survey menyatakan bahwa mereka mengalami stres terkait kerja. Lebih dari 32% pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stres berlebihan ditempat kerja, sementara 20 % pekerja di Korea melaporkan tekanan dan beban kerja yang tinggi (Fajrini et al., 2022).

Menurut Saam dan Wahyuni dalam (Alpian et al., 2024) stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga merasa tidak nyaman dan tidak senang. Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan juga sering kali mengalami stres, stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat pegawai penuhi. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dilakukan survei pada data Surveilans Kesehatan Mental Pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan yang telah diteliti oleh Program Studi Pendidikan Dokter Spesialis Kedokteran Okupasi Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia dengan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan pada periode Juli 2022 terhadap 259 orang responden yang terdiri dari Pekerja (Non Kontraktor) PT. Kilang Pertamina Balikpapan, menggunakan alat ukur *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ) yang mengukur subjek dengan gangguan neurotik, terkait gejala depresi, gangguan anxietas, gangguan somatoform, serta gangguan neurosis lainnya, bahwa ditemukan terdapat 20% pekerja yang diduga mengalami stres kerja. Dalam survei tersebut untuk mengevaluasi apabila dugaan stres yang dialami berasal dari lingkungan kerja, maka dilakukan analisis lebih lanjut melalui Survei Diagnosis Stres (Sumber stres di tempat kerja yang dinilai melalui SDS mencakup stresor ketaksamaan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, pengembangan karir dan tanggung jawab

terhadap orang lain. Namun yang paling signifikan berdasarkan dari Data Surveilans Kesehatan Mental Pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan adalah faktor beban kerja kuantitatif serta diikuti oleh pengembangan karir.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan” yang akan dilakukan pada wilayah Jl. Yos Sudarso, Mekar Sari, Kec. Balikpapan Tengah, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif menggunakan desain *cross-sectional*. Metode ini digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya hubungan antara variabel dependen, yang dikenal sebagai stres kerja, dan variabel independen, yang dikenal sebagai faktor yang berkaitan dengan stres kerja. Mengumpulkan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kilang Pertamina Balikpapan yang berlokasi Jalan Yos Sudarso, Mekar Sari, Balikpapan Tengah, Prapatan, Balikpapan Kota, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur pada 27 Mei-31 Juli 2024.

Penelitian populasi yang digunakan adalah Pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan (Non Kontraktor) yang berjumlah 371 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sampel dengan tingkat kesalahan 5% hasil substitusi rumus slovin, maka diketahui jumlah n (sampel) dalam penelitian ini minimal sebanyak 192,4 dibulatkan menjadi 192 orang.

Adapun alat ukur untuk mengukur variabel independen yang digunakan adalah Survei Diagnosa Stres (SDS) tercantum pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 tahun 2018 untuk digunakan sebagai alat ukur pajanan psikologi di tempat kerja yang telah dikembangkan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Kesehatan

Republik Indonesia adapun jumlah kuisioner adalah 30 item pertanyaan dengan detail per dimensi (ketaksaan peran, konflik peran, beban kerja kuantitatif, beban kerja kualitatif, pengembangan karir dan tanggung jawab terhadap orang lain) untuk mengukur jawaban responden dengan skala likert dengan pilihan 1 (Tidak Pernah), 2 (Jarang Sekali), 3 (Jarang), 4 (Kadang-kadang), 5 (Sering), 6 (Sering sekali) dan 7 (Selalu), kemudian ditentukan berdasarkan skor ≤ 9 derajat ringan, skor 10-24 derajat sedang, skor ≥ 29 derajat berat.

Untuk alat ukur variabel dependen yang digunakan adalah *Perceived Stress Scale* (PSS) merupakan salah satu instrumen berupa kuesioner untuk mengetahui tingkat stres yang dialami seseorang secara psikologis melalui pengukuran subyektif secara mandiri, adapun jumlah kuisioner adalah 10 pertanyaan yang berisi 6 pertanyaan negatif dan 4 pertanyaan positif dan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden dengan Skala Likert dengan pilihan 0 (Tidak Pernah), 1 (Jarang), 2 (Kadang-kadang), 3 (Sering), 4 (Sering sekali), kemudian ditentukan berdasarkan skor < 13 stres ringan, 14-26 stres sedang dan 27-40 stres berat.

Dalam rangka memperoleh data-data yang peneliti butuhkan, maka di dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data-data dengan cara studi kepustakaan, studi lapangan, menyunting data, menyunting data, *entry* data dan data *cleaning* analisis data. Kemudian tahap terakhir atau analisis data, peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan *Statistical Package For Social Science* (SPSS), dengan teknik analisis univariat adalah menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variable penelitian dan teknik analisis bivariat uji kai kuadrat (*chi-square*) untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan independen.

Hubungan ini menggunakan batas kemaknaan 0,05 dan derajat kemaknaan 95%, dengan pedoman pengambilan keputusan jika Asymp.Sig $< 0,05$, maka hasil perhitungan statistik adalah bermakna (ada hubungan yang

bermakna antara dua variabel). Jika Asymp.Sig $> 0,05$, maka hasil perhitungan statistik adalah tidak bermakna (tidak ada hubungan yang bermakna antara dua variabel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu responden laki-laki dan responden perempuan, yang persebarannya dapat digambarkan pada tabel 1.

Tabel 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%
Laki-Laki	118	61.5%
Perempuan	74	38.5%
Total	192	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dalam penelitian ini yang paling dominan menjadi responden adalah pekerja dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 118 (61,5%) orang, sedangkan sisanya sebanyak 74 (38,5%) orang adalah pekerja dengan jenis kelamin perempuan.

Analisis Univariat Stres Kerja

Tabel 2. Tingkat Stres Kerja

Kategori	N	%
Stres Ringan	23	12.0%
Stres Sedang	144	75.0%
Stres Berat	25	13.0%
Total	192	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Terdapat 75,0 % atau sebanyak 144 pekerja di PT. Kilang Pertamina Balikpapan mengalami stres kerja dengan tingkat sedang, sementara 25 pekerja (13,0%) mengalami stres berat dan 23 pekerja (12,0 %) yang mengalami stres ringan.

Ketaksaan Peran

Berdasarkan hasil Analisis Univariat tingkat ketaksaan peran pada total sampel didapatkan pada tabel 3.

Tabel 4. Tingkat Ketaksaan Peran (ketidakjelasan peran)

Kategori	N	%
Ringan	71	37.0%
Sedang	117	60.9%
Berat	4	2.1%
Total	192	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan ketaksaan peran (ketidakjelasan peran) menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasakan ketaksaan peran (ketidakjelasan peran) tingkat sedang, yakni sebanyak 117 pekerja (60,9%) dan 71 pekerja (37,0%) merasakan ketaksaan peran (ketidakjelasan peran) dengan tingkatan yang ringan, sedangkan 4 pekerja (2,1%) lain merasakan ketaksaan peran (ketidakjelasan peran) tingkat berat.

Konflik Peran

Berdasarkan hasil Analisis Univariat tingkat konflik peran pada total sampel didapatkan pada tabel 4.

Tabel 5. Tingkat Konflik Peran

Kategori	N	%
Ringan	59	30.7%
Sedang	126	65.6%
Berat	7	3.6%
Total	192	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan konflik peran menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasakan konflik peran tingkat sedang, yakni sebanyak 126 pekerja (65,6%) dan 59 pekerja (30,7%) merasakan konflik peran dengan tingkatan yang ringan, sedangkan 7 pekerja (3,6%) lain merasakan konflik peran dengan tingkatan yang berat.

Beban Kerja Kuantitatif

Berdasarkan hasil Analisis Univariat tingkat beban kerja kuantitatif pada total sampel didapatkan pada tabel 5.

Tabel 5. Tingkat Beban Kerja Kuantitatif

Kategori	N	%
Ringan	38	19.8%

Sedang	132	68.8%
Berat	22	11.5%
Total	192	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan beban kerja kuantitatif menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki tingkat beban kerja kuantitatif sedang, yakni sebanyak 132 pekerja (68,8%) dan yang merasakan beban kerja kuantitatif dengan tingkatan ringan 38 pekerja (19,8%) lalu diikuti dengan beban kerja kuantitatif tingkatan berat 22 pekerja (11,5%). Artinya, pekerja yang merasa beban kerja berlebih secara kuantitatif dengan kategori berat sebanyak 22 pekerja (11,5%), lalu sebagian besar lainnya merasa bahwa beban kerja secara kuantitatif dengan kategori sedang dan ringan.

Beban Kerja Kualitatif

Berdasarkan hasil Analisis Univariat tingkat beban kerja kualitatif pada total sampel didapatkan pada tabel 6.

Tabel 6. Tingkat Beban Kerja Kualitatif

Kategori	N	%
Ringan	33	17.2%
Sedang	144	75.0%
Berat	15	7.8%
Total	192	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan beban kerja kualitatif menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki tingkat beban kerja kualitatif sedang, yakni sebanyak 144 pekerja (75,0%) dan yang merasakan beban kerja kualitatif dengan tingkatan ringan 33 pekerja (17,2%) lalu diikuti dengan beban kerja kualitatif tingkatan berat 15 pekerja (7,8%). Artinya, pekerja yang merasa beban kerja kualitatif berat sebanyak 15 pekerja (7,8%), lalu sebagian besar lainnya merasa bahwa beban kerja secara kualitatif hanya dengan tingkatan yang sedang dan ringan.

Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil Analisis Univariat tingkat pengembangan karir pada total sampel didapatkan pada tabel 7.

Tabel 7. Tingkat Pengembangan Karir

Kategori	N	%
Ringan	57	29.7%
Sedang	119	62.0%
Berat	16	8.3%
Total	192	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan faktor pengembangan karir menunjukkan bahwa sebagian pekerja merasakan pengembangan karir dengan tingkatan sedang, yakni sebanyak 119 pekerja (62,0%) dan yang merasakan pengembangan karir tingkat ringan 57 orang (29,7%) dan diikuti yang menyebabkan tingkat pengembangan karir berat 16 pekerja (8,3%). Artinya, pekerja yang merasa bahwa pengembangan karirnya kategori berat adalah 16 pekerja (8,3%), lalu sebagian besar lainnya merasa bahwa pengembangan karirnya dengan tingkatan yang sedang dan ringan.

Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain

Berdasarkan hasil Analisis Univariat tingkat tanggung jawab terhadap orang lain pada total sampel didapatkan pada tabel 8.

Tabel 8. Tingkat Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain

Kategori	N	%
Ringan	41	21.4%
Sedang	131	68.2%
Berat	20	10.4%
Total	192	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan tanggung jawab terhadap orang lain menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasakan tanggung jawab terhadap orang lain dengan tingkatan sedang, yakni sebanyak

131 orang (68,2%) dan yang merasakan tanggung jawab terhadap orang lain dengan tingkatan ringan berjumlah 41 pekerja (21,4%) dan diikuti yang merasakan tanggung jawab terhadap orang lain tingkatan berat sejumlah 20 pekerja (10,4%). Artinya, pekerja yang merasa bahwa tanggung jawab terhadap orang lain yang tingkatan berat sebanyak 20 orang pekerja (10,4%), lalu sebagian besarnya lainnya merasa bahwa tanggung jawab terhadap orang dengan tingkatan sedang dan ringan.

Analisis Bivariat

Hubungan Ketaksaan Peran dan Stres Kerja

Tabel 9. Analisis Bivariat Uji Kai Kuadrat (Chi Square) Antara Ketaksaan Peran dengan Stres Kerja

Variabel	Kategori	Ketaksaan Peran						Asymptotic Significance (2-sided)
		Ringan		Sedang		Berat		
		n	%	n	%	n	%	
Stres Kerja	Stres Ringan	10	43.5	11	47.8	2	8.7	0,069
	Stres Sedang	50	34.7	93	64.6	1	0.7	
	Stres Berat	11	44,0	13	52,0	1	4,0	

Sumber: Data Primer (2024)

Ketaksaan peran (X1) dan stres kerja (Y) memiliki nilai signifikansi $0,069 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara ketaksaan peran dengan stres kerja. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dikarenakan terbukti tidak ada hubungan yang signifikan antara ketaksaan peran dengan stres kerja.

Hubungan Konflik Peran dan Stres Kerja

Tabel 10. Analisis Bivariat Uji Kai Kuadrat (Chi Square) Antara Konflik Peran dengan Stres Kerja

Variabel	Kategori	Konflik Peran						Asymptotic Significance (2-sided)
		Ringan		Sedang		Berat		
		n	%	n	%	n	%	
Stres Kerja	Stres Ringan	14	60.9	9	39.1	0	0.0	0,021
	Stres Sedang	38	26.4	100	69.4	6	4.2	
	Stres Berat	7	28.0	17	68.0	1	4,0	

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa konflik peran (X2)

dan stres kerja (Y) memiliki nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran dengan stres kerja. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini dikarenakan terdapat hubungan antara konflik peran dengan stres kerja yang signifikan bahkan dengan nilai hubungan yang terkategori sedang. Hal dapat terjadi semakin pekerja merasa bekerja kelebihan peran, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya.

Hubungan Beban Kerja Kuantitatif dan Stres Kerja

Tabel 11. Analisis Bivariat Uji Kai Kuadrat (*Chi-Square*) Antara Beban Kerja Kuantitatif dengan Stres Kerja

Variabel	Kategori	Beban Kerja Kuantitatif						Asymptotic Significance (2-sided)
		Ringan		Sedang		Berat		
		n	%	n	%	n	%	
Stres Kerja	Stres Ringan	9	39.1	13	56.5	1	4.3	0,064
	Stres Sedang	25	17.4	99	68.8	20	13.9	
	Stres Berat	4	16.0	20	80.0	1	4.0	

Sumber: Data Primer (2024)

Beban kerja kuantitatif (X3) dan stres kerja (Y) memiliki nilai p value signifikansi $0,064 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja kuantitatif dengan stres kerja. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dikarenakan terbukti tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja kuantitatif dengan stres kerja.

Hubungan Beban Kerja Kualitatif dan Stres Kerja

Tabel 12. Analisis Bivariat Uji Kai Kuadrat (*Chi-Square*) Antara Beban Kerja Kualitatif dengan Stres Kerja

Variabel	Kategori	Beban Kerja Kualitatif						Asymptotic Significance (2-sided)
		Ringan		Sedang		Berat		
		n	%	n	%	n	%	
Stres Kerja	Stres Ringan	7	30.4	14	60.9	2	8.7	0,282
	Stres Sedang	24	16.7	110	76.4	10	6.9	
	Stres Berat	2	8.0	20	80.0	3	12.0	

Sumber: Data Primer (2024)

Beban kerja kualitatif (X4) dan stres kerja (Y) memiliki nilai p value signifikansi $0,282 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja kualitatif dengan stres kerja. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dikarenakan terbukti tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja kualitatif dengan stres kerja.

Hubungan Pengembangan Karir dan Stres Kerja

Tabel 14. Analisis Bivariat Uji Kai Kuadrat (*Chi-Square*) Antara Pengembangan Karir dengan Stres Kerja

Variabel	Kategori	Pengembangan Karir						Asymptotic Significance (2-sided)
		Ringan		Sedang		Berat		
		n	%	n	%	n	%	
Stres Kerja	Stres Ringan	12	52.2	8	34.8	3	13.0	0,37
	Stres Sedang	41	28.5	93	64.6	10	6.9	
	Stres Berat	4	16.0	18	72.0	3	12.0	

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengembangan karir (X5) dan stres kerja (Y) memiliki nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini dikarenakan terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja yang signifikan. Dengan kata lain, semakin pekerja merasa bahwa pengembangan karirnya terhambat, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya.

Hubungan Tanggung Jawab Terhadap Orang dan Stres Kerja

Tabel 14. Analisis Bivariat Uji Kai Kuadrat (*Chi-Square*) Antara Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain dengan Stres Kerja

Variabel	Kategori	Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain						Asymptotic Significance (2-sided)
		Ringan		Sedang		Berat		
		n	%	n	%	n	%	
Stres Kerja	Stres Ringan	10	43.5	10	43.95	3	13.0	0,70
	Stres Sedang	26	18.1	103	71.5	15	10.4	
	Stres Berat	5	20.0	18	72.0	2	8.0	

Sumber: Data Primer (2024)

Tanggung jawab terhadap orang lain (X6) dan stres kerja (Y) memiliki nilai p value signifikansi $0,70 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara tanggung jawab terhadap orang lain. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dikarenakan terbukti tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja kualitatif dengan stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya maka dalam penelitian ini kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Diperoleh bahwa gambaran tingkat stres pada pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan sebagian besar pekerja mengalami stres sedang, yakni sebesar 80,2% dari total pekerja, diikuti dengan responden yang mengalami stres ringan sebanyak 13,2% dari total pekerja, sedangkan selebihnya atau 6,6% dari pekerja mengalami stres berat.
2. Diketahui faktor ketaksaan peran (ketidakjelasan peran) dengan stres kerja tidak ditemukan hubungan yang signifikan pada pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan.
3. Diketahui faktor konflik peran dengan stres kerja ditemukan ada hubungan yang signifikan pada pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan.
4. Diketahui faktor beban kerja kuantitatif dengan stres kerja tidak ditemukan hubungan yang signifikan pada pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan.
5. Diketahui faktor beban kerja kualitatif dengan stres kerja tidak ditemukan hubungan yang signifikan pada pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan.
6. Diketahui faktor pengembangan karir dengan stres kerja ditemukan ada hubungan yang signifikan pada pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan.
7. Diketahui faktor tanggung jawab terhadap orang lain dengan stres kerja tidak ditemukan hubungan yang

signifikan pada pekerja PT. Kilang Pertamina Balikpapan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan maka saran-saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi para pekerja yang diduga mengalami stres berat direkomendasikan untuk perlu dibuatkan program mental health dengan kolaborasi perusahaan dengan Dokter Spesialis Kedokteran Okupasi beserta Psikolog, sehingga diperlukan penilaian lebih lanjut untuk penegakkan diagnosis dan cara mengatasinya.
2. Bagi PT. Kilang Pertamina Balikpapan agar keterlibatan aktif dalam manajemen stres di tempat kerja sangatlah penting, karena dengan begitu perusahaan telah menekankan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja yang akan berdampak positif juga bagi pekerja akan kesehatan mental.
3. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih jauh lagi terkait dengan variabel konflik peran, pengembangan karir dengan stres kerja.

Ucapan terima kasih yang tulus kami sampaikan kepada semua pihak yang telah turut serta dalam penelitian ini. Terima kasih kepada PT. Kilang Pertamina Balikpapan atas izin dan kerjasamanya dalam memberikan akses kepada kami untuk melakukan penelitian di PT. Kilang Pertamina Balikpapan. Tak lupa, penghargaan kami juga disampaikan kepada semua responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam kuesioner dan menyediakan data yang sangat berharga untuk penelitian ini. Terima kasih atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu kelancaran penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi pengembangan ilmu pengetahuan, kesehatan dan keselamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwina, R. (2024). Hubungan Konflik Peran dengan Stres Kerja pada Generasi Strawberry The Correlation between Role Conflict with Work Stress in the Strawberry Generation. *Jurnal Social Library*, 4(1).
- Alifianti, A. F., Hardiyono, H., & Ramdan, M. (2024). Analisa Risiko Kecelakaan Kerja Pada PT Expro Indonesia Balikpapan Base. *Identifikasi*, 10(1), 161-167.
- Alpian, N., Zulfikar, I., & Wahyuni, S. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah Dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Identifikasi*, 10(1), 143-149.
- Anisa, F., Sholichah, I. F., & Alfinuha, S. (2024). *Jurnal Ilmiah Psikologi Insani Perbedaan Work Life Balance Ditinjau Dari Karakteristik Demografi*.
- Aulia Hasmy, L. (2022). Literature Review Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Stress Pada Remaja. In *Borneo Student Research* (Vol. 3, Issue 2).
- Bayantari, N. M., Indonesiani, S. H., & Apsari, P. I. B. (2022). Regulasi Diri dalam Belajar dan Hubungannya dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Tingkat Pertama Fakultas Kedokteran. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 609-618. <https://doi.org/10.23887>
- Fajrini, F., Sakinah, S., Latifah, N., Romdhona, N., kesehatan masyarakat, F., & muhammadiyah jakarta Jl Ahmad Dahlan, universitas K. (2022). Environmental Occupational Health and Safety Journal Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Para Pekerja Di Percetakan Kota Ciputat Tahun 2021. *Environmental Occupational Health and Safety Journal* •, 2(2), 155.
- Lewaha, Y. P., Hardiyono, H., & Pongky, P. (2024). Identifikasi Bahaya Dan Pengendalian Risiko Pada Pekerjaan Sandblasting Di PT Catur Elang Perkasa. *Identifikasi*, 10(1), 114-120.
- Purnami, C. T., & Sawitri, D. R. (2019). Instrumen "Perceive Stress Scale" Online Sebagai Alternatif Alat Pengukur Tingkat Stress Secara Mudah Dan Cepat.
- Ridho, M. A. M., Wahyuni, S., & Setyawati, N. F. (2024). Analisis Beban Kerja Terhadap Kelelahan Fisik Pada Tenaga Kerja PT Galangan Kalimas Kota Balikpapan. *Identifikasi*, 10(1), 129-135.
- Riki, R., Rusba, K., Setyawati, N. F., & Wahyuni, S. (2023). Pengetahuan Mahasiswa K3 Semester 8 Terhadap Perilaku Keamanan Pangan Di Kehidupan Sehari-hari. *Identifikasi*, 9(2), 852-857.
- Riyadi, I. Z., Hardiyono, H., & Zainul, L. M. (2024). Identifikasi Bahaya Dan Penilaian Risiko Pada Proses Sandblasting PT Budhi Wiguna Prima. *Identifikasi*, 10(1), 99-106.
- Setiawan, F., Hardiyono, H., & Ramdan, M. (2024). Evaluasi Sistem Proteksi Kebakaran Deluge Valve Di PT Kilang Pertamina Internasional RU V Balikpapan. *Identifikasi*, 10(1), 94-98.
- Triyono, M. B., Mutohhar, F., Kholifah, N., Nurtanto, M., Subakti, H., & Prasetya, K. H. (2023). Examining The Mediating-Moderating Role Of Entrepreneurial Orientation And Digital Competence On Entrepreneurial Intention In Vocational Education. *Journal of Technical Education and Training*, 15(1), 116-127.
- Wahyuning Purnama, K., Wahyuni, I., Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, E., & Kesehatan Masyarakat, F. (2019). *Faktor - Faktor Yang Berhubungan Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang* (Vol. 7, Issue 4).