

## GAMBARAN FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA PEKERJA PEMANCANGAN DI PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk. PROYEK ITS CWI-01 TOWER DAN CLC

Neffrety Nilamsari\*<sup>1</sup>, Muvidah Nur Andriani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi D-IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga

\*e-mail: neffrety-n@vokasi.unair.ac.id

### Abstrak

**Latar Belakang:** Stres kerja adalah reaksi terhadap tekanan emosional dan fisik yang dapat mengganggu atau merugikan yang terjadi ketika mendapatkan tuntutan tugas yang melebihi kapasitas, sumber daya, atau keinginan yang dimiliki oleh pekerja. **Tujuan:** penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran faktor penyebab stres kerja pada pekerja pemancangan di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek ITS CWI-01 Tower dan CLC. **Metode:** Jenis penelitian adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan cross sectional. Subjek penelitian adalah pekerja pemancangan dengan total sebanyak 19 pekerja. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner Survey Diagnosis Stres (SDS). **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan pekerja pemancangan mayoritas mengalami stres kerja disebabkan faktor ketaksamaan peran kategori ringan 21% pekerja, kategori sedang 79% pekerja. Pada faktor konflik peran kategori ringan 73,6% pekerja, kategori sedang 26,4% pekerja. Faktor beban berlebih kuantitatif kategori ringan 21% pekerja, kategori sedang 79% pekerja. Faktor beban berlebih kualitatif kategori ringan 15,8% pekerja, kategori sedang 84,2%pekerja, kategori berat 5,2% pekerja. Faktor tanggung jawab terhadap orang lain kategori ringan 26,3% pekerja dan kategori sedang 73,7% pekerja. **Kesimpulan:** Tingkat stres kerja tertinggi ditemukan pada kriteria beban berlebih kualitatif dan pengembangan karir. Maka perusahaan perlu melakukan pengukuran tingkat stres secara berkala. Departemen QHSE diharapkan memiliki kemampuan manajemen stres yang meliputi senam secara rutin dan layanan konsultasi 24 jam termasuk hari libur dan akhir pekan.

**Kata kunci:** Stres kerja; Kuesioner SDS; pekerja konstruksi

### Abstract

**Background:** Job stress is a reaction to emotional and physical pressure that can be disruptive or detrimental, which occurs when getting task demands that exceed the capacity, resources, or desires of the worker. **Objective:** This study aims to describe the factors that cause work stress among piling workers at PT Adhi Karya (Persero) Tbk, ITS CWI-01 Tower, and CLC Projects. **Method:** The research design employed is a qualitative descriptive study with a cross-sectional approach. The subjects of the study were piling workers, with a total of 19 workers. The research instrument used the Stress Diagnosis Survey (SDS) questionnaire. **Results:** The results showed that the majority of piling workers experienced work stress due to role ambiguity factors in the light category, 21% of workers, moderate category, 79% of workers. In the role conflict factor, the light category includes 73.6% of workers, and the moderate category includes 26.4% of workers. Quantitative overload factors in the light category: 21% of workers, moderate category: 79% of workers. Qualitative overload factors in the light category, 15.8% of workers, the moderate category, 84.2% of workers, and the severe category, 5.2% of workers. The responsibility factor for others is in the light category of 26.3% of workers, and the moderate category is 73.7% of workers. **Conclusion:** The highest level of work stress was found in the criteria of qualitative overload and

*career development. Based on the results of the study, companies need to measure stress levels periodically. The QHSE department is expected to have stress management capabilities that include regular exercise and 24-hour consultation services, including holidays and weekends.*

**Keywords:** *Job stress; SDS questionnaire; construction workers*

## 1. PENDAHULUAN

Stres kerja adalah suatu tekanan yang dialami oleh karyawan pada saat menjalankan sebuah tugas. Stres ini dapat dilihat dari perubahan emosi, kegelisahan, kesulitan tidur, kebiasaan merokok yang berlebih, tegang, peningkatan tekanan darah, serta mengalami gangguan pencernaan (Nurhandayani, 2022). Sedangkan menurut NIOSH dalam (Zetli, 2019) stres kerja adalah reaksi terhadap tekanan emosional dan fisik suatu pekerja yang muncul ketika tuntutan tugas melebihi kapasitas dan sumber daya atas keinginan yang dimiliki pekerja.

Berdasarkan dari data *Centre for Disease Control and Prevention (CDC)* Jumlah kasus stres di dunia terus meningkat setiap tahunnya, dari 4409 kasus pada tahun 1998 menjadi 5659 pada tahun 2001. Sedangkan menurut *Labour Force Survey (LFS)* pada tahun 2015 hingga tahun 2016 total kasus stres kerja, depresi, atau kecemasan di Inggris mencapai sekitar 488.000 kasus, dengan tingkat prevalensi sebesar 1510 per 100.000 pekerja. Jika kasus tersebut tidak segera ditangani akan memiliki dampak yang memperngaruhi penurunan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT Adhi Karya (Persero) Tbk merupakan sebuah perusahaan konstruksi dan bergerak dalam berbagai pembangunan proyek yang ada di Indonesia. Salah satu proyek yang sedang dikerjakan oleh PT Adhi Karya (Persero) Tbk adalah proyek ITS CWI-01 Tower dan CLC. Dalam pengerjaan proyek ITS CWI-01 Tower dan CLC terdapat beberapa tahapan, salah satunya adalah tahap pemancangan. Pada tahap pemancangan ini juga mengalami keterlambatan tenggat waktu yang telah ditentukan. Hal ini bisa terjadi karena disebabkan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi seperti faktor cuaca dan kerusakan pada alat. Pada tahap ini juga pekerja diberi target untuk pemasangan pancang sebanyak 7 batang pada setiap alat pemancang dalam sehari. Kondisi seperti ini menyebabkan pekerja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang terhambat dengan tenggat waktu yang semakin sedikit.

Pada proyek ini masih belum dilakukan untuk pengukuran stres kerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada 3 pekerja pemancangan, 2 pekerja merasa mudah merasa kesal, serta 1 pekerja merasa sering tidak sabar ketika mengalami penundaan pekerjaan. Menurut (Asih, 2018) menjelaskan bahwa gejala psikologis yang timbul akibat stres meliputi perubahan dalam sikap dan perilaku individu, seperti meningkatnya tingkat ketegangan dan kecemasan, serta munculnya sifat mudah kesal. Pekerjaan pemancangan ini juga memiliki target yang harus dicapai setiap harinya. Oleh karena itu, pekerja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang terhambat dengan tenggat waktu yang semakin sedikit. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan pekerja terindikasi stres kerja.

Akibat kondisi tersebut peneliti mencoba untuk melakukan identifikasi tingkat stres kerja pada 1 pekerja pemancangan menggunakan kuesioner *Survey Diagnosis Stres* (SDS). Setelah dilakukan identifikasi, didapatkan hasil bahwa pekerja pemancangan mengalami tingkat stres dalam kategori sedang. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka perlu dilakukan analisis lebih lanjut sesuai judul yang diangkat yaitu "Gambaran Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pekerja Pemancangan di PT Adhi Karya (Persero) Tbk proyek CWI-01 Tower dan CLC".

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan di area proyek PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek ITS CWI-01 Tower dan CLC. yang berlokasi di Jalan Raya ITS, Kecamatan Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur. Pengumpulan data dilaksanakan selama 3 bulan dengan rangkaian kegiatan persiapan, pelaksanaan, penelitian, dan pengolahan data. Jenis penelitian adalah kualitatif deskriptif yaitu metode dengan menggunakan metode *cross sectional* karena seluruh variabel diobservasi pada waktu yang sama.

Penelitian ini menggunakan observasi secara langsung seperti wawancara pada pekerja. Subjek penelitian ini adalah seluruh pekerja pemancangan PT Adhi Karya (Persero) Tbk dengan jumlah pekerja sebanyak 19 orang. Sedangkan objek penelitian ini adalah Proyek ITS CWI-01 Tower dan CLC PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Teknik pengolahan data yang digunakan yaitu observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap pekerjaan pemancangan, wawancara dilakukan kepada pekerja

pemancangan dan petugas HSE lapangan, dan dilanjutkan untuk pengisian kuesioner *Survey Diagnosis Stres* (SDS) yang berisi 30 pertanyaan dalam 6 kategori yaitu ketaksaan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Stres kerja dalam penelitian ini dideteksi menggunakan kuesioner *Survey Diagnosis Stres* (SDS). Dalam kuesioner tersebut, terdapat 3 kategori tingkatan stres antara lain stres kerja dengan kategori tingkat ringan, kategori tingkat sedang, dan kategori tingkat berat. Pekerja pemancangan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk proyek CWI-01 berjumlah sebanyak 19 orang, yang terbagi atas sebanyak 4 orang termasuk dalam aktivitas kalendering, 6 orang termasuk dalam aktivitas pengelasan, 4 orang termasuk dalam aktivitas pengecatan, 2 orang termasuk dalam aktivitas operator *hammer*, serta 8 orang termasuk dalam aktivitas perhitungan pukulan. Berikut ini merupakan distribusi frekuensi berdasarkan faktor stres antara lain :

#### Kriteria Ketaksaan Peran

Ketaksaan peran merupakan salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan stres kerja pada pekerja konstruksi. Kriteria yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi ketaksaan peran sebagai penyebab stres meliputi: ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab, konflik antar peran, dan kurangnya informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas. Pada kondisi tertentu terkadang pekerja dituntut untuk dapat melakukan lebih dari satu tuntutan tugas jika kondisi di lapangan sedang dalam kondisi pekerjaan kategori rush project, dan hal ini dapat memicu terjadinya ketaksaan peran.

Tabel 1. Distribusi frekuensi tingkat stres berdasarkan faktor ketaksaan peran pada pekerja pemancangan PT Adhi Karya (Persero) Tbk proyek CWI-01, 2024.

Aktivitas Pekerjaan	Tingkat Stres						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Kalendering	1	25	3	75	0	0	4	100
Pengelasan	2	33,3	4	66,7	0	0	6	100

Aktivitas Pekerjaan	Tingkat Stres						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Pengecatan	1	25	3	75	0	0	4	100
Operator	0	0	2	100	0	0	2	100
Perhitungan Pukulan	0	0	3	100	0	0	3	100

Berdasarkan data tabel 1 ditemukan tingkat stres kategori ringan tertinggi pada pekerja pengelasan dengan persentase 33,3%. Lalu, tingkat stres dengan kategori sedang tertinggi ditemukan pada pekerja operator dan perhitungan pukulan pancang dengan persentase 100%. Sedangkan tidak ditemukan pekerja yang mengalami tingkat stres pada kategori berat.

### Kriteria Konflik Peran

Konflik peran adalah salah satu faktor penyebab stres kerja. Konflik peran terjadi ketika seorang individu merasa tertekan atau sulit untuk memenuhi tuntutan atau harapan yang berbeda dari peran-peran yang dimainkannya, baik di tempat kerja maupun di luar kerja. Konflik peran ini dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan kerja, dan bahkan penurunan kinerja. Jam kerja yang Panjang terkadang lebih dari 8 jam sehari dan beragamnya usia serta Tingkat pendidikan dapat menyebabkan konflik peran. Sementara itu, konflik peran dapat muncul saat seseorang dituntut mengerjakan pekerjaan yang bertentangan atau melakukan hal yang tidak ingin mereka lakukan atau tidak dianggap sebagai bagian dari spesifikasi pekerjaannya (Leung et al., 2009). Sebuah studi di industri konstruksi di Cina menunjukkan bahwa konflik peran memiliki efek negatif pada kelelahan kerja, kelelahan kerja berdampak negatif pada kinerja pekerja, kesempatan peningkatan karir secara positif memoderasi hubungan antara konflik peran dan kinerja pekerja. Selain itu, hasil studi juga menunjukkan bahwa kesempatan peningkatan karir dapat secara positif memoderasi pengaruh konflik peran terhadap

kelelahan kerja (Wu, 2019). Adapun distribusi frekuensi Tingkat stress berdasarkan faktor konflik peran sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi frekuensi tingkat stres berdasarkan faktor konflik peran pada pekerja pemancangan PT Adhi Karya (Persero) Tbk proyek CWI-01, 2024.

Aktivitas Pekerjaan	Tingkat Stres						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Kalendering	3	75	1	25	0	0	4	100
Pengelasan	4	66,6	2	33,3	0	0	6	100
Pengecatan	3	75	1	25	0	0	4	100
Operator	1	50	1	50	0	0	2	100
Perhitungan Pukulan	3	100	0	0	0	0	3	100

Berdasarkan data tabel 2 ditemukan tingkat stres kategori ringan tertinggi pada pekerja perhitungan pukulan pancang dengan persentase 100%. Lalu, tingkat stres dengan kategori sedang tertinggi ditemukan pada pekerja operator dengan persentase 50%. Sedangkan tidak ditemukan pekerja yang mengalami tingkat stres pada kategori berat.

### Kriteria Beban Berlebih Kuantitatif

Beban kerja berlebih kuantitatif merupakan salah satu kriteria utama yang dapat menyebabkan stres kerja pada pekerja konstruksi. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif, seperti kelelahan fisik dan mental, penurunan produktivitas, hingga risiko kecelakaan kerja. Beban kerja berlebih kuantitatif merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam industri konstruksi untuk mencegah stres kerja dan menjaga kesejahteraan pekerja. Perusahaan perlu mengelola beban kerja secara efektif, memastikan bahwa pekerja tidak dihadapkan pada tugas-tugas yang terlalu berat atau tidak seimbang, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Tabel 3. Distribusi frekuensi tingkat stres berdasarkan faktor beban kerja berlebih kuantitatif pada pekerja pemancangan PT Adhi Karya (Persero) Tbk proyek CWI-01, 2024.

Aktivitas Pekerjaan	Tingkat Stres						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Kalendering	0	0	4	100	0	0	4	100
Pengelasan	3	50	3	50	0	0	6	100
Pengecatan	1	25	3	75	0	0	4	100
Operator	0	0	2	100	0	0	2	100
Perhitungan Pukulan	0	0	3	100	0	0	3	100

Berdasarkan data tabel 3 ditemukan tingkat stres kategori ringan tertinggi pada pekerja pengelasan dengan persentase 50%. Lalu, tingkat stres dengan kategori sedang tertinggi ditemukan pada pekerja kalendering dengan persentase 100%, operator dengan persentase 100%, dan perhitungan pukulan pancang dengan persentase 100%. Sedangkan tidak ditemukan pekerja yang mengalami tingkat stres pada kategori berat.

### Beban Berlebih Kualitatif

Beban kerja berlebih kualitatif, yang mencakup tugas-tugas kompleks dan sulit, secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja di berbagai sektor industri. Organisasi perlu memperhatikan distribusi tugas dan kompleksitas pekerjaan untuk mengurangi risiko stres kerja yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi.

Tabel 4. Distribusi frekuensi tingkat stres berdasarkan faktor beban kerja berlebih kualitatif pada pekerja pemancangan PT Adhi Karya (Persero) Tbk proyek CWI-01, 2024.

Aktivitas Pekerjaan	Tingkat Stres						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Kalendering	0	0	4	100	0	0	4	100
Pengelasan	1	16,6	5	83,4	0	0	6	100
Pengecatan	1	25	3	75	0	0	4	100
Operator	1	50	1	50	0	0	2	100
Perhitungan Pukulan	0	0	3	100	0	0	3	100

Berdasarkan data tabel 4 ditemukan tingkat stres kategori ringan tertinggi pada pekerja operator dengan persentase 50%. Lalu, tingkat stres dengan kategori sedang tertinggi ditemukan pada pekerja kalendering dengan persentase 100% dan pekerja perhitungan pukulan pancang dengan persentase 100%. Sedangkan tidak ditemukan pekerja yang mengalami tingkat stres pada kategori berat.

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir bisa menjadi faktor yang mempengaruhi stres kerja, baik secara positif maupun negatif. Pada satu sisi, pengembangan karir yang baik bisa memberikan motivasi dan peluang untuk maju, yang dapat mengurangi stres. Namun, di sisi lain, tekanan untuk mencapai target karir atau kurangnya dukungan dalam pengembangan karir dapat meningkatkan stres.

Tabel 5. Distribusi frekuensi tingkat stres berdasarkan faktor pengembangan karir pada pekerja pemancangan PT Adhi Karya (Persero) Tbk proyek CWI-01, 2024.

Aktivitas Pekerjaan	Tingkat Stres						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Kalendering	0	0	4	100	0	0	4	100
Pengelasan	1	16,6	5	83,4	0	0	6	100
Pengecatan	1	25	3	75	0	0	4	100
Operator	0	0	2	100	0	0	2	100
Perhitungan Pukulan	0	0	2	66,6	1	33,4	3	100

Berdasarkan data tabel 5 ditemukan tingkat stres kategori ringan tertinggi pada pekerja pengecatan dengan persentase 25%. Lalu, tingkat stres dengan kategori sedang tertinggi ditemukan pada pekerja kalendering dengan persentase 100% dan pekerja operator dengan persentase 100%. Sedangkan tingkat stres pada kategori berat tertinggi ditemukan pada pekerja perhitungan pukulan pancang dengan persentase 33,4%.

### Tanggung Jawab terhadap Orang Lain

Tanggung jawab terhadap orang lain dapat menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja. Hal ini terjadi karena beban tanggung jawab yang besar, konflik peran, dan ketidakjelasan tugas dapat menciptakan tekanan psikologis yang signifikan.

Tabel 6. Distribusi frekuensi tingkat stres berdasarkan faktor tanggung jawab terhadap orang lain pada pekerja pemancangan PT Adhi Karya (Persero) Tbk proyek CWI-01, 2024.

Aktivitas Pekerjaan	Tingkat Stres						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Kalendering	0	0	4	100	0	0	4	100
Pengelasan	2	33,4	4	66,6	0	0	6	100
Pengecatan	2	50	2	50	0	0	4	100
Operator	0	0	2	100	0	0	2	100
Perhitungan Pukulan	1	33,4	2	66,6	0	0	3	100

Berdasarkan data tabel 6 ditemukan tingkat stres kategori ringan tertinggi pada pekerja pengecatan dengan persentase 50%. Lalu, tingkat stres dengan kategori sedang tertinggi ditemukan pada pekerja kalendering dengan persentase 100% dan pekerja operator dengan persentase 100%. Sedangkan tidak ditemukan pekerja yang mengalami tingkat stres pada kategori berat.

### **Analisis tingkat stres kerja berdasarkan hasil penilaian dengan instrumen *Survey Diagnosis Stres (SDS)***

Stres kerja dalam penelitian ini dideteksi menggunakan kuesioner *Survey Diagnosis Stres (SDS)*. Dalam kuesioner tersebut, terdapat 3 kategori tingkatan stres antara lain stres kerja dengan kategori tingkat ringan, kategori tingkat sedang, dan kategori tingkat berat. Pekerja pemancangan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek ITS CWI-01 Tower dan CLC berjumlah sebanyak 19 orang yang terbagi atas sebanyak 4 orang termasuk dalam aktivitas kalendering, 6 orang termasuk dalam aktivitas pengelasan, 4 orang termasuk dalam aktivitas pengecatan, 2 orang termasuk dalam aktivitas operator *hammer*, serta 8 orang termasuk dalam aktivitas perhitungan pukulan.

Tabel 7. Distribusi frekuensi hasil penilaian tingkat stres pada pekerja pemancangan PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek ITS CWI-01 Tower dan CLC, 2024.

Kriteria Stres	Kategori	Jumlah orang	Persentase
Ketaksaan Peran	Ringan	4	21%
	Sedang	15	79%
	Berat	0	0%
Konflik Peran	Ringan	14	73,6%
	Sedang	5	26,4%
	Berat	0	0%
Beban Berlebih Kuantitatif	Ringan	4	21%
	Sedang	15	79%
	Berat	0	0%
Beban Berlebih Kualitatif	Ringan	3	15,8%
	Sedang	16	84,2%
	Berat	0	0%
Pengembangan Karir	Ringan	2	10,6%
	Sedang	16	84,2%
	Berat	1	5,2%
Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain	Ringan	5	26,3%
	Sedang	14	73,7%
	Berat	0	0%

Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan kepada 19 pekerja pemancangan yang meliputi aktivitas pekerjaan kalendering, pengelasan, pengecatan, operator *hammer*, dan perhitungan pukulan PT Adhi Karya (Persero) Tbk proyek ITS CWI-01 Tower dan CLC menggunakan kuesioner *survey diagnosis stres* (SDS), diperoleh

faktor stres kerja dengan tingkat tertinggi terdapat pada kriteria beban berlebih kualitatif dan pengembangan karir.

Pada kriteria beban berlebih kualitatif terdapat 3 pekerja mengalami tingkat stres dalam kategori ringan dan terdapat 16 pekerja mengalami tingkat stres dalam kategori sedang. Para pekerja merasa bahwa mereka telah menghabiskan banyak waktu untuk keperluan-keperluan yang tidak penting, hal ini menunjukkan adanya masalah manajemen waktu dan prioritas tugas yang tidak tepat. Selain itu, pekerja merasa bahwa beban dan waktu kurang sesuai dengan kapasitas tenaga kerja yang tepat.

Menurut (Maulana *et al.*, 2020) timbulnya stres kerja pada pekerja diakibatkan beban kerja yang diberikan kepada pekerja pada setiap prosesnya tidak sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pada pekerja. Jika tidak segera dilakukan penanganan, hal dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat stres yang lebih parah, penurunan kualitas kerja, dan potensi tingginya tingkat turnover karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian (Mahawati *et al.*, 2021) menyatakan bahwa beban kerja berlebih dapat menyebabkan tingkat turnover, yakni keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, kesehatan fisik dan mental pekerja juga dapat terganggu dan berdampak negatif pada proyek. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas dan pemborosan waktu dapat menyebabkan peningkatan stres ditempat kerja. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap beban kerja setiap pekerja untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka, hal ini dilakukan untuk memastikan kesetaraan beban kerja. Selain itu, perusahaan dapat melakukan sosialisasi mengenai manajemen waktu. Hal ini dapat membantu pekerja untuk membantu pekerja mengatur tugas prioritas yang harus dikerjakan dan juga dapat membantu pekerja untuk dapat mengatur waktu dengan efektif sehingga tidak terjadi pemborosan waktu pada aktivitas yang kurang penting.

Selain itu, pada kriteria pengembangan karir terdapat 2 pekerja mengalami tingkat stres dalam kategori ringan dan terdapat 16 pekerja mengalami tingkat stres dalam kategori sedang, serta terdapat 1 pekerja mengalami tingkat stres dalam kategori berat. Pekerja merasa bahwa mereka memiliki penurunan motivasi terhadap

pencapaian suatu kepuasan dalam karirnya, penurunan motivasi terjadi karena mereka merasa tidak ada kemajuan atau perkembangan yang signifikan dalam pencapaian kepuasan dalam karir. Faktor lain yang mempengaruhi kriteria ini adalah keterbatasan dalam pengembangan karir, hal ini dapat menciptakan perasaan frustrasi, kekecewaan, dan bahkan perasaan putus asa, terutama bagi mereka yang merasa terjebak dalam situasi yang tidak memungkinkan untuk pertumbuhan karir. Kesemuanya ini berkontribusi pada tingkat stres yang meningkat di tempat kerja.

Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian (Adinugroho, 2019) menjelaskan bahwa salah satu masalah psikologis yang muncul sebagai dampak dari stres yang terkait dengan pekerjaan adalah kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan. Kurangnya kepuasan ini disebabkan oleh penurunan motivasi dalam melakukan suatu aktivitas dalam pelaksanaannya. Kurangnya motivasi pada pekerja terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pekerja di tempat kerja.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa penurunan motivasi pada pekerja dan keterbatasan dalam pengembangan karir dapat menyebabkan peningkatan stres ditempat kerja. Perusahaan disarankan untuk memastikan bahwa staf QHSE pada proyek ITS CWI-01 Tower dan CLC memiliki kemampuan manajemen stres yang mencakup pengelolaan emosi, aktivitas berpikir, perencanaan, dan pemecahan masalah. Tujuannya adalah untuk segera mengidentifikasi pekerja yang mengalami masalah kesehatan mental. Program manajemen stres dapat dilakukan melalui program kesehatan dan kebugaran rutin, serta layanan konsultasi 24 jam secara terus-menerus tanpa henti setiap hari sepanjang minggu, termasuk hari libur dan akhir pekan.

Selain itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada pekerja pemancangan mengenai penggunaan alat, pengoperasian, serta perawatan. Hal ini dapat membantu pekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka, meningkatkan kesempatan mereka untuk pertumbuhan karir, serta membantu pekerja mengatur tugas prioritas yang harus dikerjakan dan juga dapat membantu pekerja untuk dapat mengatur waktu dengan efektif sehingga tidak terjadi pemborosan waktu pada aktivitas yang kurang penting.

## Kesimpulan

Tingkat stres kerja tertinggi terdapat pada kriteria beban kerja berlebih kualitatif dan pengembangan karier. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan disarankan agar perusahaan membuat pembagian *job description* yang lebih jelas pada setiap unit kerja untuk mengurangi faktor penyebab stres pada kriteria beban kerja berlebih kualitatif. Perusahaan juga perlu melakukan pengukuran tingkat stres secara berkala agar dapat di ketahui sejak awal jika didapatkan pekerja dengan gangguan kesehatan mental. Departemen QHSE diharapkan memiliki kemampuan manajemen stres yang meliputi olahraga teratur dan layanan konsultasi 24 jam, termasuk hari libur dan akhir pekan. Perusahaan dapat lebih terbuka tentang kriteria kenaikan jenjang jabatan, sehingga para pekerja dapat memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan jenjang karirnya.

## Daftar Pustaka

- Adinugroho, I. (2019). Produktivitas Karyawan Di Bank Bni Kc Mamuju , ( *Persero* )Tbk. 1(2).
- Asmardayanti, S. A., Nisa S, F. S., & Wardani, T. L. (2021). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Tingkat Kelelahan Dengan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Kota Madiun. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 6(1), 49. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v6i1.6181>.
- Doa Putra, Y. dkk. (2021). Faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja konstruksi di Indonesia dan pencegahannya. 3(2), 1-9.
- Firdaus, F. dkk. (2024). Faktor-Faktor Penyebab, Tingkat Stres Kerja, Dan Dampak Stres Kerja Pada Tenaga Ahli Proyek Konstruksi. 18(1), 581-601.
- Fitryani, C., Achmad, S., & Santosa, D. (2018). Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT . Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.
- Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2017). Manajemen Stres Kerja Pengusaha untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Di Industri Batik Laweyan Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 45. <https://doi.org/10.23917/benefit.v2i1.3198>.
- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT "SGS." *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118-132.

- Juwita, K. (2018). Dampak Konflik Peran pada Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2), 99–113. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1486>.
- Leung, M., Chan, Y. S. I., and Yu, J. (2009). "Integrated Model for the Stressors and Stresses of Construction Project Managers in Hong Kong." *Journal of Construction Engineering and Management*. Vol. 135, No. 2, 126-134.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. *In Yayasan Kita Menulis*.
- Meliawati, M. (2021). Determinasi Stres Kerja Dokter Gigi: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 216–224. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.673>.
- Menteri Ketenagakerjaan Republik, & Indonesia. Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. , 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 (2018).
- Nirmalarumsari, C. (2022). Stres Kerja Perawat Di Ruang IGD dan ICU RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2022. 9(1), 96–102.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.
- Rahmawati, A. N., Rochmah, N., Ayu, I., Putri, T., & Sumarni, T. (2021). Manajemen Stres Kerja Guru. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kesehatan (JPKMK)*, 1(2), 70–78.
- Susy Purnawati. (2014). Program Manajemen Stres Kerja di Perusahaan: sebuah Petunjuk untuk Menerapkannya. *Buletin Psikologi*. Vol 22, No 1 <https://doi.org/10.22146/bpsi.11452>.
- Widyarni, A., Syahidan, G. J., Ishak, N. I., & Fauzan, A. (2022). Hubungan Ketaksaan Dan Konflik Peran Dengan Stres Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 22. <http://dx.doi.org/10.31602/ann.v9i1.6898>.
- Wu, G., Hu, Z., Zheng, J. (2019) 'Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling', *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63–70. <https://doi.org/10.33884/jrsi.v4i2.1061>