

Pengaruh Stres Kerja Berat Terhadap Kecenderungan Gangguan Mental Emosional Pada Staf Manajerial Perusahaan Penanaman Modal Asing

Rachmawati Ayu Azhariya,* Joedo Prihartono,**
A.A.A.A Kusumawardhani**

*Program Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran
Universitas Indonesia, Jakarta

**Departemen Kedokteran Komunitas, Fakultas Kedokteran
Universitas Indonesia, Jakarta

Abstrak

Pendahuluan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja berat sebagai staf manajerial dengan risiko terjadinya kecenderungan gangguan mental emosional.

Metode: Penelitian dilakukan pada bulan Maret hingga Mei 2016 di Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Barat menggunakan metode comparative cross sectional. Stres kerja diukur dengan kuesioner Survei Diagnosis Stres (SDS) sedangkan kecenderungan gangguan mental emosional dinilai dengan kuesioner Symptom Check List 90 (SCL 90). Jumlah responden pada penelitian ini adalah 105 orang yang terlebih dahulu diminta mengisi kuesioner stres kerja. Kemudian untuk menilai kecenderungan gangguan mental emosional, sebanyak 30 responden dipilih secara acak dari masing-masing kelompok stres kerja ringan-sedang dan stres kerja berat.

Hasil: Prevalensi stres kerja berat pada staf manajerial adalah sebesar 35,2%. Terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara stres kerja berat dengan kecenderungan gangguan mental emosional (OR 47; 95% CI 7,37-300,17; $p < 0,001$). Komponen stresor kerja yang memiliki hubungan bermakna dengan gangguan mental emosional adalah beban kerja kualitatif (OR 10,67; 95%CI 1,03-109,94; $p 0,047$) dan perkembangan karir (OR 10,83; 95%CI 1,03-114,15; $p 0,047$). Pendidikan merupakan faktor individu yang memiliki hubungan yang bermakna secara statistik terhadap kecenderungan gangguan mental emosional (OR 0,17; 95% CI 0,03-0,83; $p 0,029$).

Kesimpulan: Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara faktor pekerjaan terhadap terjadinya kecenderungan gangguan mental emosional.

Kata kunci: stres kerja, gangguan mental emosional, manajer.

The Impact of High Work-related Stress to the Tendency of Mental Emotional Issues in a Foreign Capital Market Company Managerial Staffs

Rachmawati Ayu Azhariya,* Joedo Prihartono,**
A.A.A.A Kusumawardhani**

*Master Program of Occupational Medicine, Faculty of Medicine,
Universitas Indonesia, Jakarta

**Departement of Community Medicine, Faculty of Medicine,
Universitas Indonesia, Jakarta

Abstract

Introduction: This study aims to assess the association of severe occupational stress among managerial staff with the tendency of mental emotional disorder.

Methods: The study was conducted from March to May 2016 at a Foreign Cooperation in West Java with comparative cross-sectional method. Occupational stress was measured with Stress Diagnostic Survey (SDS), whilst the tendency of mental emotional disorder was assessed with Symptom Check List 90 (SCL 90). A hundred and five respondents were asked to fill out the SDS questionnaire. Furthermore, 30 respondents were randomly selected from each group of mild-moderate and severe occupational stress.

Results: The prevalence of severe occupational stress on managerial staff is 35.2%. There was a significant association between severe occupational stress with the tendency of mental emotional disorder (OR 47; 95% CI 7.37-300.17; $p < 0.001$). Components of occupational stressors which statistically significant with mental emotional disorder are the qualitative workload (OR 10.67; 95% CI 1.03-109.94; $p 0.047$) and career development (OR 10.83; 95% CI 1.03 -114.15; $p 0.047$). Education is an individual factor that statistically significant against the tendency of mental emotional disorder (OR 0.17; 95% CI 0.03 to 0.83; $p 0.029$).

Conclusion: There was no significant relationship between work factors with the tendency of mental emotional disorder.

Keyword : occupational stress, mental emotional disorder, manager.

Pendahuluan

Kesehatan adalah modal utama bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik dan produktif. Menurut Undang-Undang no. 36 tahun 2009, kesehatan didefinisikan sebagai suatu keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Dengan kata lain, kesehatan jiwa sama pentingnya dengan kesehatan tubuh karena sangat terkait dengan kemampuan dasar manusia seperti berpikir, bersosialisasi, kemampuan beradaptasi pada perubahan, mengelola krisis, serta berkreasi.¹

Sebuah penelitian yang dipublikasikan oleh *International Labour Organization* (ILO) tahun 2000 tentang program dan kebijakan kesehatan jiwa pada angkatan kerja di Finlandia menyatakan bahwa sebesar 50% pekerja mengalami stres kerja, sekitar 25% pekerja merasakan kelelahan ekstrim terkait pekerjaan dan 43% penderita depresi mengalami stres kerja berat sebelumnya.²

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Federasi Industri Inggris pada tahun 1999 menemukan bahwa hampir 3 dari 10 orang mengalami masalah kesehatan jiwa per tahun. Sebanyak 200 juta hari kerja hilang per tahun karena ketidakhadiran pekerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja menjadi penyebab nomor dua tertinggi atas ketidakhadiran pekerja tersebut. Gangguan mental yang tidak segera diatasi menyebabkan tingginya *absenteeism*, rendahnya produktivitas, bertambahnya kecelakaan kerja, dan tingginya biaya perawatan kesehatan.³

Hasil Riset Kesehatan Dasar yang dilakukan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2013 menunjukkan jumlah penderita gangguan mental emosional pada penduduk yang berusia 15 tahun ke atas sebesar 6 per 100 penduduk, dengan prevalensi gangguan mental berat (psikosis dan skizofrenia) sebesar 1,7 per 1000 penduduk.⁴

Suatu penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Setiawan ZY pada tahun 2006, mendapatkan prevalensi kecenderungan

gangguan mental emosional sebesar 58% pada pekerja redaksi harian di sebuah perusahaan di Jakarta. Penelitian yang menghubungkan stres kerja dengan gangguan mental emosional pada masinis dilakukan oleh Angela W pada tahun 2011 dengan hasil prevalensi kecenderungan gangguan mental emosional pada masinis 27,6%.^{5,6}

Salah satu pekerjaan lain yang juga memiliki stres kerja tinggi adalah manajer. Staf yang menempati posisi manajerial dituntut untuk memiliki performa kerja yang baik dan konsisten. Posisi manajerial memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena seorang manajer harus mampu beradaptasi dengan budaya organisasi, memiliki kinerja yang baik, membangun kebiasaan kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan, menjaga hubungan rekan kerja dan memiliki perencanaan strategis untuk menetapkan tujuan organisasi. Untuk menerapkan tanggung jawab tersebut di lingkungan kerja tidaklah mudah, karena di saat bersamaan terdapat juga tuntutan terhadap produktivitas yang tinggi, serta munculnya kendala-kendala dari internal maupun eksternal organisasi.

Sebuah studi komparatif di India tahun 2013 membandingkan terjadinya stres kerja berat pada kelompok Manajer dan non-Manajer. Hasil studi tersebut membuktikan bahwa kelompok Manajer mengalami stres kerja berat lebih tinggi (4.64, $p < 0.001$). Studi penelitian di Inggris pada tahun 2000 yang dilakukan oleh Hobson J dan Reach JR membuktikan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap terjadinya gangguan mental emosional pada Manajer dengan prevalensi gangguan mental emosional sebesar 63%. Survei yang dilakukan di Nepal pada tahun 2012 terhadap 440 Manajer menunjukkan sebesar 52% mengalami stres kerja berat.⁷⁻¹¹

Tinjauan Teoritis

Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) stres kerja merupakan suatu respon fisik dan emosional akibat ketidaksesuaian antara kemampuan, potensi, dan kebutuhan.

Seorang individu yang menghadapi stresor akan melakukan penilaian (*appraisal*) terhadap stresor yang diterimanya di mana masing-masing individu memberi penilaian yang berbeda-beda dalam menghadapi suatu peristiwa. Stresor yang dapat membahayakan akan membuat individu berusaha untuk menanggulangi stresor tersebut (*coping mechanism*) sehingga efek yang ditimbulkan

minimal. Selanjutnya terdapat dua kemungkinan yang akan terjadi yaitu individu dapat beradaptasi terhadap stresor sehingga tetap sehat atau individu tidak dapat beradaptasi sehingga terjadi gangguan mental atau fisik.¹²

Ada beberapa sumber stres yang dapat menyebabkan stres kerja diantaranya faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor di luar perusahaan. Tosi (1971), menyebutkan bahwa ada lima macam faktor yang menyebabkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu ketaksaan peran, konflik peran, kesempatan keterlibatan diri dalam tugas, tanggung jawab individu dan faktor organisasi.¹³

Pada dasarnya, stres merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seorang individu dan lingkungannya. Karakteristik individu dipengaruhi oleh banyak hal antara lain tipe kepribadian, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, kondisi kehidupan, usia dan kecakapan serta dukungan sosial. Meskipun faktor-faktor ini sulit diukur namun sangat menentukan bagaimana seorang individu bereaksi terhadap stres potensial.

Pengaruh stres kerja terhadap tubuh ditentukan oleh jenis, lama dan frekuensi kejadian stres yang dialami. Reaksi yang terjadi pada individu yang mengalami stres kerja dibedakan menjadi tiga kelompok yang dapat saling berhubungan dan dapat pula muncul bersamaan yaitu reaksi perilaku, reaksi psikologis dan reaksi fisiologis.

Metode

Penelitian dilakukan di Perusahaan Penanaman Modal Asing yang memproduksi sepatu di Jawa Barat dengan pengambilan sampel pada bulan Maret hingga Mei 2016. Populasi target pada penelitian ini adalah staf manajerial yang berjumlah 220 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian potong lintang komparatif yang dilakukan dalam dua tahap. Inti penelitian adalah untuk mencari hubungan stres kerja berat terhadap kecenderungan terjadinya gangguan mental emosional. Tahap pertama pememilahan responden menjadi kelompok stres kerja ringan-sedang dan kelompok stres kerja berat. Sampel penelitian adalah staf manajerial yang memenuhi kriteria inklusi. Pada proses pengambilan sampel ditemukan 5 orang yang tidak memenuhi kriteria inklusi yaitu 3 orang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun dan 2 orang menolak berpartisipasi dalam penelitian.

Sebanyak 105 responden dipilih secara acak dan diminta untuk mengisi kuesioner yang menilai stres kerja yaitu SDS (*Stres Diagnostic Survey*). Kemudian sebanyak 30 responden dipilih secara acak dari masing-masing

kelompok dan diminta untuk mengisi kuesioner yang menilai gangguan mental emosional yaitu SCL-90 (*Symptoms Check List 90*).

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0*. Dilakukan analisis kesetaraan dari kedua kelompok penelitian. Hubungan antara dua variabel kategorik dinilai dengan uji *Fisher Exact* dan *corrected Odds Ratio*. Interval kepercayaan yang digunakan sebesar 95%.

Hasil

Berdasarkan distribusi responden menurut stressor kerja didapatkan stres kerja ringan paling banyak dijumpai pada stressor perkembangan karir yaitu sebesar 26,7%. Stres kerja sedang paling banyak dijumpai pada stressor konflik peran yaitu sebesar 71,4% dan stres kerja berat paling banyak ditemui pada stressor tanggung jawab yaitu sebesar 20%.

Tabel 1 Distribusi Responden Menurut Stressor Kerja

Stresor Kerja	Jumlah (n=105)	%
Ketaksaan Peran		
Stres ringan	26	24,8
Stres sedang	64	61,0
Stres berat	15	14,3
Konflik Peran		
Stres ringan	11	10,5
Stres sedang	75	71,4
Stres berat	19	18,1
Beban Kerja Kuantitatif		
Stres ringan	23	21,9
Stres sedang	66	62,9
Stres berat	16	15,2
Beban Kerja Kualitatif		
Stres ringan	16	15,2
Stres sedang	71	67,6
Stres berat	18	17,1
Perkembangan Karir		
Stres ringan	28	26,7
Stres sedang	64	61,0
Stres berat	13	12,4
Tanggung Jawab		
Stres ringan	17	16,2
Stres sedang	67	63,8
Stres berat	21	20,0

Hasil penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa prevalensi stres kerja berat adalah 35,2% yaitu sebanyak 37 responden.

Tabel 2 Prevalensi Stres Kerja

Stress Kerja	Jumlah (n=105)	%
Ringan – sedang	68	64,8
Berat	37	35,2

Prevalensi stressor kerja pada kelompok stres kerja ringan-sedang paling tinggi ada pada stressor kerja tanggung jawab yaitu sebesar 83,3%. Sedangkan pada kelompok stres kerja berat, stressor kerja paling tinggi ada pada stressor kerja tanggung jawab yaitu sebesar 53,3%.

Tabel 3. Distribusi Stressor Kerja Pada Kelompok Stres Kerja Ringan-Sedang dan Stres Kerja Berat

Stresor Kerja	Stres Kerja Ringan-Sedang		Stres Kerja Berat	
	Jumlah (n=30)	%	Jumlah (n=30)	%
Ketaksaan Peran				
Stres ringan	12	40	3	10
Stres sedang	18	60	13	43,3
Stres berat	0	0	4	46,7
Konflik Peran				
Stres ringan	6	20	1	3,3
Stres sedang	24	80	14	46,7
Stres berat	0	0	15	50
Beban Kerja Kuantitatif				
Stres ringan	12	40	0	0
Stres sedang	18	60	17	56,7
Stres berat	0	0	13	43,3
Beban Kerja Kualitatif				
Stres ringan	7	23,3	2	6,7
Stres sedang	23	76,7	13	43,3
Stres berat	0	0	15	50
Perkembangan Karir				
Stres ringan	12	40	2	6,7
Stres sedang	18	60	16	53,3
Stres berat	0	0	12	40
Tanggung Jawab				
Stres ringan	5	16,7	1	3,3
Stres sedang	25	83,3	13	43,3
Stres berat	0	0	16	53,3

Pada uji kesetaraan berdasarkan faktor individu, didapatkan variabel pendidikan tidak setara pada kelompok stres kerja ringan-sedang dan kelompok stres kerja berat.

Tabel 4. Uji Kesetaraan Berdasarkan Faktor Individu

Variabel	Stress Kerja				P
	Berat		Ringan - Sedang		
	n	%	n	%	
Jenis kelamin					
Wanita	13	43,3	14	45,2	0,795
Pria	17	56,7	16	54,8	
Umur					
<=35	18	60	20	66,7	0,592
> 35	12	40	10	34,3	
Status pernikahan					
Menikah	23	76,7	22	73,3	0,766
Belum Menikah	7	23,3	8	26,7	

Variabel	Stress Kerja				P
	Berat		Ringan - Sedang		
	n	%	n	%	
Pendidikan					
SMA	12	40	20	66,7	0,009
D3/S1	8	26,7	9	30	
S2	10	33,3	1	33,3	
Kebiasaan merokok					
Merokok	9	30	11	36,7	0,584
Tidak merokok	21	70	19	63,3	
Kebiasaan rekreasi					
0-3x/bln	20	66,7	24	80	0,243
>=4x/bln	10	34,3	6	20	
Kebiasaan olahraga					
Tidak Olahraga	8	26,7	5	16,7	0,347
Olahraga	22	73,3	25	83,3	

Pada uji kesetaraan berdasarkan faktor pekerjaan, didapatkan seluruh variabel pada faktor pekerjaan setara pada kelompok stres kerja ringan-sedang dan kelompok stres kerja berat.

Tabel 5. Uji Kesetaraan Berdasarkan Faktor Pekerjaan

Variabel	Stress Kerja				P
	Berat		Ringan - Sedang		
	n	%	n	%	
Status Kepegawaian					
Permanen	30	100	29	96,7	1,000
Non-permanen	0	0	1	3,3	
Masa kerja					
<= 5 tahun	13	43,3	11	36,7	0,598
>= 5 tahun	17	56,7	19	63,3	
Jam kerja dalam seminggu					
<= 40	23	76,7	23	76,7	1,000
>= 40	7	23,3	7	23,3	
Penghasilan per bulan					
<= 5juta	20	65,7	23	76,7	0,390
> 5jt	10	34,3	7	23,3	

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa terdapat hubungan bermakna antara stres kerja berat dengan kecenderungan terjadinya gangguan mental emosional. Kelompok stres kerja berat memiliki peluang 47 kali lebih tinggi untuk mengalami kecenderungan gangguan mental emosional. Pada tabel 6, diketahui bahwa kelompok stres kerja berat dengan stresor kerja kualitatif memiliki

peluang 10,67 kali (95% CI 1,03 – 109,94) lebih besar untuk mengalami kecenderungan gangguan mental emosional. Berdasarkan tabel 4.7 juga diketahui bahwa kelompok stres kerja berat dengan stresor perkembangan karir memiliki peluang 10,83 kali (95% CI 1,03 – 114,15) lebih besar untuk mengalami kecenderungan gangguan mental emosional.

Tabel 6. Hubungan antara Stres Kerja dan Komponen Stressor dengan Kecenderungan Gangguan Mental Emosional

Variabel	Kecenderungan Gangguan Mental Emosional				OR	95% CI	P
	Ya		Tidak				
	n	%	n	%			
Stress Kerja							
Stres kerja berat	13	43,3	17	56,7	47	7,37- 300,17	<0,001
Stres kerja ringan-sedang	0	0	30	100			
Komponen Stressor							
Ketaksaan Peran							
Stres ringan	2	13,3	13	86,7	1,00		
Stres sedang	6	18,8	26	81,2	1,50	0,26 – 8,49	0,647
Stres berat	5	38,5	8	61,5	4,06	0,63 – 26,13	0,140
Konflik Peran							
Stres ringan	0	0	7	100			
Stres sedang	5	12,8	34	87,2	–	–	0,999
Stres berat	8	57,1	6	42,9	–	–	0,999
Beban Kerja Kuantitatif							
Stres ringan	0	0	12	100			
Stres sedang	7	19,4	29	80,6	–	–	0,999
Stres berat	6	50	6	50	–	–	0,999
Beban Kerja Kualitatif							
Stres ringan	1	11,1	8	88,9	1,00		
Stres sedang	4	10,8	33	89,2	0,97	0,09 – 0,90	0,979
Stres berat	8	57,1	6	42,9	10,67	1,03 – 109,94	0,047
Perkembangan Karir							
Stres ringan	1	7,1	13	92,9	1,00		
Stres sedang	7	20,0	28	80,0	3,25	0,36 – 29,22	0,293
Stres berat	5	45,5	6	54,5	10,83	1,03 – 114,15	0,047
Tanggung Jawab							
Stres ringan	1	16,7	5	83,3	1,00		
Stres sedang	7	17,9	32	82,1	1,09	0,11 – 10,88	0,939
Stres berat	5	33,3	10	66,7	2,50	0,23 – 27,57	0,454

Keterangan: Dengan *corrected Odds Ratio*

Berdasarkan tabel 7 didapatkan terdapat hubungan bermakna antara faktor individu dengan terjadinya kecenderungan gangguan mental emosional. Responden dengan jenjang pendidikan S2 memiliki kecenderungan lebih tinggi mengalami gangguan mental emosional (OR 0,17; 95% CI 0,03-0,83; p

0,029). Pada tabel 7 diketahui bahwa tidak terdapat hubungan bermakna antara faktor pekerjaan seperti status kepegawaian, lama kerja, jam kerja per minggu dan penghasilan per bulan dengan kecenderungan terjadinya gangguan mental emosional.

Tabel 7. Hubungan antara Faktor Individu dan Faktor Pekerjaan dengan Kecenderungan Gangguan Mental Emosional

Variabel	Kecenderungan Gangguan Mental Emosional				OR	95% CI	P
	Ya		Tidak				
	n	%	n	%			
Faktor Individu							
Jenis kelamin							
Wanita	7	25,9	20	74,1	1,57	0,46 – 5,41	0,469
Pria	6	18,2	27	81,8			
Kelompok umur							
<=35	8	21,1	30	78,9	0,91	0,26 – 3,21	1,000
> 35	5	22,7	17	77,3			
Status pernikahan							
Menikah	9	20	36	80	0,69	0,18 – 2,67	0,719
Belum Menikah	4	26,7	11	73,3			
Pendidikan							
SMA	4	12,5	28	87,5	0,17	0,03-0,83	0,029
D3/S1	4	23,5	13	76,5	0,37	0,07-1,89	0,232
S2	5	45,5	6	54,5			
Kebiasaan merokok							
Merokok	3	15	17	85	0,53	0,13-2,19	0,513
Tidak merokok	10	25	30	75			
Kebiasaan rekreasi							
0-3x/bln	10	22,7	34	77,3	1,27	0,3 – 5,38	1,000
>=4x/bln	3	18,8	13	81,2			
Kebiasaan olahraga							
Tidak	5	38,5	8	61,5	3,05	0,79-11,77	0,130
Ya	8	17	39	83			
Faktor Pekerjaan							
Status Kepegawaian							
Permanen	13	22,0	46	78,0	–	–	1,000
Non-permanen	0	0	1	100			
Lama kerja							
<= 5 tahun	5	20,8	19	79,2	0,92	0,26 – 3,25	0,898
>= 5 tahun	8	22,2	28	77,8			
Jam kerja per minggu							
<= 40	10	21,7	36	78,3	1,02	0,24 – 4,37	1,000
>= 40	3	21,4	11	78,6			
Penghasilan per bulan							
<5jt	8	18,6	35	81,4	0,55	0,15-2,00	0,488
>5jt	5	29,4	12	70,6			

Diskusi

Prevalensi stres kerja berat pada staf manajerial Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Barat sebesar 35,2%.

Prevalensi yang didapatkan lebih rendah dari hasil penelitian Azizah MH sebesar 82,4% pada pekerja offshore di salah satu perusahaan minyak dan gas bumi di laut Tiongkok Selatan pada tahun 2004¹⁴ dan penelitian Setiawan ZY sebesar

83% pada pekerja redaksi harian surat kabar PT RMM di Jakarta,⁵ namun lebih tinggi dari penelitian Angela W sebesar 27,6% pada masinis kereta api tahun 2011.⁶

Prevalensi stres kerja berat yang lebih rendah pada penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Setiawan ZY disebabkan oleh perbedaan sampel yang diteliti. Setiawan ZY melakukan penelitian pada staf redaksi yang sering menghadapi tuntutan *deadline* dalam mencari dan mengolah berita, sehingga stresor beban kerja kuantitatif merupakan komponen stresor kerja dominan yang menyebabkan stres kerja berat.⁵

Pada penelitian ini, tanggung jawab merupakan komponen stresor kerja dominan yang menyebabkan stres kerja berat pada staf manajerial baik pada kelompok stres kerja ringan-sedang maupun kelompok stres kerja berat. Sebagai seorang manajer, tanggung jawab yang dimiliki sangatlah besar karena tidak hanya menyangkut diri sendiri namun juga menyangkut orang lain. Hal ini sesuai dengan Penelitian di Malaysia tahun 2011 yang dilakukan oleh Ching W pada 338 Manajer bahwa tanggung jawab merupakan komponen stresor kerja dominan yang menyebabkan stres kerja berat.¹⁰

Prevalensi stres kerja berat yang lebih tinggi pada penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Angela W disebabkan oleh perbedaan sampel penelitian. Berbeda dengan pekerjaan sebagai manajer, masinis dan asisten masinis sebagian besar hanya mengecap pendidikan sampai tingkat SLTA (79%), bahkan dari 105 responden hanya 3 orang yang memiliki jenjang pendidikan hingga tingkat Universitas. Menurut Angela W,⁶ hal ini yang mungkin mempengaruhi tuntutan terhadap kebutuhan hidup. Umumnya masinis dan asisten masinis sudah cukup puas bila sudah memiliki pekerjaan tetap.

Perbedaan prevalensi stres kerja berat mungkin juga dapat diakibatkan oleh faktor kepribadian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut kepustakaan, kepribadian seseorang merupakan faktor predisposisi yang penting dalam menentukan respons perilaku terhadap stres. Individu dengan kepribadian tipe A yang antara lain bercirikan perilaku agresif, berkompetisi, tidak sabar, tergesa-gesa dan selalu bergelut dengan waktu, bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan yang lebih besar dibanding dengan kepribadian tipe B yang bercirikan perilaku santai (*easy going*).

Pada penelitian ini didapatkan hubungan bermakna antara stres kerja berat dengan kecenderungan terjadinya gangguan mental emosional ($p < 0,001$). Kelompok stres kerja berat memiliki peluang 47 kali lebih tinggi untuk mengalami kecenderungan gangguan mental emosional bila dibandingkan dengan kelompok stres kerja ringan-sedang. Dengan demikian, hal ini mendukung hipotesa penelitian bahwa staf manajerial yang mengalami stres kerja berat memiliki kecenderungan mengalami gangguan mental emosional yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hobson J¹¹ pada staf manajerial tahun 2000 dan penelitian tahun 2012 yang dilakukan oleh Kayastha R. di Nepal.¹⁵

Berdasarkan uji regresi logistik, responden staf manajerial yang mengalami stres kerja berhubungan dengan stresor beban kerja kualitatif berisiko 10,67 kali (95% CI 1,03 – 109,94) lebih besar untuk mengalami kecenderungan gangguan mental emosional. Beban kerja kualitatif berhubungan dengan kurang atau lebihnya kompetensi staf terhadap tugas pekerjaannya, kurangnya pelatihan yang diperlukan untuk menangani pekerjaan dan tugas yang diberikan terlalu sulit atau kompleks bagi staf.

Responden staf manajerial yang mengalami stres kerja berhubungan dengan stresor pengembangan karir berisiko 10,83 kali (95% CI 1,03 – 114,15) untuk mengalami kecenderungan gangguan mental emosional. Pengembangan karir antara lain berhubungan dengan karir di Perusahaan tidak sesuai dengan harapan, terdapat sedikit kesempatan untuk maju dalam perusahaan, dan kurang kesempatan untuk berkembang dan memperoleh pengetahuan serta keterampilan baru dalam bekerja.

Pada penelitian ini didapatkan hubungan bermakna antara pendidikan dengan kecenderungan terjadinya gangguan mental emosional. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Araya R di Chili tahun 2003 terhadap 300 responden yang memiliki riwayat depresi bahwa responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi berisiko 2,44 kali lebih tinggi (95% CI 1,5-3,93) mengalami gangguan mental emosional.¹⁶ Hal tidak ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Beyer K pada tahun 2015 terhadap 252 responden bahwa tidak terdapat hubungan antara pendidikan dengan gangguan mental emosional.¹⁷

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah bahwa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner merupakan pertanyaan yang bersifat tertutup. Mekanisme koping dan faktor tipe kepribadian tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan kelebihan dari penelitian ini yaitu

menggunakan desain potong lintang perbandingan yang mengukur beberapa faktor risiko sekaligus secara bersamaan pada dua kelompok responden. Penelitian tidak mengalami hambatan etik karena merupakan studi non-eksperimental sehingga tidak menimbulkan risiko terhadap responden. Teknik *sampling* yang dipakai pada penelitian tahap pertama dan kedua merupakan *simple random sampling* agar diperoleh sampel yang mewakili karakter populasi dengan kuat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan prevalensi stres kerja berat pada staf manajerial di Perusahaan Penanaman Modal Asing adalah sebesar 35,2%. Terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja berat dengan kecenderungan terjadinya gangguan mental emosional pada staf manajerial di Perusahaan Penanaman Modal Asing (OR 47; 95% CI 7,37-300,17; $p < 0,001$).

Responden staf manajerial yang mengalami stres kerja berhubungan dengan stresor beban kerja kualitatif berisiko 10,67 kali lebih besar untuk mengalami kecenderungan gangguan mental emosional (95% CI 1,03– 109,94; $p 0,047$).

Responden staf manajerial yang mengalami stres kerja berhubungan dengan stresor pengembangan karir berisiko 10,83 kali lebih besar untuk mengalami kecenderungan gangguan mental emosional (95% CI 1,03– 114,15; $p 0,047$).

Terdapat hubungan yang bermakna antara faktor individu yaitu pendidikan dengan kecenderungan terjadinya gangguan mental emosional pada staf manajerial di Perusahaan Penanaman Modal Asing (OR 0,17; 95% CI 0,03-0,83; $p 0,029$).

Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara faktor pekerjaan dengan kecenderungan terjadinya gangguan mental emosional pada staf manajerial di Perusahaan Penanaman Modal Asing.

Saran

Pada penelitian berikutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai aspek yang belum diteliti, seperti faktor kepribadian dan mekanisme coping. Bagi perusahaan, dapat menyelenggarakan program pengelolaan stres (*stress management program*) sebagai upaya pencegahan agar pekerja yang telah mengalami stres kerja berat tidak cenderung

mengalami gangguan mental emosional. Pada pemeriksaan kesehatan pra-kerja dan pemeriksaan berkala mungkin dapat dilakukan *screening* kesehatan psikologis sehingga indikasi adanya potensi untuk mengalami kecenderungan gangguan mental emosional dapat diketahui sejak dini. Bagi staf manajerial dapat disediakan program pelatihan yang sesuai dengan deskripsi tugas untuk meningkatkan ketrampilan dan kompetensi. Perlu dipikirkan juga pengembangan karir bagi staf manajerial dengan prestasi kerja yang baik.

Daftar Pustaka

1. Undang-Undang Kesehatan, Himpunan Peraturan Perundangan Kesehatan. Surabaya: Kesindo Utama, 2010; 109.
2. International Labour Organization. Mental Health in the Workplace. Finland: International Labour Organization; 2000.
3. Cox T, Griffith A, Gonzales ER. Research on Work Related Stres. EASHW. 2000; 28-9.
4. Indonesia. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. Riset Kesehatan Dasar. Jakarta: Kementerian Kesehatan; 2013.
5. Setiawan, ZY. Kecenderungan Gejala Gangguan Mental Emosional pada Pekerja Redaksi Harian PT RMM di Jakarta [thesis]. Jakarta: Universitas Indonesia; 2006.
6. Angela W. Hubungan Stres Kerja dengan Kecenderungan Gangguan Mental Emosional pada Masinis dan Asisten Masinis Kereta Api [thesis]. Jakarta: Universitas Indonesia; 2011.
7. Arora R, Thapar R. a Comparative Study of Stres and its Perceived Correlates among Managerial and Clerical Cadres of Public Sector Banks. IJHW. 2013; 4: 848-51.
8. Hobson J, Beach J. an Investigation of the Relationship between Psychological Health and Workload among Managers. Occup Medicine. 2000; 50:518-22.
9. Kayastha, R. Occupational Stres among Managers: a Nepalese Survey. Academic Research International. 2012; 2: 585-90.
10. Ching W, Fatimah O, Maria M. Work Stres and Outcome of Stres among Malaysian Managers. Psychol Res. 2011; 1: 270-77.
11. Lin Q, Jiang C, Lam T. The Relationship between Occupational Stres, Burnout, and Turnover Intention among Managerial Staff from a Sino-Japanese Joint Venture in Guangzhou, China. J Occup Health. 2013; 55: 458–67.
12. Sadock BJ. Classification in Psychiatry. In: Sadock BJ, Sadock VA, Ruiz P, Pataki CS, Sussman N, editors. Synopsys of Psychiatry. 11th Ed. New York: Lippincott Williams & Wilkins. 2015; 623-45.
13. Robbins S, Judge T. Organizational Behavior. 12th Ed. New Jersey: Pearson Education Inc; 2008.
14. Azizah M.A. Hubungan antara stres kerja dengan gangguan mental emosional pada pekerja offshore perusahaan X di laut Cina Selatan [thesis]. Jakarta: Universitas Indonesia; 2004.
15. Munandar, AS. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Pres; 2008.
16. Jannique G. Sitting-Time, Physical Activity, and Depressive Symptoms. Am J Prev Med. 2013;45(3):276–81.
17. Virtanen M. Job Strain and Psychologic Distres. Am J Prev Med. 2007; 33:182-87.

