

**ANALISIS FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA PEKERJA PENGOLAHAN DI PABRIK
KELAPA SAWIT PT X KABUPATEN NAGAN RAYA TAHUN 2022**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh



OLEH:

Mohd Fazhil Al Ikhsan
NPM : 1807110030

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH BANDA ACEH
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohd Fazhil Al Ikhsan

NIM : 1807110030

Fakultas : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Perminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan

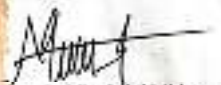
Judul Skripsi : Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Pengolahan Di Pabrik Kelapa Sawit PT X Kabupaten Nagan Raya Tahun 2022

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri / tidak dibuat oleh orang. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah ACEH (FKM-UNMUA), termasuk pembatalan hasil sidang skripsi

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan.

Banda Aceh, 12 Desember 2022




Mohd Fazhil Al Ikhsan
NPM 1807110030

ABSTRAK

Nama : Mohd Fazhil Al Ikhsan

NIM : 1807110030

**Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Pengolahan Di Pabrik Kelapa Sawit
Pt**

X Kabupaten Nagan Raya Tahun 2022

Xiv + 67 halaman + 10 Tabel+ 7 Lampiran

Stres kerja dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif bagi pekerja, baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres yang dialami secara terus menerus dan tidak terkendali dapat menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi. Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja meliputi terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis faktor risiko stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

Desain penelitian ini dalam bentuk *descriptive analitik* dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja dibagian pengolahan kelapa sawit PT X Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya tahun 2022 yang berjumlah 84 pekerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total populasi*. Pengumpulan data yang dilakukan dari tanggal tanggal 05 Desember – 10

Desember 2022 dengan menggunakan kuesioner melalui wawancara. Analisis data menggunakan *regresi linier* sederhana dengan alpha 5% (0,05).

Hasil uji *regresi linier* sederhana diperoleh bahwa tidak ada pengaruh masa kerja $p = 0,934$, umur pekerja $p = 0.055$ dan ada pengaruh tuntutan tugas $p = 0.000$, ada pengaruh pengembangan karir $p = 0.000$ dengan stress kerja pada karyawan (Y) di PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

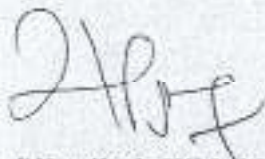
Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dua variabel memiliki pengaruh dan dua variabel tidak memiliki pengaruh dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022. Diharapkan PT X Kabupaten Nagan Raya agar memberikan tugas dan tanggung jawab dengan standat tidak melebihi porsi nya pada tiap karyawan, serta menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan pabrik agar dapat menghindari stress pada karyawan. Kata Kunci : Gangguan Pendengaran, Umur, Masa Kerja, Pemakaian APT. Daftar kepustakaan : 50 Buku dan jurnal (2015-2021)

PERNYATAN PERSETUJUAN

Skripsi Ini Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda aceh, 1 FEBRUARI 2022

Pembimbing I



(Wardiati, SKM, M.Kes)

Pembimbing II



(Dr. Basri Aramico, SKM, MPH)

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
DEKAN,



(Dr. Basri Aramico, Ib, SKM, MPH)

NIP: 1981 10 29 2006 03 1 001

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA PEKERJA PENGOLAHAN DI PABRIK
KELAPA SAWIT PT X KABUPATEN NAGAN RAYA TAHUN 2022**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan
Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

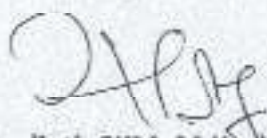
OLEH :

Mohd Fazhil Al Ikhsan
NPM : 1807110030

**Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh
Telah Lulus Ujian Skripsi Pada 01 Februari 2023**

Banda Aceh, 01 Februari 2023

Pembimbing I



(Wardiati, SKM, M.Kes)

Pembimbing II



(Dr. Basri Aramico, SKM, MPH)

**MENGETAHUI,
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**



(Dr. Basri Aramico, Ib, SKM, MPH)

NIP: 1981-10-29-2006-03-1-001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

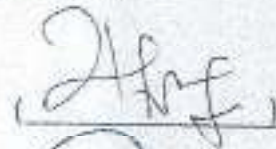
Skripsi Ini Telah Dipertahankan Di hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

1. Judul : Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Pengolahan Di Pabrik Kelapa Sawit PT X Kabupaten Nagan Raya Tahun 2022
2. Nama : Mohd Fazhil Al Ikhsan
3. Tanggal Sidang : 01 Februari 2023

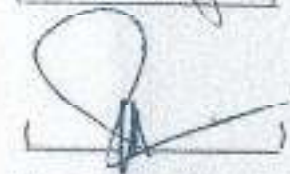
Banda Aceh, 01 Februari 2023

Tanda Tangan

Ketua : Wardiati, SKM, M.Kes



Penguji 1 : Dr. Basri Aramico, SKM, MPH



Penguji 2 : Putri Ariscasari, SKM, MKKK



Penguji 3 : Dedi Andria , SKM, M.Kes



FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
DEKAN,

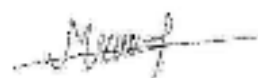
Dr. Basri Aramico Ib., SKM, MPH
NIK: 19811029 200603 1001

BIODATA PENELITI

Nama : Mohd Fazhil Al Ikhsan
Tempat/ Tanggal Lahir : Simpang Empat, 08 Juli 2000
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Status : Belum Kawin
Alamat : Desa Simpang Empat, Kec. Kluet Utara Kabupaten Aceh Selatan
Nama Orang Tua :
Ayah : Syukur Bn
Ibu : Masdalipah
Pekerjaan Orang Tua :
Ayah : Karyawan BUMN
Ibu : PNS
Riwayat Pendidikan
Tahun 2007 – 2012 : MIN 25 Aceh Selatan
Tahun 2013 – 2015 : SMP Jabar Nur Jadid
Tahun 2016 – 2018 : SMA Jabar Nur Jadid
Tahun 2018 sampai sekarang : Universitas Muhammadiyah Aceh

Karya tulis : **Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Pengolahan Di Pabrik Kelapa Sawit PT X Kabupaten Nagan Raya Tahun 2022**

Tertanda



(Mohd Fazhil Al Ikhsan)

KATA MUTIARA

*Pelajarilah ilmu pengetahuan, sesungguhnya mempelajari ilmu adalah tanda tekun kepada Allah, menuntut ilmu adalah ibadah, mengingatnya adalah tasbih, membahasnya adalah jihad, mengajarkannya kepada orang yang tidak mengetahui adalah shadaqah dan menyebarkannya adalah pengorbanan
(HR Tarmidzi)*

*Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT
karena hari ini telah engkau izinkan daku merengkuh keberhasilanHari ini
telah engkau kabulkan harapanku
dan harapan orang-orang yang kucintai yaitu harapan untuk keberhasilanku.*

*Ayahanda.....
Setiap tetes keringat yang mengalir adalah perjuanganmu
Untuk membesarkan ananda agar menjadi manusia yang berguna...
Setiap ucapanmu adalah petunjuk bagi ananda dalam mengarungi kehidupan ini...
Impianmu merupakan kenyataan yang akan ananda wujudkan...*

*Ibunda.....
Di pangkuanmu ananda membuka mata
Dalam belaianmu ananda tumbuh dewasa
Tiada kasih seindah kasihmu, tiada cinta semurni cintamuSemoga
Allah membalas budi dan jasamu. Aamiin...*

*Kini... Sebagai lambang baktiku penuh hormat dan kasih sayang
Ku persembahkan karya ini kepada yang mulia Ayahanda, yang tersayang Ibundadan
yang tercinta adik-adikku*

*Terisitimewa lagi untuk keluarga besar dan teman-teman ku yang telah memberikan
ananda dukungan dan bantuan selama ini demi keberhasilanku, sehingga ananda dapat
membanggakan kalian semua...*

*Saya juga sangat berterima kasih kepada dosen pembimbing yang telahmembimbing
dalam proses penyelesaian Skripsi ini...*

*Akhirnya, hanya kepadaMu ya AllahAku
berdoa bersyukur dan tafakkur
Semoga dapat berjihad di jalanmu bersama taufiq dan hidayahmu*

Mohd Fazhil Al Ikhsan

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena hanya dengan berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Pengolahan Di Pabrik Kelapa Sawit PT X Kabupaten Nagan Raya Tahun 2022**”. Tidak lupa pula shalawat serta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah merubah dan memperbaiki akhlak umat manusia di permukaan bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh. Dengan terselesaikannya skripsi ini, maka dengan penuh keikhlasan penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada ibu **Wardiati, SKM, M.Kes** selaku pembimbing I dan juga kepada ibu **Dr. Basri Aramico, SKM, MPH** selaku pembimbing II, yang mana beliau berdua telah memberikan arahan, bimbingan serta dukungan mulai dari awal sampai akhir penulisan skripsi ini. Dan juga tak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, MA selaku Rektor UNMUHA
2. Bapak Dr. Basri Aramico, SKM, MPH selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Para Dosen dan Staf Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Direktur PT X beserta staf-stafnya.
5. Teristimewa penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Ayahanda dan Ibunda serta keluarga tercinta yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis selama ini.
6. Semua teman-teman dan sahabat yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi bahasa, penulisan maupun pembahasannya. Oleh sebab itu kritikan dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan untuk perbaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan satu harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi semua kalangan yang membacanya, Amin.

Banda Aceh, 12 Desember 2022
Tertanda,



(Mohd Fazhil Al Ikhsan)

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR (COVER)	
JUDUL DALAM	
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
BIODATA	v
KATA MUTIARA	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.4.1 Tujuan Umum.....	5
1.4.2 Tujuan Khusus.	6
1.5 Manfaat penelitian.....	6
1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti.	6
1.5.2 Manfaat Bagi Lahan.....	6
1.5.3 Manfaat Bagi Institusi.....	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	9
2.1 Stres Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	9
2.1.2 Penyebab Stres Kerja.....	11
2.1.3 Gejala Stres Kerja..	14
2.1.4 Tingkatan Stres Kerja.....	15
2.1.5 Dampak Stres Kerja	16
2.1.6 Pengukuran Stres Kerja	18
2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	21
2.3 Proses Pengelolaan Kelapa Sawit.....	26
2.4 Struktur Produksi Kelapa Sawit	29
2.5 Kerangka Teori.....	30

BAB III KERANGKA KONSEP	31
3.1 Kerangka Konsep	31
3.2 Variable penelitian.	31
3.3 Definisi Operasional.	32
3.4 Hipotesis penelitian.....	33
BAB IV METODE PENELITIAN.....	34
4.1 Jenis Penelitian	34
4.2 Populasi dan Sampel	34
4.3 Jenis Data.....	35
4.4 Lokasi Penelitian.....	35
4.5 Cara Pengumpulan Data.....	35
4.6 Pengolahan Data	36
4.7 Analisa Data.....	36
4.8 Penyajian Data.....	38
BAB V GAMBARAN UMUM	39
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
6.1 Hasil Penelitian	42
6.2 Pembahasan	44
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
7.1 Kesimpulan	49
7.2 Saran	49

DAFTAR KEPUSTAKAAN
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1	DEFINISI OPERASIONAL	32
TABEL 6.1	ANALISIS UNIVARIAT DARI TABEL VARIABEL DEPENDEN DAN VARIABEL INDEPENDEN	43
TABEL 6.2	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRESS KERJA PADA KARYAWAN DI X KABUPATEN NAGAN RAYA TAHUN 2022.....	43

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA TEORITIS.....	30
GAMBAR 3.1 KERANGKA KONSEP	31

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Kuesioner
LAMPIRAN 2	Tabel Skor
LAMPIRAN 3	Master Tabel
LAMPIRAN 4	Surat Izin Pengumpulan Data Awal
LAMPIRAN 5	Surat Balasan Pengumpulan Data Awal
LAMPIRAN 6	Surat Izin Penelitian
LAMPIRAN 7	Surat Balasan Izin Penelitian
LAMPIRAN 8	Dokumentasi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH), stres kerja merupakan masalah umum yang sering terjadi ataupun dikeluhkan oleh pekerja diberbagai negara, salah satunya terdapat di Amerika serikat, stres kerja merupakan masalah yang umum terjadi dan merugikan bagi pekerja. Pada tahun 2014 WHO menyebutkan, sekitar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan adalah stres kerja dan sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres (Elvinawati, 2019).

Pada tahun 2021, Inggris melaporkan sebanyak 822.000 kasus permasalahan psikologis (stress, depresi atau kecemasan) yang dialami oleh pekerja yang berhubungan erat dengan pekerjaan mereka. Angka ini menyumbang sebesar 50% total permasalahan kesehatan dari semua yang berhubungan dengan pekerjaan dengan kasus kesehatan mental (stress, depresi atau kecemasan) di negara tersebut (Work-Related Stress, Depression or Anxiety statistics in Great Britain, 2021).

Stres kerja dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif bagi pekerja, baik secara fisiologis (Amsar, 2018), psikologis (Nurini et al, 2017), dan perilaku (Nurazizah, 2017). Stres yang dialami secara terus menerus dan tidak terkendali dapat menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi. Apabila hal tersebut muncul dan meningkat maka hal tersebut dapat

meningkatkan munculnya perilaku berbahaya yang berakibat terjadinya kecelakaan kerja. Munculnya perilaku berbahaya dikarenakan adanya dorongan *stresor* dari dalam diri seseorang dan perasaan tidak aman dalam melakukan pekerjaan. Pekerja yang berperilaku tidak aman memiliki stres kerja dimana mereka tidak dapat berkonsentrasi dengan baik sehingga mereka kurang memperhatikan tingkat keselamatan diri mereka sehingga berpengaruh pada hasil kinerja mereka yang semakin menurun (Habibi, 2018).

Penelitian terdahulu telah menemukan faktor pemicu stres akibat kerja diantaranya berasal dari dalam diri sendiri atau individual stressor yang berupa usia, jenis kelamin, status gizi, masa kerja, kondisi kesehatan, peran ganda, tipe kepribadian, dan peristiwa atau pengalaman pribadi serta dari group stressor atau stres kerja karena situasi atau keadaan dalam pekerjaan itu sendiri yang berupa beban kerja berlebihan, pengembangan karir serta hubungan yang tidak baik antar rekan kerja, atasan dan bawahan serta stressor keorganisasian (Arrahim, 2021).

Penelitian Amsar (2018) menemukan hubungan jenis kelamin dengan stress kerja, yang berarti ada hubungan antara jenis kelamin dengan stress kerja. Jenis kelamin berperan terhadap terjadinya stress. Perbedaan hormon yg dimiliki perempuan dan laki-laki juga dapat mempengaruhi stress, serta perbedaan respon antara perempuan dan laki-laki saat menghadapi pekerjaan dan konflik. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stress, gelisah, rasa takut. Sedangkan laki-laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif.

Penelitian Nurini et al (2017) berdasarkan hasil uji bivariat beban kerja dengan stress kerja, yang berarti ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja. Beban kerja yaitu beban aktivitas yang terlalu banyak sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang dan menimbulkan stress, hal ini dikarenakan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Mayang et al (2018) berdasarkan hasil uji bivariat tuntutan tugas dengan stress kerja, yang berarti ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stress kerja. Tuntutan tugas dapat dikatakan beban dari luar tubuh yang berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental, yang harus kita pahami stress dan tekanan adalah dua hal yang berbeda karena tekanan yang tidak dapat dikendalikan dengan baik akan memicu terjadinya stress kerja tersebut.

Besarnya jumlah tenaga kerja dapat memberikan pengaruh yang besar pula terhadap perusahaan. Jika tenaga kerja yang bekerja di perusahaan ini merasakan stres akibat pekerjaan tentu saja akan berakibat kepada kinerja perusahaan. Adapun Beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja meliputi : Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya (Elvinawati, 2019).

Pekerja industri kelapa sawit rentan mengalami stress kerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumiur (2016) disimpulkan bahwa lama kerja, kondisi kerja dan promosi karir faktor yang paling dominan berhubungan adalah kondisi kerja di pabrik pengolahan kelapa sawit di PTPN VII Bekri Lampung Tengah.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan pabrik kelapa sawit PT X Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya ditemukan keluhan yang menyebabkan stress pada pekerja, diantaranya ketidakjelasan pembagian pekerjaan pada karyawan, serta karakteristik karyawan yang memang terlihat perhitungan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti karyawan yang hanya memikirkan diri sendiri, ada juga yang mengatakan. karyawan yang bekerja dengan *shift* kedua mengalami kelelahan pada keesokan harinya karena pada malam hari mereka harus bekerja *full time*, karyawan pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan ada juga yang mengatakan karyawan tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, rekan kerja sehingga dapat menimbulkan stres dalam bekerja, serta mereka juga mengatakan pekerjaannya tidak fokus dalam satu tujuan, bekerja tidak sampai selesai sudah memegang pekerjaan yang lain. Tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur.

1.2. Rumusan Masalah

Dampak stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan tingginya angka tidak masuk kerja (*absenteism*), *turnover*, hubungan kerja menjadi tegang dan rendahnya kualitas pekerjaan. Semakin bertambahnya tuntutan tugas dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan karyawan mengalami stres kerja. Dari keadaan tersebut akan dapat mengganggu performansi kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja. Dampak stres akibat kerja secara khusus dapat menurunkan produktivitas kerja pekerja. Untuk mengetahui penyebab stress kerja yang terjadi pada karyawan di pabrik kelapa sawit PT X, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mengetahui luasnya permasalahan serta mengingat keterbatasan dana dan tenaga, maka penulis hanya membatasi ruang lingkup yaitu masa kerja, umur pekerja, tuntutan tugas dan pengembangan karir.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui menganalisis faktor risiko stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

1.4.2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.
- b. Untuk mengetahui pengaruh umur dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.
- c. Untuk mengetahui pengaruh tuntutan tugas dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi peneliti

Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan pengalaman yang berguna dalam mengembangkan diri serta menerapkan ilmu yang dipelajari untuk melaksanakan tugas pada masa yang akan datang khususnya mengenai masalah faktor risiko stres kerja pada pekerja.

1.5.3. Bagi lahan penelitian

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan dalam perusahaan mengenai faktor risiko stres kerja pada pekerja.

1.5.3. Bagi institusi pendidikan

Dapat menjadi bahan bacaan pada perpustakaan yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa, khususnya fakultas kesehatan masyarakat dan referensi bagi peneliti yang ingin meneliti tentang masalah ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stress Kerja

2.1.1 Pengertian Stress Kerja

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2014). Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stress dapat juga membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress yang dialami oleh karyawan tersebut. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2014).

Setiap manusia pasti pernah mengalami stress karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Stress kerja juga menyebabkan kinerja seseorang menjadi rendah. Menurut Triatna (2015), menyatakan bahwa stress adalah suatu keadaan seseorang, di mana

kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis (Triatna, 2015).

Nursyamsi (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi. Munandar (2011) mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Sementara menurut Behr dan Newman (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Hans Selye (2008) menggolongkan stres menjadi dua (2) jenis, yaitu:

1. *Eustress*: Terjadi ketika ada kesenjangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diinginkan, tujuannya tidak terlalu jauh dari jangkauan, tapi individu dapat menangani kesenjangan ini. *Eustress* mendorong tantangan dan motivasi karena tujuannya sudah di depan mata. *Eustress* ditandai dengan harapan dan keterlibatan aktif. *Eustress* memiliki korelasi positif bermakna dengan kepuasan hidup dan harapan.
2. *Distress*: lawan dari *eustress*. *Distress* adalah keadaan tidak menyenangkan ketika seseorang tidak mampu beradaptasi sepenuhnya terhadap stressor dan

stres yang dihasilkannya menunjukkan perilaku maladaptif. Hal ini dapat terlihat dengan adanya berbagai fenomena, seperti interaksi sosial yang tidak pantas (misalnya, agresif, pasif, atau penarikan diri). Dalam penelitian ini yang diteliti adalah distress stres kerja.

2.1.2. Penyebab Stres Kerja

Menurut Sheridan dan Radmacher (1992), ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu yang diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan, yaitu keadaan secara global.

Lingkungan yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya.
2. Faktor organisasional, yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi-kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:
 - a. Karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan memiliki kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan. itu sendiri. b
 - b. Karakteristik peran individu. Pekerjaan atau jabatan yang disandang individu memunculkan peran. Hal ini merupakan norma-norma sosial yang harus dituruti individu menurut posisinya dalam pekerjaan.
 - c. Karakteristik lingkungan sosial. Komposisi personalia dalam organisasi akan membentuk pola hubungan interpersonal. Kondisi sosial yang menjadi

sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar rekan kerja, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen. Hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi.

- d. Iklim organisasi. Karakteristik khas yang bersifat relatif tetap dari lingkungan suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi meliputi sistem penggajian, disiplin kerja dan proses pengambilan keputusan budaya kerja yang mencakup rasa memiliki, konsultasi, dan komunikasi.
 - e. Karakteristik fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan suatu pekerjaan memiliki pengaruh penting pada kinerja dan kepuasan kerja. Beberapa kondisi fisik dapat mempengaruhi kemunculan stres, seperti polusi bahan kimia, penggunaan asbestos, polusi asap rokok, batu bara, dan kebisingan.
3. Faktor individual, terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

Hurrell, dkk (dalam Munandar, 2011) mengungkapkan bahwa faktor stres dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, diantaranya:
 - a. Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, hygiene)
 - b. Tuntutan tugas (sifat kerja, beban kerja berlebih ataukah sedikit) atau workload

2. Peran individu dalam organisasi, meliputi:

a. Konflik peran:

- 1) Pertentangan antara tugas-tugas yang di lakukan dengan tanggung jawab yang di miliki
- 2) Tugas-tugas yang harus di lakukan yang menurut padangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- 3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi seseorang
- 4) Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melaksanakan tugasnya.

b. Ketidakjelasan peran, meliputi:

- 1) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab
- 3) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
- 4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan
- 5) Ketidakpastian tentang unjuk-kerja pekerjaan

c. Pengembangan karier, meliputi faktor:

- 1) Peluang untuk menggunakan jabatan sepenuhnya
- 2) Peluang untuk menggunakan ketrampilan yang baru
- 3) Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusankeputusan menyangkut karier. Adapun hal-hal yang termasuk di dalamnya adalah job insecurity, over dan under promotion.

3. Hubungan dalam pekerjaan Hubungan yang baik dengan kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga kesehatan organisasi.
4. Struktur dalam organisasi Sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta pada support.
5. Tuntutan dari luar pekerjaan Meliputi isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi, konflik, tuntutan perusahaan, ini semuanya adalah faktor diluar pekerjaan yang menjadi sumber stres.
6. Ciri-ciri individu

Kepribadian Tipe A dan Tipe B, kecakapan (unjuk kerja), serta nilai dan kebutuhan.

2.1.3. Gejala Stres Kerja

Menuru Hamali (2018) mengemukakan gejala stres di tempat kerja adalah sebagai berikut:

1. Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari:
 - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.
 - b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaingi.
 - c. Reaksi kognitif seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.

- d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala stres pada tingkat organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gretakan-gretakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dan kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.1.4 Tingkatan Stres Kerja

Stres sudah menjadi bagian hidup masyarakat. Mungkin tidak ada manusia biasa yang belum pernah merasakan stres. Stres kini menjadi manusiawi selama tidak berlarut-larut berkepanjangan. Berdasarkan gejalanya, stres dibagi menjadi 3 tingkat yaitu:

1. Stres ringan yaitu stresor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu-lintas, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam. Stresor ringan biasanya tidak disertai timbulnya gejala yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otot, perasaan tidak santai.
2. Stres sedang berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga merupakan penyebab stres

sedang. Ciri-cirinya yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

3. Stres berat merupakan situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan terus menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal, mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis, sosial pada usia lanjut. Makin sering dan makin lama situasi stres, maka makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan. Stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan tugas perkembangan. Ciri-cirinya yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat, perasaan takut meningkat (Priyoto, 2014).

2.1.5 Dampak Stres Kerja

Dampak stres dibedakan dalam 3 kategori, yakni dampak fisiologi, dampak psikologi dan dampak perilaku.

1. Dampak fisiologi

Secara umum orang yang mengalami stres mengalami sejumlah gangguan fisik seperti mudah masuk angin, mudah pening-pening, kejang otot (keram), mengalami kegemukkan atau menjadi kurus yang tidak dapat dijelaskan, juga bisa menderita penyakit yang lebih serius seperti kardiovaskular, hipertensi, dan seterusnya. Secara rinci dapat diklasifikasi sebagai berikut:

- a. Gangguan pada organ tubuh hiperaktif dalam salah satu sistem tertentu
 - 1) Muscle myopathy : otot tertentu mengencang atau melemah
 - 2) Tekanan darah naik : kerusakan jantung dan arteri
 - 3) Sistem pencernaan : mag dan diare.
 - b. Gangguan pada sistem reproduksi
 - 1) Amenorrhea : tertahannya menstruasi
 - 2) Kegagalan ovulasi pada wanita, impoten pada pria, kurang produksi semen pada pria
 - 3) Kehilangan gairah sex
 - c. Gangguan lainnya yang termasuk dalam gangguan lainnya yaitu pening (migrane), tegang otot, merasa bosan, dan seterusnya
2. Dampak psikologi
- a. Keletihan emosi, jenuh, penghayatan ini merupakan tanda pertama dan punya peran sentral bagi terjadinya burnout
 - b. Kewalahan atau keletihan emosi, kita dapat melihat ada kecendrungan yang bersangkutan
 - c. Pencapaian pribadi yang bersangkutan menurun, hingga berakibat pula menurunnya rasa kompeten dan merasa sukses
3. Dampak perilaku
- a. Manakala stres menjadi distress, prestasi belajar menurun dan sering terjadi tingkah laku yang tidak diterima oleh masyarakat

- b. Level stres yang cukup tinggi negatif pada kemampuan mengingat informasi, mengambil keputusan, mengambil langkah tepat.
- c. Stres yang berat sering kali banyak tidak aktif mengikuti kegiatan pembelajaran (Priyoto, 2014)

2.1.6 Pengukuran Stres Kerja

1. Pengukuran Objektif

a. Cocoro Meter (Diana, 2016)

Cocoro Meter diciptakan ilmuwan Jepang, alat ini berfungsi untuk mengetahui tingkat stres individu dengan menganalisa kandungan enzim amilase dalam air liur. Didapatkan bukti jika enzim ini dapat menjadi barometer stres. Semakin besar stres yang dirasakan, semakin tinggi pula kadar amilase pada air liur seseorang. Pemeriksaan tingkat stres dilakukan dengan meletakkan ujung keping sensor ke dalam mulut. Sampel air liur yang terkumpul di keping itu kemudian dimasukkan ke dalam mesin untuk dianalisa. Beberapa saat kemudian, hasil pemeriksaan akan terpampang di layar monitor. Berdasarkan standar Cocorometer tingkat stres terendah adalah 10. Sedangkan tertinggi adalah 150.

b. Heart Rate Variability (Diana, 2016)

Heart Rate Variability (HRV) adalah variasi waktu yang berlalu diantara dua gelombang R (gelombang dengan amplitude terbesar) yang berurutan. Dapat diukur dengan uBioclip v70, merupakan alat yang menggunakan standar variasi laju kerja jantung atau HRV yang telah digunakan oleh

hampir semua alat kesehatan di seluruh dunia yang berhubungan dengan analisa kerja jantung. Standar ini digunakan berdasarkan panduan yang dikeluarkan oleh The European Society of Pacing and Electrophysiology.

Kondisi sistem saraf otonom dapat diketahui melalui analisis Heart Rate Variability berbasis waktu (*time domain analysis*) dan frekuensi (*frequency domain analysis*), melalui analisa dari alat uBioClip v70 ini dapat diukur kondisi stres seseorang. Analisis berbasis waktu (*time domain analysis*) dan analisis berbasis frekuensi (*frequency domain analysis*). Time domain analysis merupakan analisis HRV yang berbasiskan waktu. Frequency domain analysis merupakan analisis HRV yang berbasiskan frekuensi. Umumnya, frequency domain analysis dibagi ke dalam beberapa rentang frekuensi, yaitu High Frequency (HF), Low Frequency (LF) dan Very Low Frequency (VLF). HF dievaluasi pada rentang 0,15 sampai 0,4 Hz dan merefleksikan sifat dan perubahan parasimpatetis yang mengarah pada fungsi pernapasan. LF dievaluasi pada rentang 0,04 sampai 0,15 Hz dan merefleksikan sifat simpatetik dan sebagian sifat parasimpatetik. VLF dievaluasi pada rentang 0 sampai 0,04 Hz dan merefleksikan sebagian sifat simpatetik.

2. Pengukuran Subjektif

a. Menggunakan kriteria *Hamilton Anxiety Rating Scale* (HARS)

Tingkat stres dapat dikelompokkan dengan menggunakan kriteria HARS.

Unsur yang dinilai antara lain: perasaan ansietas, ketegangan, ketakutan,

gangguan tidur, gangguan kecerdasan, perasaan depresi, gejala somatik, gejala respirasi, gejala kardiovaskuler, gejala respirasi, gejala gastrointestinal, gejala urinaria, gejala otonom, gejala tingkah laku. Unsur yang dinilai dapat menggunakan scoring.

b. Kuisisioner stresor individu

Kuisisioner ini didesain dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengetahui secara lebih awal kemungkinan penyebab stres (stresor) dilingkungan kerja. Kuisisioner ini dapat sebagai petunjuk atau dapat memberikan indikasi, bahwa ditempat kerja telah terjadi stres atau tidak. Kuisisioner stresor merupakan kuisisioner yang bersifat individu, artinya harus diisi oleh setiap orang yang menjadi target. Dengan demikian, kuisisioner hanya merupakan metode identifikasi untuk mengetahui munculnya gejala stres ditempat kerja dan bukan menilai tingkat keparahan dari resiko stres akibat kerja.

c. Penilaian indikator stres kerja dengan menggunakan scoring dalam penelitian pengukuran stres kerja menggunakan kuisisioner penilaian stres akibat kerja dari Health and Safety Executive (HSE) dengan metode scoring. Pengisian kuisisioner dilakukan dengan skala likert (tidak pernah, jarang, agak sering, sering, dan selalu) dari 35 daftar pertanyaan. Langkah selanjutnya adalah menghitung jumlah skor pada masing-masing kolom dari ke-35 pertanyaan yang diajukan dan menjumlahkannya menjadi total skor individu. Berdasarkan desain penilaian stres dengan menggunakan 5 skala

likert ini, akan diperoleh skor individu terendah adalah sebesar 35 (tingkat resiko stres sangat tinggi) dan skor individu tertinggi adalah 175 (tingkat stres rendah atau tidak ada indikasi stres).

2.2 Penelitian Tentang Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja

2.2.1 Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit. Menurut Ranupendoyo dan Saud (2005), semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik. Lama kerja menurut Handoko (2014) dikategorikan menjadi dua, meliputi :

1. Lama kerja kategori baru ≤ 3 tahun
2. Lama kerja kategori lama > 3 tahun

Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stres kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja lama mempunyai pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman pada pekerjaan cenderung berhubungan dengan stres kerja.

Penelitian Galuh (2015) yang menyebutkan ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang dengan *p value* 0,005.

2.2.2 Hubungan Umur Dengan Stres Kerja Pada Pekerja

Menurut Robbins dalam Nopiani (2016) bahwa semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

Menurut Kemenkes (2013), umur seseorang di kategori ke beberapa tingkatan yang tentunya hal tersebut sudah diperhitungkan sebelumnya termasuk membedakan anak dari bayi hingga dewasa sebagai berikut:

- 1) Masa dewasa awal: 26-35 tahun
- 2) Masa dewasa akhir: 36-45 tahun
- 3) Masa lansia awal: 46-55 tahun
- 4) Masa lansia akhir: 56-65 tahun
- 5) Masa manula :> 65tahun

Usia berhubungan dengan maturitas atau tingkat kedewasaan, secara teknis maupun psikologis semakin bertambahnya umur seseorang maka akan meningkat kedewasaanya, kematangan jiwanya, dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Bertambahnya umur maka akan meningkat pula kemampuan membuat keputusan, berpikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, lebih toleran, dan terbuka dengan pandangan atau pendapat orang lain. Hal tersebut akan terlihat saat

individu sedang dalam tekanan atau ketika beban kerja meningkat, yang bisa memicu terjadinya stres kerja. Pekerja yang lebih tua dan yang lebih berpengalaman memiliki stres kerja yang ringan.

Penelitian Galuh (2015) yang menyebutkan ada hubungan yang bermakna antara usia dengan dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang dengan p value 0,016.

2.2.3 Hubungan Tuntutan Tugas Dengan Stres Kerja Pada Pekerja

Sumber stres kerja yang telah dijelaskan dalam aspek stres kerja dapat dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan. Menurut Bakker & Demerouti (2007) tuntutan pekerjaan adalah elemen-elemen tugas pekerjaan yang menuntut bekerja sesuai dengan aturan, dan waktu penyelesaian yang telah ditentukan. Setiap organisasi memiliki tuntutan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memilih bekerja dalam suatu organisasi telah mengetahui pekerjaan yang akan dijalankan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Pekerjaan yang diberikan kepada individu dan sesuai dengan porsinya dapat memaksimalkan individu untuk bekerja dengan baik dan mengurangi resiko tekanan yang dirasakan sehingga berdampak pada hal-hal lainnya.

Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja tergolong pada kategori yang kuat. Lingkup pekerjaan yang penuh dengan tekanan mengakibatkan timbulnya stres yang cukup kuat dalam masalah pekerjaan. Adanya persepsi mengenai tuntutan kerja yang berat dalam instansi tersebut dapat menambah tekanan sehingga menimbulkan stres kerja. Instansi yang memahami tuntutan yang dirasakan pekerja

dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dapat mengurangi tingkat stres kerja pada pekerja. Penelitian ini diperkuat dengan adanya pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins, Stephen P. dan Judge (2017) bahwa tuntutan pekerjaan menjadi salah satu faktor utama yang menjadikan individu merasa tertekan hingga menyebabkan stres kerja.

Menurut Thanawatdech et al. (2014) tuntutan kerja menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan stressor kerja. Tuntutan kerja yang berat akan berdampak pada kinerja karyawan dan menimbulkan stres. Penelitian ini juga didukung dengan beberapa penelitian lainnya yang juga membahas mengenai variable yang sama dengan judul penelitian *"Job demands, resources, and stresss among staff in after school programs: Neighborhood characteristics influence associations in the job demands-resources model"*, yang dilakukan oleh (Affrunti, N. W., Mehta, T., Rusch, D., & Frazier, 2018) Hasil penelitian menyebutkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin tinggi juga stres kerja yang dirasakan oleh staff taman kanak-kanak. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa tuntutan pekerjaan berhubungan kuat dengan stres kerja. Sehingga ketika seorang karyawan mengalami tuntutan dalam pekerjaan maka akan berdampak pada munculnya stress.

2.2.4 Hubungan pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Pekerja

Pengembangan karir adalah sebuah proses meningkatkan kemampuan kerja yang dapat dicapai seseorang dalam dunia untuk mencapai jenjang karier yang diinginkan (Zainal, V. R. et al, 2015). Pengembangan Karir juga diartikan serangkaian

aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, dan pemenuhan karir individu, sebagaimana dijelaskan oleh (Widodo, 2015). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas kepegawaian dalam perencanaan karir masa depan dan pengembangan diri mereka secara maksimum di perusahaan.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Irmayani (2018), diantaranya:

1. Sikap Hubungan Kerja,
2. Pengalaman,
3. Pendidikan,
4. Prestasi,
5. Nasib.

Salah satu indikator stres kerja yaitu peran berlebih bila terus meningkat akan membuat karyawan merasa stres karena karyawan merasa mempunyai beban kerja. Jika beban kerja terlalu rumit untuk seorang karyawan, ia dapat secara konsisten menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas. Karyawan akan lembur atau membawa pekerjaan pulang ke rumah untuk diselesaikan. Hal ini jika dibiarkan akan membuat karyawan menjadi lelah dan mengancam pekerjaan, hubungan dan kesehatan karyawan. Jika stres kerja semakin meningkat, karyawan akan berfikir untuk melepaskan harapan untuk mengembangkan karirnya atau lebih buruk lagi karyawan akan berhenti bekerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir dan mengurangi stres kerja pada karyawan, agar

kinerja karyawan dapat dicapai dimana perusahaan juga harus memperhatikan program pengembangan karir dan stres kerja pada karyawan (Irmayani, 2018).

2.3 Proses Pengelolaan Kelapa Sawit

Ada beberapa proses dalam pengelolaan kelapa sawit, yaitu :

2.3.1 Stasiun Penerimaan (*Fruit Reception Station*)

Tahapan proses di stasiun penerimaan dimulai dari kedatangan truk pengangkut TBS dari kebun kemudian supir truk melaporkan surat pengantar tempat penerimaan buah (TBS) dari beberapa kebun, setelah melaporkan kemudian truk pengangkut TBS masuk ke jembatan timbang untuk mengetahui berat TBS yang di angkut. Jembatan timbang merupakan alat yang sangat vital dalam sebuah pabrik kelapa sawit yang menjadi bagian terdepan dimana didapat data kuantitas masuknya raw material dan keluarnya produk yang dihasilkan. Timbangan berfungsi untuk mengetahui berat bahan baku yang masuk ke pabrik yaitu dengan menghitung bruto, tara, dan netto dari TBS dan yang keluar dari pabrik.

2.3.2 Stasiun Rebusan (*Sterilizer Station*)

Sterilizer adalah alat yang digunakan dalam proses perebusan TBS dengan menggunakan panas dari steam yang bertekanan secara konveksi dan konduksi. Baik buruknya mutu dan jumlah hasil oleh suatu PKS, terutama ditentukan oleh keberhasilan rebusan. Steam yang di gunakan adalah *saturated steam* dengan tekanan 2,8 – 3,0 kg/cm² dengan temperatur 120 – 140 :C yang diinjeksi dari *back pressure vessel* (BPV). Proses ini sangat penting karena akan berpengaruh pada proses-proses selanjutnya.

Adapun tujuan dari perebusan adalah sebagai berikut

1. Menonaktifkan enzim-enzim lipase yang dapat mempercepat laju kenaikan Asam Lemak Bebas (ALB).
2. Melunakkan brondolan untuk memudahkan pelepasan daging buah dari nut pada proses digester.
3. Memudahkan proses pemisahan molekul minyak dari daging buah (proses pressing).
4. Mengurangi kadar air dari dalam buah.
5. Mengurangi kadar air dari dalam nut sehingga memudahkan proses pemisahan cangkang dan kernel (proses pemecahan nut).
6. Untuk suplai bagi ketersediaan buah terebus (*cooking fruit bunch*=CFB). CFB (*Cooking Fruit Bunch*) atau ketersediaan buah terebus yang menjadi kapasitas stasiun rebusan (ton/jam) yang dapat mempengaruhi kapasitas stasiun berikutnya.

2.3.3 Stasiun Penebah (*Thresher Station*)

Tujuan Stasiun Penebah adalah untuk memisahkan antara janjangan dan berondolan. Dengan sudut-sudut yang ada dalam drum, tandan di putar dan dibanting sehingga tandan menjadi kosong dan keluar menuju *emptyfruit bunch conveyor*, dan brondolan terpisah keluar menuju *bottor thresher conveyor*.

Tujuan proses di stasiun penebah, yaitu :

1. Untuk melepaskan buah dari tandannya. TBS yang telah direbus kemudian dipisahkan antara buah dan tandannya dengan cara membanting TBS ke dalam

drum thresher. Buah yang telah lepas dari tandannya di tampung oleh *under thresher* kemudian di proses pada stasiun pressan, sedangkan tandan kosong di teruskan oleh *empty bunchconveyor* untuk di tampung oleh bunch hopper kemudian di angkut oleh truk untuk pupuk tanaman di kebun.

2. Untuk menjaga kestabilan proses secara kontinu agar kapasitas pengolahan TBS dapat tercapai sesuai desain yang telah direncanakan dengan pengoprasian *hoist cycle, rpm auto feeder* maupun supervisi yang benar

2.3.4 Stasiun Kempa (*Pressing Station*)

Untuk mengekstraksi minyak dan menghasilkan nut dan fibre dan brondolan sawit yang sudah direbus secara maksimal melalui pengepresan dengan losses yang minimal dan menyeimbangkan kapasitas pabrik.

2.3.5 Stasiun Pemurnian (*Clarification Station*)

Tujuan Proses Stasiun Pemurnian

1. Untuk memaksimalkan pengutipan minyak dengan kualitas yang sesuai standar dan meminimalkan oil losses.
2. Proses pemisahan minyak, air, dan kotoran dilakukan dengan cara sistem pengendapan, sentripusi, dan penguapan

2.3.6 Stasiun Kernel (*Kernel Station*)

Tujuan proses stasiun kernel

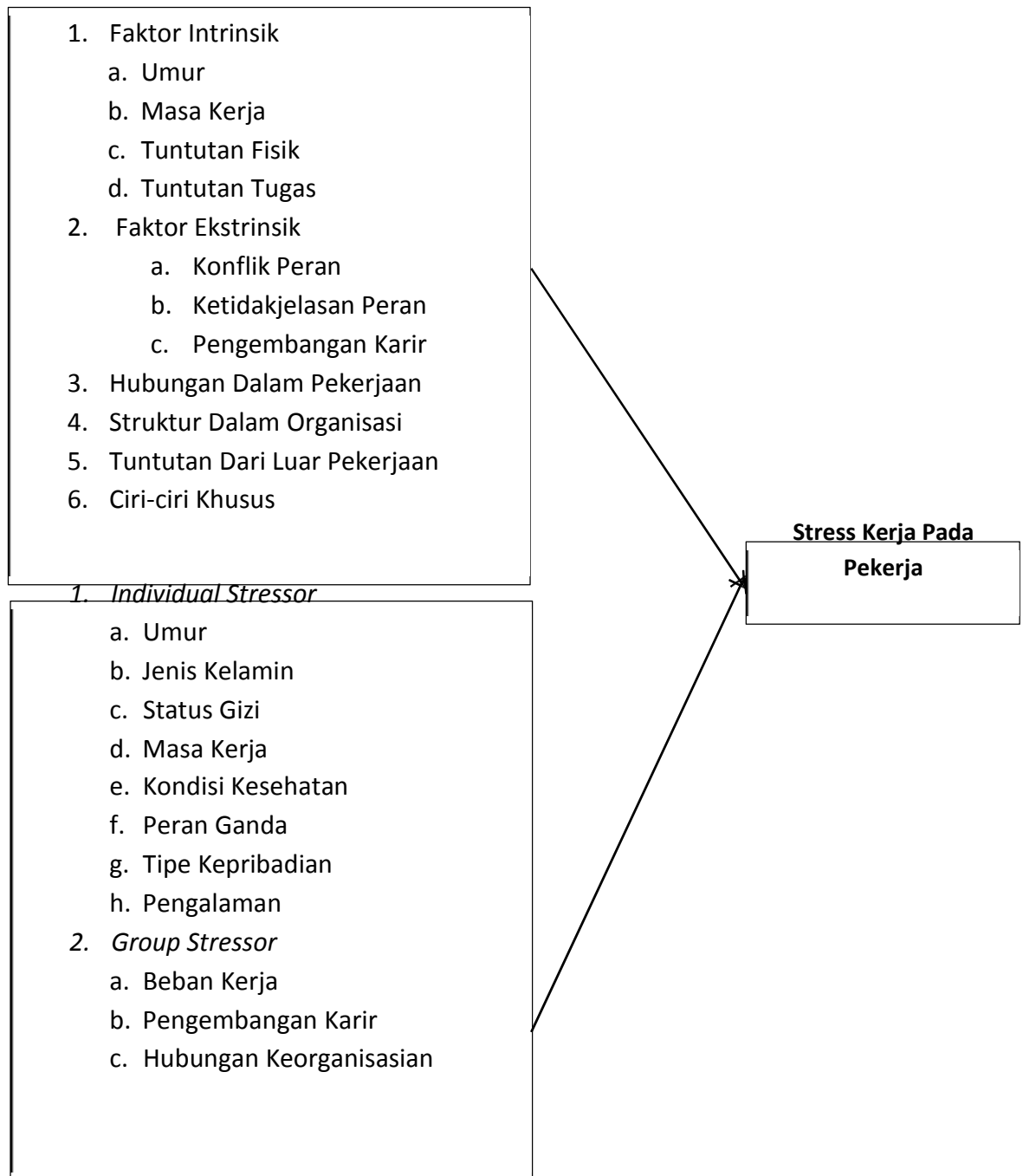
1. Memisahkan campuran antara fiber dan nut, dimana fiber digunakan sebagai bahan bakar boiler dan nut masuk ke proses selanjutnya.

- ## 2.4 Struktur Produksi Kelapa Sawit

[illegible]

28

2.5 Kerangka Kerja



Gambar 2.2

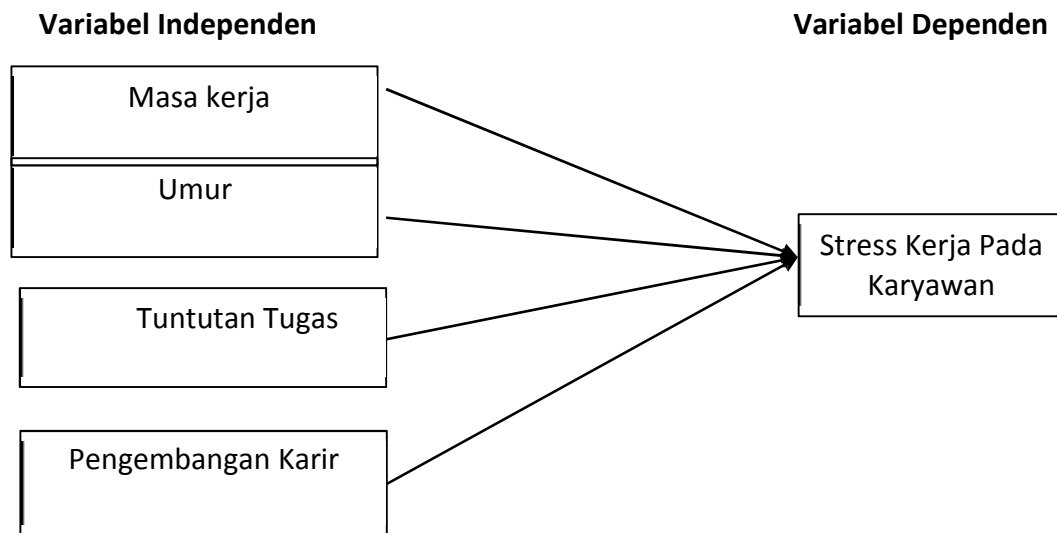
Teori dari Hurrell, dkk (1998).

BAB III

KERANGKA KONSEP

3.1 Kerangka Konsep

Berdasarkan Teori dari Hurrell, dkk (1998), maka kerangka konsepnya yaitu :



Bagan 3.1 Kerangka Konsep penelitian

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Dependen (variabel terikat) adalah stress kerja pada karyawan

3.2.2 Variabel Independen (variabel bebas) adalah masa kerja, umur, tuntutan tugas dan pengembangan karir

3.3 Definisi Operasional

Tabel 3.1

N0	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Skala ukur
Variabel Dependen					
1	Stress Kerja Pada Karyawan	Suatu kondisi yang muncul dari interaksi berupa fisik, psikologis ataupun tingkah laku antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka	Wawancara	Kuesioner	Rasio
Variabel Independen					
1	Masa Kerja	Lama waktu terhitung mulai pertama kali kerja masuk sampai dilakukannya penelitian.	Wawancara	Kuesioner	Rasio
2	Umur	Umur responden sampai dengan dilakukannya penelitian.	Wawancara	Kuesioner	Rasio
3	Tuntutan Tugas	Elemen-elemen tugas pekerjaan yang menuntut bekerja sesuai dengan aturan, dan waktu penyelesaian yang telah ditentukan	Wawancara	Kuesioner	Rasio
4	Pengembangan Karir	Keberlanjutan karir pekerja di tempat kerja serta meningkatkan kemampuan kerja	Wawancara	Kuesioner	Rasio

		yang dapat dicapai seseorang dalam dunia untuk mencapai jenjang karier yang diinginkan			
--	--	--	--	--	--

3.4 Hipotesis Penelitian

- 3.4.1 Ha : Ada pengaruh masa kerja dengan dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022
- 3.4.2 Ha : Ada pengaruh umur dengan dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022
- 3.4.3 Ha : Ada pengaruh tuntutan tugas dengan dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022
- 3.4.4 Ha : Ada pengaruh pengembangan karir dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Pendekatan *cross sectional* adalah sebagai suatu penelitian untuk mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dan dengan suatu pendekatan, observasi ataupun dengan teknik pengumpulan data pada suatu waktu tertentu (*point time approach*) (Notoatmodjo, 2012). Variabel yang akan diteliti adalah stress kerja pada karyawan, masa kerja, umur, tuntutan tugas dan penembangan karir.

4.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari individu atau objek yang dapat di ukur dan juga merupakan target yang di pilih oleh peneliti yang merupakan bagian dari penelitian (Swarjana, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja dibagian pengolahan kelapa sawit PT X Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya tahun 2022 yang berjumlah 84 pekerja.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang akan diteliti dan dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pekerja dibagian pengolahan kelapa sawit PT X Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya tahun 2022 yang berjumlah 84 pekerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total populasi*, yaitu semua populasi dijadikan sampel.

4.3 Jenis Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari responden pada saat penelitian
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari data di pabrik kelapa sawit PT X Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya untuk mendukung data primer.

4.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT X Kabupaten Nagan Raya pada bulan Desember 2022.

4.5 Cara Pengumpulan Data

1. Pengumpulan data primer yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sendiri dengan menggunakan kuesioner, responden diminta kesediaannya

untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan mengenai stress kerja.

2. Pengumpulan data sekunder yaitu pengumpulan data yang didapat peneliti melalui beberapa sumber misalnya melihat data di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya untuk mendukung data primer.

4.6 Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan dan diolah melalui tahap sebagai berikut (Notoatmojdo, 2010) :

- 1 *Editing*, yaitu memeriksa semua kusioner yang sudah di isi oleh responden.
- 2 *Coding*, yaitu memberi kode berupa nomor atau angka-angka pada setiap kusioner yang di isi oleh responden.
- 3 *Transferring*, yaitu data yang telah diberi kode disusun secara teratur mulai dari responden sampai responden terakhir dan kemudian di masukan dalam/ tabel.
- 4 Tabulasi, yaitu data yang telah diolah kemudian disusun dalam bentuk presentasi, disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

4.7 Analisa Data

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi linear sederhana memiliki persamaan rumus yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = besaran respon yang ditimbulkan variabel independen

Persyaratan analisis regresi linear sederhana, yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah model yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov yaitu:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka tidak berdistribusi normal

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan pada tabel Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- a. Jika linearity $\geq 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear.
- b. Jika linearity $< 0,05$ maka mempunyai hubungan linear.

4.8 Penyajian Data

Hasil yang diperoleh menggunakan aplikasi SPSS 25 dibuat dalam bentuk tabel dan narasi untuk dipresentasikan.

1. Penyajian untuk data analisa univariat berupa tabel distribusi frekuensi yang di buat pada tiap-tiap variabel serta menjabarkan narasi pada tiap tabelnya.
2. penyajian untuk data analisa bivariat dengan menggunakan uji regresi linear sederhana juga di buat dalam bentuk tabel serta menjabarkan narasi.

BAB V

GAMBARAN UMUM

5.1 Profil PT. X



PT X beralamat di Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. PT X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Saat ini jumlah karyawan seluruhnya adalah 84 orang yang terdiri dari pegawai tetap berjumlah 62 orang dan 22 orang merupakan buruh harian lepas (BHL). Salah satu fungsi karyawan pada PT X untuk meningkatkan dan menstabilkan hasil panen kelapa sawit.

Luas wilayah PT. X 4 581.99 ha dengan jumlah karyawan sebanyak 84 karyawan. Bagian pengolahan kelapa sawit memiliki 10 jumlah stasiun, yaitu Stasiun Reception, Stasiun Sterilizing, Stasiun Threshing, Stasiun Pressing, Stasiun Clarification, Stasiun Kernel Recovery, Stasiun Power, Stasiun Water Treatment, Stasiun Laboratory Dan Stasiun Effluent Treatment.

Nagan Raya secara geografis terletak pada lokasi 030 40'– 04038' Lintang Utara dan 960 11' – 960 48' Bujur Timur dengan luas wilayah 3.544,90 Km² (berdasarkan hasil RTRW Nagan Raya). Adapun batasan Wilayah Kabupaten Nagan Raya yaitu :

1. Kabupaten Nagan Raya berbatasan dengan Kabupaten Aceh Barat dan Aceh Tengah di sebelah Utara
2. Kabupaten Gayo Lues dan Aceh Barat Daya di Sebelah Timur,
3. Kabupaten Aceh Barat di sebelah Barat dan
4. Bagian Selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia.

Berdasarkan Qanun Kabupaten Nagan Raya Nomor 2 dan Nomor 3 Tahun 2011, maka secara definitif pada tahun 2011 terdapat 2 (dua) kecamatan yang mengalami pemekaran wilayah. Sehingga jumlah kecamatan bertambah dari 8 (delapan) kecamatan menjadi 10 (sepuluh) kecamatan. Dua kecamatan yang mengalami pemekaran wilayah adalah Kecamatan Beutong dan Kecamatan Darul Makmur. Kecamatan Beutong mengalami pemekaran menjadi Kecamatan Beutong dan Kecamatan Beutong Ateuh Banggalang. Sedangkan Kecamatan Darul Makmur mengalami pemekaran menjadi Kecamatan Darul Makmur dan Kecamatan Tripa Makmur. Darul Makmur mempunyai luas wilayah terluas yaitu 1.027,93 Km² atau

29,00 persen dari luas wilayah kabupaten. Kemudian diikuti oleh Kecamatan Beutong dengan luas wilayah 1 017,32 Km² atau 28,70 persen. Sedangkan 8 (delapan) kecamatan lainnya secara berurutan yaitu Beutong Ateuh Banggalang, Tadu Raya, Seunagan Timur, Trripa Makmur, Kuala, Kuala Pesisir, Seunagan dan Makmur.

5.2 Proses Pengolahan kelapa Sawit PT X

1. Stasiun Penerimaan

Tahapan proses di stasiun penerimaan dimulai dari kedatangan truk pengangkut TBS dari kebun kemudian supir truk melaporkan surat pengantar tempat penerimaan buah (TBS) dari beberapa kebun, setelah melaporkan kemudian truk pengangkut TBS masuk ke jembatan timbang untuk mengetahui berat TBS yang di angkut.

2. Stasiun Rebusan

Sterilizer adalah alat yang digunakan dalam proses perebusan TBS dengan menggunakan panas dari steam yang bertekanan secara konveksi dan konduksi, Steam yang di gunakan adalah *saturated steam* dengan tekanan 2,8 – 3,0 kg/cm² dengan temperatur 120 – 140 :C yang diinjeksi dari *back pressure vessel* (BPV).

3. Stasiun Penebah

Tujuan Stasiun Penebah adalah untuk memisahkan antara janjangan dan berondolan. Dengan sudut-sudut yang ada dalam drum, tandan di putar dan

dibanting sehingga tandan menjadi kosong dan keluar menuju *emptyfruit bunch conveyor*, dan brondolan terpisah keluar menuju *bottor threser conveyor*.

4. Stasiun Kempa

Untuk mengekstraksi minyak dan menghasilkan nut dan fibre dan brondolan sawit yang sudah direbus secara maksimal melalui pengepresan dengan losses yang minimal dan menyeimbangkan kapasitas pabrik.

5. Stasiun Pemurnian

Untuk memaksimalkan pengutipan minyak dengan kualitas yang sesuai standar dan meminimalkan oil losses, dan Proses pemisahan minyak, air, dan kotoran dilakukan dengan cara sistem pengendapan, sentripusi, dan penguapan.

6. Stasiun Kernel

Memisahkan campuran antara fiber dan nut, dimana fiber digunakan sebagai bahan bakar boiler dan nut masuk ke proses selanjutnya, Memisahkan antara cangkang dan inti sawit (kernel), cangkang digunakan sebagai bahan bakar boiler sedangkan inti masuk ke proses selanjutnya.

Setelah melakukan beberapa tahapan pengolahan kelapa sawit, PT X ini hanya

mengolah sampai minyak mentah (CPO). Dan minyak mentah (CPO) tersebut diambil oleh mobil truk untuk dibawa kembali ke medan untuk melanjutkan proses pengolahan minyak yang siap pakai.

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1 Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian, uraian dimulai dengan analisa univariat dan analisa bivariat. Analisa univariat menggambarkan secara deskriptif untuk melihat distribusi frekuensi variabel-variabel yang diteliti baik variabel dependen yaitu: stress kerja pada karyawan, masa kerja, umur, tuntutan tugas dan pengembangan karir. Analisa bivariat digunakan untuk mengetahui hipotesis dengan menggunakan uji statistik *regresi linier* sederhana untuk melihat pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat).

Hasil pengumpulan data yang dilakukan dari tanggal 05 Desember – 10 Desember 2022 terhadap 84 sampel di PT X Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya tahun 2022. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung kepada responden menggunakan kuisioner maka diperoleh hasil sebagai berikut:

6.1.1 Analisis Univariat

Tabel 6.1 Gambaran Umum/Deskripsi Singkat Mengenai Penelitian Yang Berisikan Fungsi Statistika Dasar Yang Terdiri Dari Mean, Standar Deviasi, Skor Minimum, Skor Maksimum Dan 95% CI Of Mean

Variabel	Mean	SD	Minimum	Maksimum	95% CI of Mean
Stress Kerja	98.63	14.553	71	131	95.47-101.79
Masa Kerja	4.32	2.913	1	12	3.69-4.95
Umur Pekerja	28.44	7.458	19	44	26.82-30.06
Tuntutan Tugas	27.95	5.722	20	46	26.71-29.19
Pengembangan Karir	11.18	4.107	4	20	10.29-12.07

Dari tabel 6.1 didapatkan hasil untuk variabel stress kerja pada karyawan dengan nilai terkecil (minimum) adalah 71 dan nilai terbesar (maksimum) adalah 131, nilai rata-rata (mean) karyawan yang mengalami stress kerja adalah 98.63, standar deviasi sebesar 14.553 maka dengan tingkat kepercayaan 95% rata-rata dari populasi berada pada selang 95.47-101.79. Variabel masa kerja pada karyawan dengan nilai terkecil (minimum) adalah 1 dan nilai terbesar (maksimum) adalah 12, nilai rata-rata (mean) masa kerja karyawan adalah 4.32, standar deviasi sebesar 2.913 maka dengan tingkat kepercayaan 95% rata-rata dari populasi berada pada selang 3.69-4.95. Variabel umur pekerja pada karyawan dengan nilai terkecil (minimum) adalah 19 dan nilai terbesar (maksimum) adalah 44, nilai rata-rata (mean) umur karyawan adalah 28.44, standar deviasi sebesar 7.458 maka dengan tingkat kepercayaan 95% rata-rata dari populasi berada pada selang 26.82-30.06. Variabel tuntutan tugas pada karyawan dengan nilai terkecil (minimum) adalah 20 dan nilai terbesar (maksimum) adalah 46, nilai rata-rata (mean) tuntutan tugas karyawan adalah 27.95, standar deviasi sebesar

5.722 maka dengan tingkat kepercayaan 95% rata-rata dari populasi berada pada selang 26.71-29.19. Variabel pengembangan karir pada karyawan dengan nilai terkecil (minimum) adalah 4 dan nilai terbesar (maksimum) adalah 20, nilai rata-rata (mean) pengembangan karir karyawan adalah 11.18, standar deviasi sebesar 4.107 maka dengan tingkat kepercayaan 95% rata-rata dari populasi berada pada selang 10.29-12.07.

6.1.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

6.1.2.1 Uji Regresi Sederhana Masa Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pekerja

TABEL 6.2
MASA KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA PENGOLAHAN DI PABRIK
KELAPA SAWIT PT X KABUPATEN NAGAN RAYA TAHUN 2022

Variabel	R	R ²	Standardized Coefficients Beta	P.value
Masa Kerja	0.009	0.000	-0.009	0.934
Umur Pekerja	0.210	0.044	0.210	0.055
Tuntutan Tugas	0.706	0.498	0.706	0.000
Pengembangan Karir	0.578	0.335	0.578	0.000

Sumber : Data Primer (Diolah tahun 2022)

Hubungan masa kerja dengan stress kerja pada karyawan menunjukkan hasil uji statistik didapatkan tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stress kerja pada karyawan ($p = 0.934$). Nilai koefesien dengan determinasi 0.000 artinya, persamaan garis regresi yang kita peroleh dapat menerangkan variasi stress kerja pada karyawan atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk

menjelaskan variabel stress kerja pada karyawan. Nilai standardized coefficients beta masa kerja adalah -0.009 yang berarti masa kerja dapat menjelaskan stress kerja pada karyawan sebesar -9%.

Hubungan umur pekerja dengan stress kerja pada karyawan menunjukkan hasil uji statistik didapatkan tidak ada hubungan yang signifikan antara umur pekerja dengan stress kerja pada karyawan ($p = 0.055$). Nilai koefisien dengan determinasi 0.044 artinya, persamaan garis regresi yang kita peroleh dapat menerangkan 4.4% variasi stress kerja pada karyawan atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel stress kerja pada karyawan. Nilai standardized coefficients beta umur pekerja adalah 0.210 yang berarti umur pekerja dapat menjelaskan stress kerja pada karyawan sebesar 21%.

Hubungan tuntutan tugas dengan stress kerja pada karyawan menunjukkan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara tuntutan tugas dengan stress kerja pada karyawan ($p = 0.000$). Nilai koefisien dengan determinasi 0.498 artinya, persamaan garis regresi yang kita peroleh dapat menerangkan 49.8% variasi stress kerja pada karyawan atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel stress kerja pada karyawan. Nilai standardized coefficients beta tuntutan tugas adalah 0.706 yang berarti tuntutan tugas dapat menjelaskan stress kerja pada karyawan sebesar 70.6%.

Hubungan pengembangan karir dengan stress kerja pada karyawan menunjukkan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan stress kerja pada karyawan ($p = 0.000$). Nilai koefisien

dengan determinasi 0.335 artinya, persamaan garis regresi yang kita peroleh dapat menerangkan 33.5% variasi stress kerja pada karyawan atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel stress kerja pada karyawan. Nilai *standardized coefficients* beta pengembangan karir adalah 0.578 yang berarti pengembangan karir dapat menjelaskan stress kerja pada karyawan sebesar 57.8%.

6.2 Pembahasan

6.2.1 Pengaruh Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan

Berdasarkan tabel 6.2 diperoleh nilai signifikansi masa kerja sebesar $0.180 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja tidak berpengaruh dengan stress kerja pada karyawan PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

Penelitian Galuh (2015) yang menyebutkan ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang dengan *p value* 0,005. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Galuh (2015) menurut asumsi peneliti bahwa semakin lama seseorang bekerja maka stres kerjanya akan semakin ringan karena orang tersebut sudah berpengalaman dan cepat tanggap dalam menghadapi masalah-masalah pekerjaan oleh karena itu dapat disimpulkan masa kerja mempunyai korelasi positif dengan stres kerja walaupun tidak signifikan.

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang

pengalaman kerjanya sedikit. Menurut Ranupendoyo dan Saud (2005), semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik. Lama kerja menurut Handoko (2014) dikategorikan menjadi dua, meliputi :

3. Lama kerja kategori baru ≤ 3 tahun
4. Lama kerja kategori lama > 3 tahun

Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stres kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja lama mempunyai pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman pada pekerjaan cenderung berhubungan dengan stres kerja.

6.2.2 Pengaruh Umur Pekerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan

Berdasarkan tabel 6.2 diperoleh nilai signifikansi umur pekerja $0.226 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel umur pekerja tidak berpengaruh dengan stress kerja pada karyawan di PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

Penelitian Galuh (2015) yang menyebutkan ada hubungan yang bermakna antara usia dengan dengan stres kerja pada pengemudi taksi New Atlas Semarang dengan p value 0,016. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Galuh (2015) menurut asumsi peneliti bahwa faktor umur memang sulit untuk di analisis tersendiri karena masih banyak faktor dalam individu lainnya yang ikut berpengaruh

terhadap stres kerja. Selain itu dengan bertambahnya umur, pengalaman dan pengetahuan akan bertambah baik serta rasa tanggungjawab yang lebih besar dimana semuanya akan dapat menutupi kekurangan untuk beradaptasi.

Menurut Robbins dalam Nopiani (2016) bahwa semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

Usia berhubungan dengan maturitas atau tingkat kedewasaan, secara teknis maupun psikologis semakin bertambahnya umur seseorang maka akan meningkat kedewasaannya, kematangan jiwanya, dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Bertambahnya umur maka akan meningkat pula kemampuan membuat keputusan, berpikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, lebih toleran, dan terbuka dengan pandangan atau pendapat orang lain. Hal tersebut akan terlihat saat individu sedang dalam tekanan atau ketika beban kerja meningkat, yang bisa memicu terjadinya stres kerja. Pekerja yang lebih tua dan yang lebih berpengalaman memiliki stres kerja yang ringan.

6.2.3 Pengaruh Tuntutan Tugas Dengan Stres Kerja Pada Karyawan

Berdasarkan tabel 6.2 diperoleh nilai tuntutan tugas sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tuntutan tugas berpengaruh dengan stress kerja pada karyawan (Y) di PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

Menurut Thanawatdech et al. (2014) tuntutan kerja menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan stressor kerja. Tuntutan kerja yang berat akan

berdampak pada kinerja karyawan dan menimbulkan stres. Penelitian ini juga didukung dengan beberapa penelitian lainnya yang juga membahas mengenai variable yang sama dengan judul penelitian *“Job demands, resources, and stresss among staff in after school programs: Neighborhood characteristics influence associations in the job demands-resources model”*, yang dilakukan oleh (Affrunti, N. W., Mehta, T., Rusch, D., & Frazier, 2018) Hasil penelitian menyebutkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin tinggi juga stres kerja yang dirasakan oleh staff taman kanak-kanak. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa tuntutan pekerjaan berhubungan kuat dengan stres kerja. Sehingga ketika seorang karyawan mengalami tuntutan dalam pekerjaan maka akan berdampak pada munculnya stress.

Sumber stres kerja yang telah dijelaskan dalam aspek stres kerja dapat dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan. Menurut Bakker & Demerouti (2007) tuntutan pekerjaan adalah elemen-elemen tugas pekerjaan yang menuntut bekerja sesuai dengan aturan, dan waktu penyelesaian yang telah ditentukan. Setiap organisasi memiliki tuntutan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memilih bekerja dalam suatu organisasi telah mengetahui pekerjaan yang akan dijalankan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Pekerjaan yang diberikan kepada individu dan sesuai dengan porsinya dapat memaksimalkan individu untuk bekerja dengan baik dan mengurangi resiko tekanan yang dirasakan sehingga berdampak pada hal-hal lainnya.

Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja tergolong pada kategori yang kuat. Lingkup pekerjaan yang penuh dengan tekanan mengakibatkan timbulnya stres yang cukup kuat dalam masalah pekerjaan. Adanya persepsi mengenai tuntutan kerja yang berat dalam instansi tersebut dapat menambah tekanan sehingga menimbulkan stres kerja. Instansi yang memahami tuntutan yang dirasakan pekerja dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dapat mengurangi tingkat stres kerja pada pekerja. Penelitian ini diperkuat dengan adanya pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins, Stephen P. dan Judge (2017) bahwa tuntutan pekerjaan menjadi salah satu faktor utama yang menjadikan individu merasa tertekan hingga menyebabkan stres kerja.

6.2.4 Pengaruh Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan

Berdasarkan tabel 6.2 diperoleh nilai signifikansi pengembangan karir sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh dengan stress kerja pada karyawan (Y) di PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

Pengembangan karir adalah sebuah proses meningkatkan kemampuan kerja yang dapat dicapai seseorang dalam dunia untuk mencapai jenjang karier yang diinginkan (Zainal, V. R. et al, 2015). Pengembangan Karir juga diartikan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, dan pemenuhan karir individu, sebagaimana dijelaskan oleh (Widodo, 2015). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas kepegawaian

dalam perencanaan karier masa depan dan pengembangan diri mereka secara maksimum di perusahaan.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Irmayani (2018), diantaranya:

6. Sikap Hubungan Kerja,
7. Pengalaman,
8. Pendidikan,
9. Prestasi,
10. Nasib.

Salah satu indikator stres kerja yaitu peran berlebih bila terus meningkat akan membuat karyawan merasa stres karena karyawan merasa mempunyai beban kerja. Jika beban kerja terlalu rumit untuk seorang karyawan, ia dapat secara konsisten menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas. Karyawan akan lembur atau membawa pekerjaan pulang ke rumah untuk diselesaikan. Hal ini jika dibiarkan akan membuat karyawan menjadi lelah dan mengancam pekerjaan, hubungan dan kesehatan karyawan. Jika stres kerja semakin meningkat, karyawan akan berfikir untuk melepaskan harapan untuk mengembangkan karirnya atau lebih buruk lagi karyawan akan berhenti bekerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir dan mengurangi stres kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan dapat dicapai dimana perusahaan juga harus memperhatikan program pengembangan karir dan stres kerja pada karyawan (Irmayani, 2018).

6.3 Kelemahan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ditemukan beberapa kelemahan dalam penyusunan skripsi ini. Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Waktu pada saat penelitian ditentukan sepenuhnya oleh pihak PT X mengingat sebagian besar karyawan tidak boleh diganggu ketika sedang bekerja sehingga pemilihan untuk waktu penelitian ditentukan oleh pihak PT X.
2. Dari hasil pengisian kuesioner ada beberapa responden yang memberikan jawaban sama, hal tersebut dikarenakan responden mempunyai berbagai kesibukan, akibatnya mereka memilih jalan pintas dengan cara meniplak jawaban responden lain yang telah selesai.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dua variabel memiliki pengaruh dan dua variabel tidak memiliki pengaruh dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

Yaitu:

1. Tidak ada pengaruh masa kerja dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.
2. Tidak ada pengaruh umur pekerja dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.
3. Ada pengaruh tuntutan tugas dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.
4. Ada pengaruh pengembangan karir dengan stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

7.2 Saran

1. Diharapkan kepada PT X Kabupaten Nagan Raya agar untuk pekerja yang berumur dalam kategori lansia sebaiknya tidak dibebankan lagi dengan pekerjaan yang berat

2. Diharapkan kepada PT X Kabupaten Nagan Raya agar memberikan tugas dan tanggung jawab dengan standat tidak melebihi porsi nya pada tiap karyawan, serta menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan pabrik agar dapat menghindari stress pada karyawan.
3. Memberikan karyawan kejelasan mengenai karirnya ditempat kerja serta memberikan karyawan jabatan sesuai dengan kinerjanya
4. Bagi peneliti selanjutnya di sarankan agar dapat meneliti mengenai variabel

yang lainnya seperti faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik serta variabel-variabel lain yang belum diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Arrahim, D., Ginanjar, R. & Listyandini, R. (2021). Aspek Dominan Penyebab Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Bogor Tahun 2020.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*.
- Elvinawati, E. (2019). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Universitas Muhsmmadiyah Surakarta.
- Farid,M.M., Jayanti S., Ekawati. (2019). Hubungan antara Stres Kerja dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Bekisting PT Kontruksi X di Kota Semarang. *Kesehatan Masyarakat*, 7(4).
- Galuh, 2015. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stress Kerja Pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang. Universitas Negeri Semarang. Skripsi.
- Habibi, Julius, dan Jefri, 2018. Analisis Faktor Risiko Stress Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi PT. Borneo Melintang Buana Export. *JNPH Vol 6 No 2*, Oktober 2018, Bengkulu.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hans Selye, 2008, *Selye's Guide to Stress Research*, New York: Van Nostrand Rainhold.
- Health and Safety Executive. Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2021.
- Irmayani, N. A. (2018), Skripsi: Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, Universitas Pasundan (Tidak Dipublikasikan).
- Koesindratmono, Ferry., Septarini, B.G., (2011). Hubungan masa kerja dengan perbedaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (persero).[Jurnal Ilmiah] *Jurnal Psikologi*, Universitas Airlangga. Surabaya
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. A.. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mayang, A, F. Lestantyo D.Kurniawan, B. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Kepesertaan Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Ungaran. Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol 6(4).

Munandar, A. S. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press)

Nisaa'Amsar, D. (2018). Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tb (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).

Nurazizah (2017) Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Sayang Rakyat Makassar, Aba Journal.

Nurini., Rahmawati, A., & Nuraeni, T. (2017). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2(2).

Nursyamsi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen. Jurnal Unpad, Vol. 6, No. 2.

Priyoto. (2014). Konsep Manajemen Stress

Ranupendoyo dan Suad, (2005). Manajemen personalia, edisi4, Pustaka Binawan Presindo FE - UGM, Yogyakarta

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited, 747.

Sheridan,C.L & Radmacher,S.A. (1992). Health Psychology: Challenging the Biomedical Model . Singapore: John Wiley and Sons,Inc

Thanawatdech. Kuntonbutr, C., & Mechinda, P. (2014). The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organization Supports. Universal Journal Of Management, 272–285.

Triatna, C. (2015) Perilaku Organisasi dalam Pendidikan Bandung: Remaja Rosdakarya.

Widodo, S. S. (2015), Sistem Informasi Manajemen, Bandung: Manggu Media. Wibowo.

(2014), Manajemen Kinerja, Edisi Keempat, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

INFORMASI KEPADA RESPONDEN

Assalamualaikum Wr. Wb.,

Saya **Mohd Fazhil Al Ikhsan**, atas nama peneliti mahasiswa tingkat akhir pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Univ. Muhammadiyah Aceh bermaksud mengadakan penelitian mengenai analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022.

Dengan penelitian ini diharapkan akan diketahui hubungan faktor risiko stres kerja pada pekerja pengolahan di pabrik kelapa sawit PT X Kabupaten Nagan Raya tahun 2022. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar informasi tentang tingkat stress kerja pada pekerja.

Keikutsertaan responden dalam penelitian ini adalah secara sukarela dan menguntungkan semua pihak baik responden, peneliti, pelayanan kesehatan dan masyarakat luas. Setelah anda setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan menandatangani pernyataan persetujuan responden, maka anda akan diwawancarai oleh kami sebagai peneliti.

Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dirahasiakan oleh tim peneliti dan tidak terbuka bagi masyarakat atau pihak lain tanpa persetujuan peneliti. Laporan yang akan dihasilkan dari penelitian ini tidak akan mencantumkan identitas penderita yang bersangkutan.

Demikian informasi kami sampaikan, terima kasih atas kesedian anda menjadi responden.

Wassalamualaikum Wr. Wb.,

PERNYATAAN PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian ini dan apabila dikemudian hari terdapat kekurangan, maka saya bersedia dihubungi kembali.

Banda Aceh,

Responden

Nama :

Tanda Tangan :

Peneliti

Nama :

Tanda Tangan :

LEMBARAN KUESIONER

ANALISIS FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA PEKERJA PENGOLAHAN DI PABRIK KELAPA SAWIT PT X KECAMATAN DARUL MAKMUR KABUPATEN NAGAN RAYA TAHUN 2022

A. Data Umum

Nomor Respondent :
Tanggal Pengumpulan Data :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :
Umur Pekerja :
Status Perkawinan :
Pekerjaan / Jabatan :
Bagian :
Pendapatan :
Masa Kerja :
Unit Kerja :

B. Daftar Pertanyaan

I. Stress Kerja

NO	Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang- Kadang	Sering	Sangat Sering
1	Saya memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari saya di tempat kerja					
2	Saya bisa memutuskan kapan harus istirahat					
3	Kelompok yang berbeda di tempat kerja menuntut hal-hal dari saya bahwa sulit untuk digabungkan					
4	Saya tahu bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya					

5	Saya mengalami teguran secara pribadi dalam bentuk kata-kata atau perilaku yang tidak baik					
6	Saya memiliki tenggang waktu yang tidak dapat dicapai					
7	Jika pekerjaan menjadi sulit, rekan-rekan saya akan membantu saya					
8	Saya diberi umpan balik yang mendukung atas pekerjaan yang saya lakukan					
9	Saya harus bekerja sangat intensif					
10	Saya memiliki dukungan dalam kecepatan kerja saya sendiri					
11	Saya memahami apa tugas dan tanggung jawab saya					
12	Saya harus mengabaikan beberapa tugas karena saya memiliki terlalu banyak Melakukan pekerjaan					
13	Saya memahami tentang tujuan dan sasaran untuk saya dalam pekerjaan					
14	Ada gesekan atau kemarahan di antara rekan kerja					
15	Saya memiliki pilihan dalam memutuskan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya					
16	Saya tidak dapat mengambil istirahat yang cukup					
17	Saya mengerti bagaimana pekerjaan saya cocok dengan tujuan keseluruhan Organisasi					
18	Saya ditekan untuk bekerja berjam-jam					
19	Saya memiliki pilihan dalam memutuskan apa yang saya lakukan di tempat kerja					
20	Saya harus bekerja sangat cepat					
21	Saya menjadi sasaran intimidasi					

	di tempat kerja					
22	Saya memiliki tekanan waktu yang tidak realistis					
23	Saya dapat mengandalkan manajer saya untuk membantu saya dengan masalah pekerjaan					
24	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan yang saya butuhkan dari rekan kerja					
25	Saya memiliki beberapa pendapat tentang cara saya bekerja					
26	Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk menanyai manajer tentang perubahan di tempat kerja					
27	Saya menerima rasa hormat di tempat kerja yang pantas saya dapatkan dari saya rekan kerja					
28	Staf selalu berkonsultasi tentang perubahan di tempat kerja					
29	Saya dapat berbicara dengan manajer saya tentang sesuatu yang telah membuat saya kesal atau kesal tentang pekerjaan					
30	Waktu kerja saya bisa fleksibel					
31	Rekan-rekan saya bersedia mendengarkan saya terkait pekerjaan masalah					
32	Ketika perubahan dilakukan di tempat kerja, saya jelas bagaimana mereka akan berhasil dalam praktik					
33	Saya didukung melalui pekerjaan yang menuntut secara emosional					
34	Hubungan di tempat kerja tegang					
35	Manajer saya mendorong saya di tempat kerja					

Sumber : *Health and Safety Executive (HSE)*

II. Tuntutan Tugas

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Sangat Sering
1	Seberapa sering anda dituntut bekerja sangat cepat?					
2	Seberapa sering anda dituntut untuk bekerja sangat keras?					
3	Seberapa sering pekerjaan anda sangat menyita waktu anda?					
4	Seberapa sering anda diharuskan mengambil keputusan besar yang berkaitan dengan pekerjaan anda?					
5	Seberapa sering beban kerja anda bertambah?					
6	Seberapa sering anda harus meningkatkan konsentrasi selama bekerja?					
7	Seberapa sering anda diharuskan berpikir dengan cepat selama bekerja?					
8	Seberapa sering anda menggunakan kemampuan dan pengetahuan yang didapat ketika sekolah?					
9	Seberapa sering anda diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan					

	terbaik anda?					
10	Seberapa sering anda menggunakan keterampilan yang didapat pelatihan dalam bekerja?					

Sumber : *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire*

III. Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering	Sangat Sering
1	Apakah anda yakin dengan masa depan pekerjaan anda?					
2	Seberapa yakin anda akan mendapat kesempatan kenaikan jabatan beberapa tahun ke depan?					
3	Seberapa yakin keterampilan kerja anda akan berguna dan bernilai lima tahun mendatang?					
4	Seberapa yakin diri anda mengenai tanggung jawab pekerjaan yang akan anda dapatkan selama enam bulan ke depan?					

Sumber : *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire*

Tabel Skor

No	Variabel Penelitian	No Urut Pertanyaan	Bobot Skor				
			A	B	C	D	E
1	Stress Kerja	1	1	2	3	4	5
		2	1	2	3	4	5
		3	1	2	3	4	5
		4	1	2	3	4	5
		5	1	2	3	4	5
		6	1	2	3	4	5
		7	1	2	3	4	5
		8	1	2	3	4	5
		9	1	2	3	4	5
		10	1	2	3	4	5
		11	1	2	3	4	5
		12	1	2	3	4	5
		13	1	2	3	4	5
		14	1	2	3	4	5
		15	1	2	3	4	5
		16	1	2	3	4	5
		17	1	2	3	4	5
		18	1	2	3	4	5
		19	1	2	3	4	5
		20	1	2	3	4	5
		21	1	2	3	4	5
		22	1	2	3	4	5
		23	1	2	3	4	5
		24	1	2	3	4	5
		25	1	2	3	4	5
		26	1	2	3	4	5
		27	1	2	3	4	5
		28	1	2	3	4	5
		29	1	2	3	4	5
		30	1	2	3	4	5
		31	1	2	3	4	5
		32	1	2	3	4	5
		33	1	2	3	4	5
		34	1	2	3	4	5
		35	1	2	3	4	5
2	Tuntutan Tugas	1	1	2	3	4	5
		2	1	2	3	4	5
		3	1	2	3	4	5
		4	1	2	3	4	5

		5	1	2	3	4	5
		6	1	2	3	4	5
		7	1	2	3	4	5
		8	1	2	3	4	5
		9	1	2	3	4	5
		10	1	2	3	4	5
3	Pengembangan Karir	1	1	2	3	4	5
		2	5	4	3	2	1
		3	5	4	3	2	1
		4	1	2	3	4	5

MASTER TABEL

NO	Stress Kerja																																	Nilai	Mass. Kerja	Umur. Pekerja	Tuntutan Tugas										Nilai	Pengembangan Karir				Nilai		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4				
1	1	2	1	2	3	3	3	4	4	1	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	4	3	95	2	28	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	21	1	1	4	3	9
2	1	3	3	1	1	1	3	1	5	1	1	3	4	5	2	3	4	2	5	3	3	2	3	5	2	4	1	5	3	3	2	5	2	2	1	99	3	19	2	3	5	2	4	1	5	3	5	2	32	2	2	1	6	
3	3	5	1	3	3	1	3	1	3	1	1	4	5	5	3	1	4	3	2	3	5	3	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	5	1	2	89	2	26	5	3	1	2	2	5	1	2	2	3	1	2	2	8		
4	2	1	2	2	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	2	2	2	3	1	3	3	2	4	1	1	3	3	2	3	3	3	4	91	8	35	1	3	1	2	2	4	5	3	1	2	3	4	15				
5	4	2	3	3	5	3	3	3	3	3	5	1	2	5	5	3	5	3	1	5	5	4	4	2	1	1	3	5	1	3	3	1	1	1	113	7	40	5	3	3	3	4	4	5	3	1	4	31	3	3	9			
6	4	2	3	1	3	5	5	3	2	4	5	4	5	5	3	5	3	3	2	2	1	3	5	3	4	4	1	4	3	2	3	2	5	5	117	5	35	1	3	5	1	4	4	1	4	3	5	3	15					
7	5	2	2	3	3	5	2	5	1	3	2	3	2	1	2	4	2	1	5	2	1	2	3	4	5	2	3	3	3	1	5	1	2	4	97	7	29	1	2	3	4	5	2	3	3	3	3	29	5	1	2	4	12	
8	3	4	1	2	2	1	3	3	2	4	5	1	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3	4	1	1	1	2	2	4	1	3	4	4	3	84	3	23	2	3	4	1	1	1	2	2	3	1	2	4	3	14			
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	2	5	3	5	5	1	1	1	2	4	94	10	36	4	4	5	2	5	3	5	5	1	1	35	2	4	2	5	13	
10	2	3	5	5	4	4	1	2	5	2	4	1	1	1	5	5	4	4	4	4	2	1	2	3	2	4	1	1	3	2	3	5	1	5	1	103	1	22	1	2	3	2	4	1	1	3	2	2	1	5	4	14		
11	4	2	3	4	4	4	2	3	1	2	3	2	3	2	2	5	5	2	5	2	4	5	2	3	2	2	4	2	4	5	5	3	5	3	114	2	40	4	5	2	3	2	2	4	2	4	5	33	3	5	3	16		
12	1	3	3	1	1	3	1	5	1	1	5	4	5	2	3	4	2	5	3	3	2	3	1	2	4	1	1	5	3	5	2	4	2	2	1	94	6	38	2	3	1	2	4	1	5	3	5	2	28	2	2	1	6	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	1	71	2	22	2	3	1	2	4	1	1	5	2	2	20	1	1	1	4		
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	4	1	1	3	2	2	2	5	1	5	80	8	35	2	3	1	2	4	1	1	5	2	2	2	5	1	5	12		
15	1	2	1	2	3	3	3	4	4	1	5	4	5	5	3	4	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	4	95	2	37	2	3	1	2	3	2	1	5	2	2	2	1	1	4	5	9	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	3	4	4	3	2	3	2	3	1	2	4	1	1	3	2	2	2	1	1	1	72	8	19	2	3	1	2	3	2	1	5	2	2	2	1	1	1	4		
17	2	1	2	2	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	2	2	3	2	3	3	2	4	1	1	2	3	1	3	3	1	1	85	3	25	2	3	1	3	2	4	1	5	5	5	2	2	3	1	1	4	
18	4	2	3	1	3	5	5	3	2	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	2	1	3	5	3	4	4	1	4	3	1	5	3	2	5	115	8	35	1	3	5	3	4	4	1	4	3	1	29	3	2	5	15		
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	4	1	5	3	2	2	5	1	1	79	2	24	2	3	1	2	4	1	5	3	2	2	25	1	1	1	4			
20	5	2	2	3	3	5	2	5	1	3	2	3	2	1	2	4	2	1	5	2	1	2	3	4	5	2	3	3	3	3	1	5	1	2	4	97	11	33	1	2	3	4	5	2	3	3	3	3	29	5	1	2	4	12
21	2	1	3	2	2	1	2	4	5	1	4	2	5	5	5	5	4	2	1	1	2	5	5	3	1	1	2	5	4	4	3	3	5	1	106	6	20	2	5	5	3	1	1	2	5	4	4	3	5	5	1	14		
22	4	5	4	5	2	1	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	1	4	3	2	3	4	5	2	4	2	2	3	2	5	4	4	1	2	1	111	5	33	3	4	5	2	4	2	2	3	2	5	32	1	2	4	8	
23	3	4	2	4	4	1	3	2	1	1	5	2	2	5	5	3	2	2	4	5	1	3	2	4	3	3	1	2	5	3	5	5	4	5	111	7	36	1	3	2	4	3	3	1	2	5	3	27	5	4	5	5	19	
24	2	3	4	3	2	1	5	2	5	5	1	4	2	2	3	4	1	5	4	3	5	2	4	2	2	5	4	3	2	1	2	2	3	4	105	8	33	5	2	4	2	2	5	4	3	2	1	30	2	3	3	4	12	
25	5	2	2	3	3	1	3	1	2	3	2	5	1	4	2	2	5	3	5	4	5	1	3	5	1	5	1	1	3	2	1	4	1	5	97	1	20	5	1	3	5	1	5	1	1	3	2	27	4	1	5	3	13	
26	5	1	2	3	5	3	3	3	3	5	3	2	5	5	5	2	5	3	2	5	5	4	2	1	3	5	1	1	5	4	2	5	1	1	113	5	33	5	4	2	1	3	5	1	1	5	4	31	5	1	2	9		
27	4	2	3	1	3	5	5	3	2	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	2	5	3	5	3	4	4	5	4	3	1	5	3	2	5	127	7	36	5	3	5	3	4	5	4	3	1	37	3	2	5	15			
28	5	2	2	3	3	5	2	5	1	3	5	2	3	2	1	2	4	2	1	2	2	3	1	4	5	5	3	3	3	1	1	5	97	1	26	5	3	5	1	4	3	2	5	3	2	29	5	1	2	4	12			
29	2	1	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	4	2	1	2	2	3	2	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	112	10	19	2	2	3	4	3	2	5	5	3	4	39	1	1	1	14		
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	2	5	3	5	5	1	1	1	2	4	2	91	8	28	4	4	5	2	5	3	5	3	1	1	35	2	4	2	10		
31	2	3	5	5	4	4	1	2	5	2	4	1	1	1	5	5	4	4	4	2	1	2	3	2	4	1	1	3	2	3	5	1	5	4	103	6	30	1	2	3	2	4	1	1	3	2	2	2	1	5	4	14		
32	1	2	1	2	3	3	3	4	4	1	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	4	5	95	4	33	2	3	1	2	3	2	1	1	3	2	3	1	4	5	9		
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	3	4	4	3	3	3	2	3	1	2	4	1	1	3	2	2	2	1	1	1	72	2	21	2	3	1	2	4	1	1	3	2	2	2	1	1	1	4		
34	2	1	2	2	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	2	2	2	3	2	5	3	2	4	1	2	3	1	2	3	5	3	4	94	6	33	2	5	3	2	4	1	2	3	2	2	25	5	3	3	15		
35	4	2	3	1	3	5	5	3	2	4	5	4	5	5	3	3	3	3	1	2	1	3	5	3	4	4	1	4	3	1	5	3	2	5	115	2	40	1	3	5	3	4	1	4										

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.55198508
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.061
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.049 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_2

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.22742564
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.049
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_3

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.30669385
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.069
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_4

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.87145660
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.063
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.009 ^a	.000	-.012	14.640

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.457	1	1.457	.007	.934 ^b
	Residual	17576.102	82	214.343		
	Total	17577.560	83			

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	98.828	2.870		34.439	.000
	Masa Kerja	-.045	.552	-.009	-.082	.934

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Umur ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.210 ^a	.044	.033	14.314

a. Predictors: (Constant), Umur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.729	1	776.729	3.791	.055 ^b
	Residual	16800.830	82	204.888		
	Total	17577.560	83			

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

b. Predictors: (Constant), Umur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	86.965	6.192		14.046	.000
	Umur	.410	.211	.210	1.947	.055

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tuntutan Tugas ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.492	10.369

a. Predictors: (Constant), Tuntutan Tugas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8760.641	1	8760.641	81.477	.000 ^b
	Residual	8816.919	82	107.523		
	Total	17577.560	83			

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

b. Predictors: (Constant), Tuntutan Tugas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.446	5.674		8.539	.000
	Tuntutan Tugas	1.795	.199	.706	9.026	.000

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.335	.326	11.944

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5880.247	1	5880.247	41.221	.000 ^b
	Residual	11697.313	82	142.650		
	Total	17577.560	83			

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.724	3.798		19.936	.000
	Pengembangan Karir	2.049	.319	.578	6.420	.000

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pada Karyawan



No : 170/UM.FKM.M/XI/2022
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

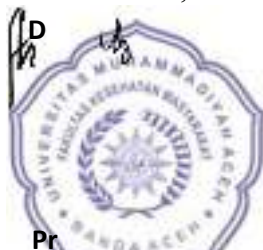
Pengelola Pabrik Kelapa Sawit PT X Kabupaten Nagan Raya
di

Tempat

Dengan Hormat,

- Sehubungan dengan proses penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh, maka kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin pengambilan data penelitian terhadap mahasiswa yang tersebut di bawah ini :
N a m a : Mohd Fazhil Al Ikhsan
NPM : 1807110030
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
Judul Skripsi : **“ANALISIS FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA PEKERJA PENGOLAHAN DI PABRIK KELAPA SAWIT PT X KABUPATEN NAGAN RAYA TAHUN 2022”**
- Sebagai bentuk kewaspadaan pencegahan Covid-19, maka kami menghimbau mahasiswa yang bersangkutan untuk tetap memperhatikan **Protokol Kesehatan** jika mengharuskan pengambilan data penelitian secara langsung di lapangan. Hal ini sebagai upaya pencegahan penularan Covid-19;
- Demikianlah kami sampaikan, atas bantuan dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 17 November 2022



Pr lah, SKM, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D
NIP: 19710703 199503 1 001











