



Analisis Faktor Penyebab Stres Pada Pekerja Jalur di Pabrik Fabrikasi Baja II PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2019

Sarah Kilbaren¹, Elwindra²

Analysis of the Causes of Stress in Lane Workers at Steel Fabrication Plant II PT Wijaya Karya Industri & Construction in 2019

Abstrak

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja, dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan karyawan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab stres pada pekerja jalur Pabrik Fabrikasi Baja II di PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi. Penelitian ini menggunakan desain yang bersifat kualitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah fenomenologi. Sifat proses produksi yang terjadi di industri konstruksi menjadikan pekerjaan konstruksi berbahaya dan penuh dengan risiko yang dapat mengakibatkan stres. Proses pengumpulan data dilakukan dari bulan Mei hingga Juni 2019. Metode yang dilakukan yaitu dengan wawancara mendalam, observasi, dan telaah dokumen, untuk mengetahui karakteristik, motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, organisasi kerja, maupun lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerja jalur pabrik fabrikasi baja mayoritas adalah laki-laki, dan berusia muda, beban kerja lebih berat dirasakan pekerja dengan usia muda dibanding yang tua. Beberapa pekerja merasa kurang nyaman dalam bekerja karena faktor lingkungan fisik, namun ada juga yang sudah terbiasa karena sudah biasa beradaptasi. Target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat menjadi faktor penyebab stres pada pekerja jalur, dan juga pendapatan yang dirasa kurang dan tidak sesuai dengan beban kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penentuan kebijakan dari pihak perusahaan, khususnya berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata kunci: Analisis, Faktor, Stres Kerja, Pekerja Jalur

Abstract

Job stress is a feeling of stress experienced by employees in dealing with work. The existence of demands on the workforce such as in terms of mastery of new technology, restrictions or tighter times, changes in demands on work results, as well as changes in work regulations, can lead to a situation that pressures employees. The study aims to analyze the factors that cause stress on the lane workers at Baja Fabrication Plant II PT Wijaya Karya Industrial & Construction. This study uses a qualitative design with the research approach used is phenomenology. The nature of the production process that occurs in the construction industry makes construction work dangerous and full of risks that can cause stress. The data collection process was carried out from May to June 2019. The method used was in-depth interviews, observations, and document review, to find out the characteristics, work motivation, job satisfaction, workload, work organization, and work environment. The results showed that the characteristics of workers in the steel fabrication plant line are predominantly male, and young, the workload is felt by workers at a younger age than the elderly. Some workers feel uncomfortable working because of physical environmental factors, but some are accustomed to being used to adapt. The target work that must be completed within a certain time can be a factor causing stress on track workers, and also income that is felt to be lacking and not in accordance with workload. The results of this study are expected to be a reference and useful for further research, and are also expected to be taken into consideration for the determination of policies from the company, especially with regard to occupational safety and health.

Keywords: Analysis, Factors, Work Stress, Path Workers

¹ Alumni pada Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKes PHI

² Dosen pada Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKes PHI

Pendahuluan

Perkembangan pekerjaan konstruksi saat ini menjadi semakin kompleks dan semakin canggih. Dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan karyawan. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kecemasan, kejenuhan sehingga mengakibatkan terjadinya stres. Linda dalam Ibem dkk (2011) juga mengidentifikasi bahwa sifat proses produksi yang terjadi di industri konstruksi menjadikan pekerjaan konstruksi berbahaya dan penuh dengan resiko sehingga dapat mengakibatkan stres.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa santai, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2005).

Stress dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada suatu penyakit. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau ketrampilan pekerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan serta ketidakpuasan kerja merupakan penyebab timbulnya stres. Pekerjaan dengan tingkat ketelitian tinggi akan mudah menyebabkan kelelahan kerja daripada pekerjaan dengan tingkat ketelitian rendah yang akan berdampak pada penurunan konsentrasi (Tarwaka, 2004).

Stres yang lama dan berkepanjangan akan menyebabkan kelelahan. Kondisi pekerjaan berkaitan dengan beban kerja, yang apabila tidak seimbang dengan kemampuan fisik seseorang menyebabkan kelelahan mental atau fisik, meningkatnya kesensitifan dan ketegangan. Peran dalam organisasi yang tidak jelas dapat menyebabkan meningkatnya kecemasan dan ketegangan serta menurunnya prestasi pekerjaan. Sedangkan dukungan sosial yang

buruk, kecemburuan, persaingan, kemarahan dan kurangnya perhatian manajemen kepada karyawan merupakan faktor interpersonal yang tidak mendukung sehingga karyawan/ pekerja dapat mengalami meningkatnya ketegangan, meningkatnya tekanan darah dan ketidakpuasan kerja.

Fakta dari International Organization (ILO) Dalam Job Ayodele Ekundayo (2014), mengungkapkan bahwas ekitar 10% pekerja mengalami depresi, stres dan kecemasan di Amerika Serikat, Inggris, Jerman dan Finlandia. Di Finlandia, ada 50 % pekerja melaporkan tanda-tanda stres di Inggris. 3 dari 10 pekerja mengalami gangguan mental akibat kerja.

Di Indonesia, Soewondo (1992) meneliti sumber stres pada 300 pegawai yang bekerja di perusahaan swasta untuk mencari tahu sumber-sumber stres di perusahaan tersebut. Hasilnya yang merupakan sumber stres adalah tempat dan kondisi kerja, ruangan terlalu kecil, panas, tidak cukup penerangan, iri pekerjaan, batas waktu, beban kerja, tekanan kerja, syarat-syarat karir, promosi yang tidak jelas, masalah apresiasi, hubungan interpersonal, seperti tasan yang menuntut terlalu banyak, konflik dengan teman, tidak ada hubungan dari kolega dan cara memimpin (Soewondo, 1992).

Undang-undang (UU) Keselamatan Kerja No. 1 tahun 1970 sebagai UU utama mengenai K3 yang mencakup kesehatan mental (Pasal 8, ayat 1) sebagai salah satu faktor dalam kesehatan dan keselamatan. UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 mencakup ketentuan-ketentuan menyeluruh mengenai K3, termasuk Kesehatan Mental (Pasal 35 Ayat 3, Pasal 71 Ayat 2c) : Setiap pekerja memiliki hak untuk menerima perlindungan dari bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan, perlindungan dari imoralitas dan ketidaksenonohan, dan perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap martabat manusia dan nilai-nilai agama. UU ini juga menentukan bahwa tiap perusahaan harus menerapkan sebuah sistem manajemen K3 yang diintegrasikan ke dalam sistem manajemen umum perusahaan.

PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. yang bergerak di bidang industri dan pabrikan baja. Didirikan pada tahun 2000, dengan nama PT Wijaya Karya Intrade dengan lini bisnis di bidang *trading*.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Faktor Penyebab Stres pada Pekerja Jalur Pabrik Fabrikasi Baja II di PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2019.

Metode

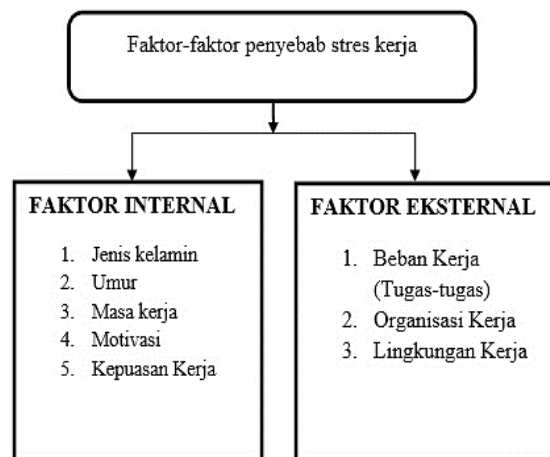
Penelitian ini menggunakan desain yang bersifat kualitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah *fenomenology*. *Fenomenology* adalah pendeskripsian pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena (Creswell, 2015).

Tujuan utama dari *fenomenology* adalah untuk mereduksi pengalaman individu pada fenomena menjadi deskripsi tentang esensi atau intisari universal pemahaman tentang sifat dan khas dari sesuatu.

Untuk tujuan ini peneliti kualitatif mengidentifikasi fenomena objek dari pengalaman manusia. Pengalaman manusia ini dapat berupa fenomena, misalnya insomnia, kesendirian, kemarahan, duka cita, atau pengalaman lainnya, peneliti kemudian mengumpulkan atau dari individu yang telah mengalami fenomena tersebut, dan mengembangkan deskripsi gabungan tentang esensi dari pengalaman tersebut bagi semua individu itu. Deskripsi ini terdiri dari “apa” yang mereka alami dan “bagaimana” mereka mengalaminya (Moustakas dalam Creswell, 2015).

Dalam penelitian ini data yang telah dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata, kata-kata disusun dalam kalimat, misalnya kalimat dalam wawancara mendalam antara peneliti dengan informan (Sukamadinata, 2006).

Fokus dalam penelitian ini adalah Analisis Faktor Stres Kerja pada Pekerja Jalur Pabrik Fabrikasi Baja II di PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi. Dimana terdapat beberapa poin yang berkaitan dengan faktor stres pada pekerja.



Gambar 1. Fokus Penelitian

Keterangan Gambar 1 : Faktor-faktor penyebab stres kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Adanya faktor-faktor internal antara lain : jenis kelamin, umur, masa kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor eksternal antara lain : beban kerja

berupa tugas-tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Wijaya Karya Industri dan Konstruksi Pabrik Fabrikasi Baja yang terletak di Jl. Raya

Narogong, Kembang Kuning, Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat 16710.

Pemilihan sampel dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku dalam penelitian kualitatif, dengan ketentuan:

1. Kesesuaian (*Appropriateness*) yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pengetahuan yang dimiliki berkaitan dengan topik penelitian.
2. Kecukupan (*Adequacy*) yaitu data yang diperoleh dari sampel seluruhnya dapat menggambarkan seluruh fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian.

Untuk penentuan sampel pekerja jalur, peneliti menggunakan pengukuran stres *Kessler Psychological Distress Scale* (KPDS) yang terdiri dari 10 pertanyaan yang ditanyakan pada 10 orang pekerja jalur pabrik fabrikasi baja atau informan awal yang mana informan dengan skor tertinggi akan diambil berjumlah 3 orang:

- Informan 1, berjumlah 3 orang Pekerja Jalur. Informan 1 pada penelitian ini adalah objek yang akan diteliti yaitu tentang stres kerja.
- Informan 2, berjumlah 1 orang *Safetyman* pabrik yang mana akan menjadi objek yang akan diteliti mengenai stres kerja.
- Informan 3, berjumlah 2 orang Karu (Ketua regu kelompok pekerja jalur). Informan 3 pada penelitian ini adalah orang yang tugasnya selalu mengawasi tiap-tiap pekerja yang melakukan pekerjaan, mengoreksi atau mengevaluasi setiap masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja.

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*indepth interview*), telaah dokumen, observasi dan perekaman data.

Pengolahan data dilakukan untuk melihat gambaran potensi bahaya dan kecelakaan serta penilaian risiko di PT Wijaya Karya Industri dan Konstruksi. Untuk melakukan pengolahan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Mengumpulkan semua data yang diperoleh dari wawancara, observasi, serta dokumen yang didapat.

2. Data yang terkumpul untuk melihat gambaran potensi bahaya dan penilaian risiko dan kecelakaan kerja di PT Wijaya Karya Industri dan Konstruksi.
3. Data yang terkumpul kemudian dibuat dan disusun dalam bentuk transkrip data yaitu membuat catatan hasil wawancara seperti apa adanya, termasuk mencatat kembali hasil wawancara, membuat catatan hasil observasi dan data rekaman.

Untuk menjaga keabsahan (validasi) data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan triangulasi yaitu :

- Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber perolehan data.
- Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data yang berbeda.

Sebagaimana yang dikenal dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara mendalam, observasi dan telaah dokumen untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu peneliti bisa menggunakan metode penelitian yang berbeda yaitu wawancara mendalam, observasi dan telaah dokumen untuk mengecek kebenarannya. Peneliti juga melakukan pendokumentasian atau mengambil gambar/ foto untuk mendapatkan hasil yang lebih handal, melakukan telaah dokumen terhadap hal yang dilakukan informan selama masa penelitian berlangsung.

Analisa data dilakukan dalam suatu proses, proses berarti pelaksanaannya sudah mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dilakukan secara intensif, yakni sesudah meninggalkan lapangan, pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengarahannya tenaga fisik dan pikiran dari penelitian, selain menganalisis data penelitian juga perlu mendalami kepustakaan guna mengkonfirmasi atau menjustifikasi teori baru yang barangkali ditemukan.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Lokasi Penelitian

PT Wijaya Karya (WIKA) Industri & Konstruksi merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. yang bergerak di bidang industri dan pabrikasi baja. Didirikan pada tahun 2000, dengan nama PT WIKA Intra dengan lini bisnis di bidang *trading*. Kemudian, pada tahun 2013 melalui Keputusan Pemegang saham diluar rapat, PT WIKA Intra dan berubah nama menjadi PT WIKA Industri & Konstruksi. PT WIKA Industri & Konstruksi adalah anak perusahaan PT WIKA yang berasal dari penggabungan dua divisi yaitu Divisi Produk Metal dan Divisi Perdagangan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan perhatian pada manajemen bisnis, untuk lebih mandiri dan untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Tiga bisnis unit terdiri dari: Perdagangan Umum, Metal dan Konversi Energi, yakin bahwa “*quality is our way of live*” menjadi asset mendasar dalam membangun kepercayaan konsumen akan kualitas produk PT WIKA Industri & Konstruksi. Ini dibuktikan dengan konsistensi dan komitmen manajemen dalam menjalankan ISO 9000, QS 9000, 5R, K3 dan *Total Quality Management (TQM)* sebagai salah satu parameter kesuksesan bisnis. Karenanya, telah dibentuk penempatan bisnis dan diferensiasi di setiap SBU agar dapat bertahan dalam era persaingan pasar global yang semakin kompetitif.

Visi PT WIKA Industri & Konstruksi: Menjadi perusahaan terkemuka dibidang pabrikasi konstruksi baja, peralatan penunjang konstruksi dan industri otomotif berbasis *engineering* di Asia Tenggara.

Misi PT WIKA Industri & Konstruksi:

- a. Menghasilkan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan pelanggan.

- b. Mengimplementasikan/ mengintegrasikan sistem manajemen yang terkini untuk mencapai *operational excellence*.
- c. Bersinergi dengan mitra untuk mendapatkan nilai tambah yang optimal.
- d. Mengembangkan kompetensi karyawan sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Informan Penelitian

Dalam menentukan jumlah sampel atau yang akan dijadikan informan untuk di interview secara mendalam, peneliti menggunakan teknik pengukuran KPDS yang mana pengukuran ini peneliti membutuhkan kurang lebih 10 orang pekerja pabrik fabrikasi baja untuk mendapatkan data stres di tempat kerja. Pada awal penelitian, peneliti meminta rekomendasi dari perusahaan, Karu (Ketua regu) dari masing-masing jalur, juga dari pihak *Safety* untuk menunjuk 10 orang pekerja yang dianggap menunjukkan gejala stres. Kemudian peneliti melakukan pengukuran stres menggunakan KPDS, hasil pengukuran dapat dilihat sebagai berikut:

Daftar skor stres pada informan terpilih:

- | | |
|--------------|-----------------------|
| - Pekerja 1 | “I” memiliki skor 15 |
| - Pekerja 2 | “S” memiliki skor 26 |
| - Pekerja 3 | “F” memiliki skor 14 |
| - Pekerja 4 | “U” memiliki skor 12 |
| - Pekerja 5 | “AS” memiliki skor 27 |
| - Pekerja 6 | “R” memiliki skor 13 |
| - Pekerja 7 | “A” memiliki skor 13 |
| - Pekerja 8 | “H” memiliki skor 12 |
| - Pekerja 9 | “AN” memiliki skor 16 |
| - Pekerja 10 | “MR” memiliki skor 26 |

Dari pengukuran di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi dimiliki oleh pekerja dengan inisial “AS” dengan skor 27, “S” dengan skor 26 dan “MR” dengan skor 26. Ketiga orang inilah yang dijadikan sebagai informan dari sisi pekerja.

Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2019

No	Karakteristik	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5	Informan 6
1	Nama	Tn. A.s	Tn. Mr	Tn. S	Tn. M	Tn. AR	Tn. F
2	Umur	27 Tahun	19 tahun	19 tahun	38 tahun	49 tahun	36 tahun
3	Jenis kelamin	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki	Laki-laki
4	Masa kerja	1 tahun	1 tahun	1 tahun	15 tahun	20 tahun	2 tahun
5	Pendidikan	SMA	SMA	SMP	SMP	SMK	STM
6	Jabatan	Pekerja I produksi, jalur 2	Pekerja II helper, jalur 4	Pekerja III helper, jalur 2	Karu bagian produksi	Karu bagian proses	Safety man

Sebagian besar informan pekerja jalur dalam penelitian ini berusia dewasa awal (19-30 tahun). Semua informan berjenis kelamin laki-laki. Masa kerja informan sangat bervariasi, dari 1 tahun hingga 20 tahun. Pendidikan informan rata-rata adalah SMP dan SMA (SMK/STM).

Jabatan dari masing-masing informan ini yaitu ada 3 orang pekerja jalur pabrik, 2 orang Karu yang memimpin kelompok pekerja jalur pabrik, dan 1 orang *Safetyman*.

Tabel 2. Matriks Motivasi PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2019

Faktor	Informan 1 "Tn. AS" Pekerja	Informan 2 "Tn. Mr" Pekerja	Informan 3 "Tn S" Pekerja	Informan 4 "Tn M" Karu	Informan 5 "Tn A.R" Karu	Informan 6 "Tn F" Safety man
Motivasi pekerja	Pendapatan, ingin sukses kedepannya	Ingin mempunyai tabungan masa depan	Ingin mencukupi kebutuhan diri sendiri juga keluarga	Teman, kerabat & keluarga	Keluarga, kebutuhan dan ingin punya usaha sendiri	Ingin mencukupi kebutuhan keluarga
Manfaat dalam bekerja	Bertambahnya pengalaman	Pengalaman kerja	Dapat pengalaman	Peningkatan kerja	Pengalaman kerja di pabrik	Pendapatan

Pada matriks tabel 2 di atas memperlihatkan motivasi kerja bagi masing-masing informan bervariasi, ada yang mengatakan motivasi bekerja karena keluarga dan juga pendapatan, seperti pernyataan salah satu informan 2 "MR (Pekerja) berikut:

"Hmm saya ingin ngebahagiain keluarga ajalah, karena kebutuhan keluarga yang belum tercukupi jadi pengen kedepannya tuh gak susah-susah amat gitu loh mbak, bisa punya tabungan masa depan yah.. saya juga pengen mandiri."

Untuk pertanyaan tentang manfaat yang dirasakan dalam motivasi kerja ini informan mengatakan selama bekerja mereka mendapatkan pengalaman yang lumayan banyak, seperti yang dikatakan informan 3 "S" (Pekerja):

"Kalo untuk manfaat sih lumayan banyak, kita jadi dapet pengalaman, yang kita gak tau jadi tau sekarang, seperti udah biasa ngelas dan banyak lagi lah, memperbanyak temen juga dari berbagai daerah."

Tabel 3. Matriks Kepuasan Kerja PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2019

Kepuasan Kerja	Informan 1 "Tn. AS" Pekerja	Informan 2 "Tn. Mr" Pekerja	Informan 3 "Tn S" Pekerja	Informan 4 "Tn M" Karu	Informan 5 "Tn A.R" Karu	Informan 6 "Tn F" Safety man
Pendapatan selama bekerja	Sudah cukup, untuk kebutuhan sehari-hari	Sudah sesuai dengan beban kerja	Tidak sesuai dengan jam kerja disini	Sesuai tingkat pekerjaan	Setara dengan tingkatan pekerjaan	Sesuai tingkat kesulitan kerjaan
Pengalaman selama bekerja	Dari segi financial dan jam terbang	Banyak, mulai dari penggunaan mesin dsb	Mengetahui cara-cara kerja dipabrik fabrikasi	Banyak, dari masing-masing jalur	Cara kerja, penggunaan alat	tergantung juga

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai kepuasan kerja ada beberapa pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui pekerja yang merasa puas maupun tidak dengan pekerjaannya. Adapun pertanyaan yang diajukan seperti; apakah pendapatan pekerja sudah sesuai dengan beban kerjanya atautkah belum, juga bagaimana pengalaman selama bekerja. Berikut jawab salah satu informan terkait pendapatan selama kerja menurut informan 1 "AS":

"Kalo itu yah.. ahhaa.. Alhamdulillah sih, tapi sesuai sih tergantung orangnya. Berbeda-beda sih situasi kondisi rumah orang kan ada yang udah punya istri, anak, ada yang belum, jadi sesuai kebutuhan aja sih."

Dilihat jawaban informan di atas, berbeda dengan jawaban dari informan 3 "S" yang merasa

kurang karena pendapatan yang dirasa tidak sesuai dengan beban kerja:

"Gak sesuai sama hasil sih, yah jam kerjakaan 12 jam, sedangkan pendapatannya yah segitu... gak mencukupi sih kalo menurut saya karena itu, jam kerjanya."

Untuk pertanyaan terkait pengalaman kerja yang dirasakan masing-masing, informan sebagian menjawab lumayan dan ada juga yang menjawab tergantung pekerjaannya, berikut bisa dilihat jawaban dari informan 2 "MR":

"Yah.. pengalaman saya itu yah.. gimana yah.. menurut saya sih, terkesan apa yah istimewa gitu.. soalnya pertama kali gitu kan pertama kali saya kerja di daerah pabrik gede, jadi pengalaman juga Alhamdulillah banyak."

Tabel 4. Matriks Beban Kerja PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2019

Beban Kerja	Informan 1 "Tn. AS" (Pekerja)	Informan 2 "Tn. Mr" (Pekerja)	Informan 3 "Tn S" (Pekerja)	Informan 4 "Tn M" (Karu)	Informan 5 "Tn A.R" (Karu)	Informan 6 "Tn F" (Safety)
Beban Kerja di jalur	Kadang terbebani kalo lagi sumpek	Tidak terlalu terbebani karena sudah terbiasa	Cukup terbebani, karena pekerjaannya berat	Beban kerjanya di schedule	Beban karena proses kerja yang padat	Beban, di target
Permasalahan yang sering dialami	Masalah pendapatan yang tidak sesuai	Mengantuk saat shift malam	Rebutan alat kerja	Deadline	Sekmen yg ditargetkan	di target

Dari matriks di atas, nampak bahwa dari semua jawaban informan menunjukkan bahwa beban kerja tergantung pada pekerjaan masing-masing dan juga tergantung pada target

pekerjaan, situasi dan kondisi, seperti yang dikatakan oleh informan 5 "AR" (Karu) berikut:

"Kalo beban kerja semisal yah,, kita untuk sekmen yang sekarang itu ditargetkan"

seminggu, padahal kita kendala masalah konsimable, pendukung yah, kalo schedule nya kita kerjakan diproduksi tercapai tapi konsimable nya macam pendukungnya yah masalah baut lah, masalah ini itu, itu tergantung penyuplainya, itu bisa juga respeknya, pengaruhnya eee pekerja sendiri.“

Untuk beban kerja sesuai dengan jawaban masing-masing informan salah satunya bias dilihat dari kutipan informan berikut “A.S” (Pekerja):

“Kalo permasalahan selama kerja yah pasti ada kaya gimana yah.. kaya hm..

masalah uang atau gaji yah gitu-gitu aja sih yah paling kalo ada masalah misal sama pekerja yah diomongin sama mandor atau karu, nih masalanya gini-gini yah... tar diselesaiin baik-baik. Ya... kadang misalnya kalo misal dedline yah mau nggak mau, misalnya kaya ini jakfeis, jakfeis, ini paling nggak besok udah harus kelar ya.. kalo misalnya kita nggak tercapai yah merasa gimana ya.. merasa bersalah juga iya, Cuman kan kadang namanya kita orang ya, ya namanya kerja kadangkannya gak sesuai, gak lancar terus, ada aja masalahnya.”



Gambar 2. Dokumentasi Beban Kerja

Dilihat dari hasil observasi pekerja pabrik fabrikasi baja yang terlihat sedang mengelas, ada juga bagian pemotongan dan penomoran yang mana membutuhkan konsentrasi yang cukup, pekerjaan sesuai jalur atau bidang masing-masing. Ada juga pekerja yang mengelas yang mana pekerja berhadapan langsung dengan benda panas juga ditambah dengan suhu pabrik yang panas. Dari pernyataan tentang permasalahan beban kerja yang dirasakan selama bekerja di jalur mempunyai beban pada

masing-masing orang yang berbeda-beda apalagi ditambah dengan pemberian target kerja atau *deadline* dari atasan

Kesimpulan dari hasil wawancara terhadap informan dari matriks di atas jika dibandingkan dengan hasil dokumentasi observasi bahwa memang beban kerja pada masing-masing jalur bagian pekerjaan memang berbeda juga tergantung pada target yang diberikan pada pekerja.

Tabel 5. Matriks Organisasi Kerja PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2019

Organisasi Kerja	Informan 1 "Tn. AS"	Informan 2 "Tn. Mr"	Informan 3 "Tn S"	Informan 4 "Tn M"	Informan 5 "Tn A.R"	Informan 6 "Tn F"
Struktur organisasi	Baik, dari pengaturan shift	Cukup baik, pengaturan bagian kerja	Baik, sesuai pekerjaan	Sudah diurutkan	Baik, sudah terstruktur	Baik, pembagian jalur
Mengikuti organisasi atau tidak	Tidak mengikuti	Tidak mengikuti	Tidak mengikuti	Ikut	Ikut	Ikut
Hubungan atasan dan bawahan	Baik, humble	Baik, tegas	Berwibawa tidak sombong	Baik	Baik, sudah seperti keluarga	Baik

Matriks tabel 5 di atas memperlihatkan jawaban informan terhadap persoalan organisasi kerja, pekerja sudah merasa cukup baik, hubungan dengan atasan sudah seperti teman/keluarga, seperti pernyataan informan 5 "A.R" (Karu) berikut:

"Nah itu..itu baik, karena sementara kita disini itu udah kaya keluarga yah, maksudnya biarpun dia itu sisinya manajer apa, dia nggak sungkan-sungkan ke bawah, maksudnya kepersonalnya masing-masing. Tidak..tidak..kalo toh itu emang ada kesalahan dari pekerja gak langsung di ini.. jadi musyawarah dulu dari mana awalnya kesalahan itu terjadi, tapi kalo hubungan sih disini mau atasan maupun pekerja sudah seperti keluarga."

Terkait dengan struktur organisasi kerja, informan 2 "M" pekerja menjawab berikut:

"Kalo kita..organisasi kerja yah sudah diurutkan, biasanya kan ada helper, yah .. di kita itu ada operator, kalo di bawah tangan saya ada helper sama operator saja, dua yah gitukan, kalo helper yah membantu operator gitukan, kaya mesin, pisau yah atau gergaji itu kita dibantu sama helper gitukan.. kalo nggak ada helper ya kita kasian, hanya dua jenis saja itu kan kalo saya yang megang, tapi kalo bagian lain banyak juga ada helper, ada fitter, ada welder gitu."

Tabel 6. Matriks Lingkungan Kerja PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2019

Lingkungan Kerja	Informan 1 "Tn. AS"	Informan 2 "Tn. MR"	Informan 3 "Tn S"	Informan 4 "Tn M"	Informan 5 "Tn AR"	Informan 6 "Tn F"
Lingkungan sosial di jalur	Baik, kondusif dan saling bekerja sama	Baik sekali, saling bekerja sama	Menyesuaikan terkait sosial bahasa dll	Baik karena semua di sini team work	Baik, antar pekerja kantor maupun jalur	Disini walaupun beda bahasa tapi saling memahami
Lingkungan Fisik di jalur	Bising sekali pada saat kerja	Tergantung shift, kalau siang panas sekali	Bising dan panas	Panas, bising tapi sudah disediakan ear plug	Tergantung adaptasi pekerja	Panas bising

Matriks di atas merupakan gambaran kondisi lingkungan kerja di pabrik fabrikasi baja, yang mana keseluruhan dari informan menyatakan bahwa lingkungan kerja secara

social sudah baik, berikut bias dilihat jawaban dari informan 4 "M" (Karu):

"Kalo secara sosialnya, baik, kalo bagi tim saya yah Alhamdulillah emang saya membentuk apa.. untuk kekeluargaan"

yah emang saya tidak ada jarak mandor atau anak buah, gitukan ibaratnya saya orangnya netral aja sama lingkungan saya jadi tidak ada cemburu sosial atau kecemburuan lah maksudnya tetep saya saling hormati, kalo saya gitukan sama temen-temen, jadi temen-temen juga sama ada pengeluhan yah kita selesaikan bareng-bareng gitukan, jadi kita disini kerja ada kekeluargaannya yah saya sama temen-temen ya kalo sakit biasanya kita tiga hari kalo udah ngasih surat dokter tiga hari tidak ada yah kita liat, gitukan, kita tengok bareng-bareng ya kalo manajemen disini nggak.. nggak tau gitu.. pribadi saya sendiri gitu.”

Namun berbeda dengan lingkungan social di tempat kerja, lingkungan kerja secara

fisik di jalur pabrik fabrikasi baja masih sangat berpengaruh terhadap pekerjaan, jika dilihat dari faktor suhu, bising, dan debu namun tergantung pada shift pekerja. Berikut pernyataan dari informan 2 “MR”

“Kalo secara fisik berpengaruh sama kerjaan kita, misalkan kalo malam yah kerjaan enak karna yah dingin gak terlalu panas, ya dingin, kalo malam dingin agak kaya siang hareudang (gerah) tapi yah kalo malam itu suka banyak penyakitnya juga sih jadi ada baik ada buruknya juga, soalnya kalo angin malam itu lebih jahat daripada angin siang gitu.. tapi kalo untuk suhu yah mendingan malem, kalo bising sih udah terbiasa, tapi kalo misalkan baru mah mungkin iya pasti mengganggu pekerjaan.”



Gambar 3. Dokumentasi Lingkungan Kerja

Terlihat dari gambar di atas, lingkungan kerja di jalur pabrik fabrikasi baja, yang mana lingkungan kerja di jalur pabrik fabrikasi baja diisi oleh baja-baja atau besi dan juga alat-alat

berat serta mesin-mesin yang menghasilkan sumber bising. Suhu di tempat kerja juga panas, yang dihasilkan dari percikan api mesin las dan mesin lainnya.



Gambar 4. Hasil Pengukuran Terkait Kondisi Lingkungan Kerja PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi Tahun 2019

Berdasarkan hasil telaah dokumen yang dilakukan bahwa telah dilakukan pengambilan sampel terkait suhu lingkungan dan kebisingan pada tanggal 13 Mei 2019 yang dilakukan oleh pihak Adhikari Lab. di Pabrik fabrikasi baja. Hasilnya sudah mengikuti aturan yang sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup No. 05 Tahun 2006 tentang Ambang Batas Emisi Gas Buang Kendaraan Bermotor Lama dan PP RI No. 41 Tahun 1999 tentang Pengendalian Pencemaran Udara.

Dari hasil wawancara terhadap informan sesuai matriks yang mana masing-masing informan menyatakan bahwa lingkungan secara social memang sudah baik di jalur pabrik, namun secara fisik ada beberapa informan yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja seperti suhu, bising masih mengganggu, namun jika dilihat dari hasil dokumentasi pengukuran lingkungan kerja sudah mengikuti peraturan yang berlaku.

Pembahasan

Motivasi Kerja

Azhar (2013) mendapatkan hasil bahwa ada hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Baja Baru Palembang. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran

kepuasan Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang itu didorong oleh suatu kekuatan yang ada pada diri orang tersebut, kekuatan inilah yang disebut dengan motivasi. Memotivasi karyawan merupakan. Memotivasi karyawan merupakan tugas pemimpin perusahaan untuk dapat membangkitkan atau meningkatkan motivasi karyawan seoptimal mungkin dan profesional.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Tremiaty dkk. (2019) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Komaruddin Sastradipoera (1996) bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Moekijat (1999) menambahkan bahwa analisis beban kerja yaitu penentuan

jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan selama jangka waktu tertentu. Berdasarkan perhitungan beban kerja mental karyawan faktor yang paling berpengaruh adalah faktor beban waktu kerja dengan nilai 66.83% diikuti faktor dukungan dan stres dengan nilai 17.88% dan 15.29% (Emi 2019). Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai (Musa dan Surijadi, 2020).

Organisasi Kerja

Taurisa dan Ratnawati (2012) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Musa dan Surijadi (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

1. *Motivasi Kerja*. Semua informan merasa termotivasi untuk bekerja. Semangat bekerja timbul karena faktor keluarga, tanggung jawab dan juga ingin punya pendapatan sendiri untuk tabungan masa depan, serta menginginkan pengalaman maupun pendapatan yang baik.

2. *Kepuasan Kerja*. Beberapa informan merasa kurang puas dengan penghasilan yang didapat, karena menurut mereka pendapatan yang mereka dapat tidak sesuai dengan beratnya beban kerja. Hal ini dapat menimbulkan stres bagi sebagian karyawan yang merasa bahwa harapannya tidak terpenuhi. Beberapa informan lainnya menyatakan sudah cukup puas dengan pendapatannya.
3. *Beban Kerja*. Masing-masing informan mempunyai beban kerja yang berbeda-beda dan bervariasi dari yang ringan sampai yang berat dan berisiko tinggi, karena berhadapan dengan pekerjaan yang memang pada dasarnya berat, juga ditambah dengan pekerjaan yang ditargetkan dari perusahaan. Pekerja pada dasarnya telah memiliki kesiapan menghadapi beban dan risiko kerja.
4. *Organisasi Kerja*. Organisasi kerja di PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi Pabrik Fabrikasi Baja dinilai sudah baik, hubungan atasan dan bawahan juga baik, jadi tidak berpengaruh terhadap pemicu stres pada pekerja. Justru hubungan yang baik dengan sesama pekerja dan manajemen dapat mengurangi tekanan pekerjaan.
5. *Lingkungan Kerja*. Lingkungan kerja di jalur pabrik fabrikasi baja sangat ramai, debu, bising, dan juga panas. Walaupun keadaan ini masih dalam nilai ambang batas sesuai peraturan, namun tetap saja hal ini dapat meningkatkan stres dalam bekerja.

Saran

1. Saran bagi Pabrik Fabrikasi Baja II PT Wijaya Kaya Industri & Konstruksi, agar memberikan informasi yang lebih jelas dan terbuka kepada pekerja terkait dengan beban kerja dan tanggung jawab, serta pendapatan yang diterima pekerja, sehingga pekerja lebih siap dalam menjalankan kewajibannya.
2. Perusahaan juga diharapkan terus melakukan perbaikan standar dan prosedur, sehingga pekerja dapat bekerja dengan aman, nyaman dan terhindar dari stres akibat kerja.
3. Kepada pekerja jalur disarankan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam

mengelola stres, dan juga terus menjaga hubungan sosial ke sesama pekerja dan manajemen.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang berkontribusi dalam penelitian ini, khususnya kepada:

- Ketua STIKes dan staf/dosen STIKes PHI
- Pimpinan redaksi dan reviewer Jurnal PHI;
- Pimpinan PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi;
- Seluruh responden: Pekerja, Karu dan Safetyman.

Daftar Pustaka

- A.Rosjidi Azhar, 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Baja Baru Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, Vol. 10 No. 3 <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomia>
- Erni Krisnaningsih, Khaerul Anwar, Saleh Dwiyoatno, 2019. Pengukuran Beban Kerja Mental Operator Control Room Menggunakan Metode Subjective Workload Assesment Technique (Swat) Di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk *Jurnal InTent*, Vol. 2, No. 1, Januari-Juni
- Komaruddin Sastradipoera. 1996. Pengantar Manajemen Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1999. Kamus Manajemen. Bandung: Mandar Maju
- Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset,.
- Muhammad Nur Deni Musa & Herman Surijadi, 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Public Policy*, Vol. 1, No. 2, September
- Psychologymania.com. 2012. Pengertian Stres. <http://www.psychologymania.com/2012/05/pengertian-stres.html>. Diakses Mei 2019
- PT Wijaya Karya. 2019. Profil Perusahaan PT Wijaya Karya Industri & Konstruksi 2019
- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Edisi kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. 2006. Perilaku Organisasi (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Selye, H. 1956. The Stres Of Life. New York: Mc-Graw Hill.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, E. 2008. Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Bogor. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB, Bogor.
- Tarwaka, Solichul Bakri, Likik Sudiajeng, 2004. Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan. Surakarta.
- Triemiaty, Muhammad Syamsul Maarif , Muhammad Joko Affandi, dan Pawenary, 2019. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi. *BENEFIT, Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 4, Nomor 1, Juni : 54-68
- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September Vol. 19 No. 2
- Widiastuti Dyah. 2011. Makalah Dampak Stres dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <http://widiastutidyah.wordpress.com/2011/01/20/> Diakses Mei 2019.