

## HUBUNGAN ANTARA SHIFT KERJA DENGAN STRESS KERJA TERHADAP KARYAWAN

Juhairiah Uliasi

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Ilmu Kesehatan

Correspondence author : [reabaihaqi89@gmail.com](mailto:reabaihaqi89@gmail.com)

### ABSTRAK

Berdasarkan dari hasil studi pendahuluan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia September 2019, responden sebagai observasi awal pekerja. Yaitu diketahui bahwa, 28 dari 60 responden atau 46,6% mengalami stres berat, 14 dari 60 responden atau 23,4% mengalami stres ringan, dan 10 dari 60 responden atau 16,6% mengalami stres ringan. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Hubungan Antara Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia 2021. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain studi *Cross Sectional*. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja bagian produksi di PT Coca Cola Amatil Indonesia sebanyak 320 pekerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 sampel pekerja bagian produksi dengan teknik *Total Random Sampling*. Metode pengumpulan data sumber informasi yang akan digunakan yaitu berupa data primer dan data sekunder dengan menggunakan alat ukur berupa kuisioner dan data dari perusahaan. Hasil penelitian dari uji statistik *Chi Square* menunjukkan tidak terdapat hubungan antara shift kerja ( $p = 0,727$ ) dengan stress kerja.

**Kata Kunci:** Shift kerja. Stress Kerja. Hubungan Shift Kerja Dengan Stress Kerja. 6

### ABSTRACT

Based on the results of a preliminary study at PT. Coca Cola Amatil Indonesia September 2019, respondents as initial observations of workers. It is known that, 28 of 60 respondents or 46.6% experienced severe stress, 14 of 60 respondents or 23.4% experienced mild stress, and 10 of 60 respondents or 16.6% experienced mild stress. This study aims to determine the relationship between work shifts and work stress on production employees at PT. Coca Cola Amatil Indonesia 2021. This type of research is quantitative with a Cross Sectional study design. The population of this study is the production division workers at PT Coca Cola Amatil Indonesia as many as 320 workers. The sample in this study amounted to 43 samples of production workers using Total Random Sampling technique. The data collection method of information sources that will be used is in the form of primary data and secondary data by using measuring tools in the form of questionnaires and data from the company. The results of the Chi Square statistical test showed that there was no relationship between work shifts ( $p = 0.727$ ) and work stress.

**Keywords:** Shift work, Work stress,. Relationship between Shift Work and Work Stress. 6

## PENDAHULUAN

Kesehatan kerja merupakan bagian spesifik dari segi kesehatan umumnya, yang lebih memfokuskan lingkup kegiatannya pada peningkatan kualitas hidup tenaga kerja melalui penerapan upaya kesehatan. Menurut (Widodo, 2015), “Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Widodo, 2015).

Peran upaya kesehatan kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per. 03/Men/1982 tersebut, penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja harus dilaksanakan secara menyeluruh dan terpadu (*komprehensif*), meliputi upaya kesehatan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif yang hasilnya dilaporkan kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan. Melalui upaya kesehatan preventif dan promotif (pencegahan dan peningkatan), sebagian besar kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) serta gangguan kesehatan lainnya seperti kelelahan, ketidaknyamanan terutama stres kerja dapat dicegah. Dengan upaya kesehatan kuratif dan rehabilitatif (pengobatan dan pemulihan), dampak yang ditimbulkan akibat kecelakaan dan penyakit yang terjadi dapat ditekan seminimal mungkin. Pada akhirnya dengan upaya kesehatan kerja yang komprehensif akan meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja dan produktivitas kerjanya. Stres kerja yang dialami pekerja juga merupakan salah satu faktor munculnya perilaku berbahaya yang berakibat terjadinya kecelakaan kerja (Nurhidayati, 2015).

Menurut data yang dihimpun oleh *World Health Organization* pada tahun 2014 dijelaskan bahwa sebesar 8% dari penyakit akibat kerja merupakan stres kerja atau depresi pada pekerja. Sedangkan menurut hasil survei yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* pada tahun 2014 diperoleh data sebanyak 440.000 kasus stres kerja di Inggris dengan rata-rata kejadian 1.380 kasus dari setiap

100.000 pekerja. Untuk di Indonesia survei yang dilakukan pada tahun 2012 oleh Regus Asia diperoleh hasil bahwa 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stres dibandingkan pada tahun 2011. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andri Satriadi P pada PT. Newmont Nusa Tenggara menyebutkan bahwa ada korelasi yang bermakna antara shift kerja dengan masalah stres kerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari adanya faktor lingkungan salah satunya adalah lingkungan sosial, dimana manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, maka dari itu diperlukan adanya suatu dukungan sosial. Menurut (Robbins, 2008) dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan hal tersebut dapat menyangga dampak dari timbulnya stres. Sedangkan faktor organisasi salah satunya adalah konflik peran, konflik peran dapat timbul karena seseorang mengalami kesulitan dalam melakukan dua peran dalam waktu yang bersamaan. Dari faktor individu salah satunya adalah kepribadian, kepribadian yaitu sifat ciri khas yang dimiliki oleh seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Robbins, 2008).

Hasil penelitian (Habibi & ., 2018) menunjukkan bahwa shift kerja malam lebih beresiko untuk terjadinya stres sedang dibandingkan shift kerja pagi. Karyawan yang bekerja pada shift pagi mengalami stress ringan lebih tinggi karena mempunyai waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. Shift malam mengalami stres yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak

terdapat kegiatan kerja lembur sehingga waktu istirahat sedikit. Jadi, dari hasil penelitian (Habibi & ., 2018) bahwa stres kerja pada karyawan berhubungan dengan shift kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di PT Coca Cola Amatail Indonesia Tahun 2019 terhadap 60 orang responden sebagai observasi awal pekerja pada bagian produksi. Diketahui bahwa, ada 28 dari 60 responden atau 46,6% mengalami stres berat, 14 dari 60 responden

(23,4%) mengalami stres ringan, dan 10 dari 60 responden (16,6%) mengalami stres ringan. Pada line 1, 5 dari 20 responden (5%) mengalami stres ringan, sedang dan berat. Selanjutnya line 2 diketahui bahwa 4 dari 20 responden (20%) mengalami stres ringan dan 13 dari 20 responden (65%)

mengalami stres sedang. Pada line 3, 5 dari 20 responden (25%) mengalami stres ringan, 9 dari 20 responden (45%) mengalami stres sedang dan 4 dari 20 responden (20%) mengalami stres berat. Stres yang dialami oleh pekerja ditandai dengan gejala fisiologis (metabolisme), gejala psikologis (kecemasan, mudah marah, dan konsentrasi berkurang) dan gejala perilaku mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup seperti gelisah, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur. Peneliti memperoleh informasi bahwa belum pernah dilakukannya sosialisasi dan edukasi mengenai stres kerja, pengukuran terhadap stres kerja dan salah satu pekerja menyebutkan bahwa terkadang pekerja merasa sulit tidur, hilang konsentrasi terutama pada saat shift malam dan merasa jenuh. Hal tersebut dapat diindikasikan sebagai gejala dari stres kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti ingin mengetahui apakah terdapat Hubungan Antara Shift Kerja Dengan Stress Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi di PT. Coca Cola Amatil Indonesia.

Stres kerja merupakan salah satu perhatian utama bagi kesehatan kerja terhadap tenaga kerja bahwa sekitar setengah dari semua karyawan absen dalam bekerja diakibatkan oleh gangguan yang berhubungan dengan stres akibat pekerjaan. Berdasarkan dari hasil survey pendahuluan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia September 2019, responden sebagai observasi awal pekerja. Yaitu diketahui bahwa, 28 dari 60 responden atau 46,6% mengalami stres berat, 14 dari 60 responden atau 23,4% mengalami stres ringan, dan 10 dari 60 responden atau 16,6% mengalami stres ringan. Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan shift kerja dan dengan stres kerja pada karyawan di bagian Produksi Coca Cola Amatail Indonesia”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel shift kerja dan stres karyawan di PT Coca Cola Amatail 2021. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 320 pekerja. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden yang dipilih dengan metode simple random sampling. Tempat dan waktu penelitian adalah PT Coca Cola Amatail Indonesia bulan September 2019 samapi dengan Maret 2021. Penelitian menggunakan data primer dengan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak, dilakukan analisis univariat untuk melihat gambaran distribusi frekuensi masing-masing variable penelitian dan analisis bivariat untuk melihat hubungan antara variable independen dan dependen. Uji statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* dengan derajat kemaknaan 0,05 dan kepercayaan 95%. Jika berhubungan  $P\text{-value} < 0.05$ , dan tidak berhubungan  $> 0,05$ .

## **HASIL PENELITIAN**

### Gambaran Shift Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Cola Cola Amatil Indonesia Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 43 pekerja bagian produksi di PT Coca Cola Amatil Indonesia Tahun 2021, distribusi variable shift kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu shift kerja pagi (jam 06.00-14.00), shift kerja siang (jam 14.00-22.00) dan shift malam (jam 22.00-06.00). Gambaran distribusi variabel shift kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Shift Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi di Coca Cola Amatail Indonesia Tahun 2021**

No	Shift	Frekuensi	Persentase
1	Pagi	15	34,8%
2	Siang	14	32,6%
3	Malam	14	32,6%
	Total	43	100%

*Sumber: Hasil Output SPSS 25.0 (telah diolah)*

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa proporsi tertinggi adalah pekerja yang menjalani shift pagi sebanyak 15 orang (34,8%), selanjutnya pekerja yang menjalani shift siang dan shift malam berjumlah sama yaitu sebanyak 14 orang (32,6%).

### Gambaran Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Coca Cola Amatail Indonesia Tahun 2021

Gambaran distribusi variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Tabel Gambaran Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di Coca Cola Amatail Indonesia Tahun 2021**

No	Stres kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	Ringan	1	2,3%
2	Sedang	18	41,9%
3	Berat	22	51,2%
4	Sangat Berat	2	4,7%
	Total	43	100%

*Sumber: Hasil Output SPSS 25.0 (telah diolah)*

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa proporsi tertinggi adalah pekerja yang mengalami stress berat sebanyak 22 orang (51,2%), selanjutnya pekerja yang mengalami stress sedang sebanyak 18 orang (41,9%).

### Hubungan Shift kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Coca Cola Amatail Indonesia Tahun 2021

Berdasarkan analisis univariat didapatkan sebaran data stress kerja berada lebih banyak pada kategori sedang dan berat, selanjutnya peneliti memutuskan untuk menggabungkan kategori ringan ke dalam kategori berat, dan kategori sangat berat digabung dengan stress kategori berat. Sehingga hanya terdapat 2 kategori stress kerja yang dianalisis pada tahap bivariat.

Hasil analisis hubungan antara variable shift kerja dengan stress kerja pada pekerja di PT Coca Cola Amatail Indonesia Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 5.3.

**Tabel 4.3**  
**Hubungan Shift kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Coca Cola Amatail Indonesia Tahun 2021**

Shift Kerja	Stres Kerja						P-Value
	Berat		Sedang		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Pagi	8	53,3	7	46,7	15	100	0,727
Siang	7	50	7	50	14	100	
Malam	9	64,3	5	35,7	14	100	

Berdasarkan analisis bivariat didapatkan nilai p-value sebesar 0,727 artinya tidak ada hubungan antara shift kerja dengan stress kerja pada karyawan di bagian produksi PT. Coca Cola Amatil Indonesia Tahun 2021. Berdasarkan table 5.3 diketahui bahwa proporsi tertinggi kejadian stress kerja pada pekerja shift pagi adalah stress berat sebanyak 8 orang (53,3%), selanjutnya proporsi tertinggi kejadian stress kerja pada pekerja shift malam adalah kategori stress berat sebanyak 9 orang (64,3%), sedangkan pada pekerja shift siang proporsi stress kerja yang dialami adalah berjumlah sama antara kategori shift berat dan shift sedang.

## PEMBAHASAN

### Gambaran Shift Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Cola Cola Amatil Indonesia Tahun 2021

PT Coca Cola Amatail Indonesia menerapkan pola shift kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu shift kerja pagi (jam 06.00-14.00), shift kerja siang (jam 14.00-22.00) dan shift malam (jam 22.00-06.00). Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa proporsi tertinggi adalah pekerja yang menjalani shift pagi sebanyak 15 orang (34,8%), selanjutnya pekerja yang menjalani shift siang dan shift malam berjumlah sama yaitu sebanyak 14 orang (32,6%). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Rahmawati et al., 2020), shift pagi 18 sebanyak 18 orang (45%), shift siang sebanyak 13 orang (32,5%) dan shift malam sebanyak 9 orang (22,5%).

Pembagian jam kerja berdasarkan shift pagi-siang-malam di unit produksi PT Coca Cola Amatil Indonesia dikarenakan adanya aktivitas produksi yang dilakukan secara terus menerus. Shift kerja diberlakukan agar tidak terjadi penumpukan beban kerja dalam satu waktu. Hal ini sejalan dengan penjelasan (Tongkukut et al., 2019) bahwa adanya ketetapan ukuran dan batasan shift kerja bertujuan untuk menghindari terlalu lamanya jam kerja, diantaranya : (a) Apabila bekerja dalam jangka waktu yang lama dari jam kerja normal, kelelahan akibat kerja akan lebih banyak dirasakan dan apabila jam kerja terlalu lama dapat menyebabkan stres akibat jam kerja yang berlebihan. (b) Shift yang jauh lebih lama dari biasanya mengurangi waktu beristirahat seperti waktu untuk tidur dan tentunya waktu istirahat sangat penting bagi kesehatan para pekerja. (c) Jam lembur yang panjang sering terjadi pada situasi beban kerja yang berat dan jam lembur yang panjang ditambah tinggi beban kerja menghasilkan beban ganda pada kesehatan pekerja. (d) Sehingga jam kerja yang terlalu lama sering terjadi penggabungan bekerja shift, seperti tugas siang dan malam, atau tugas pagi dan siang hari.

### Gambaran Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Coca Cola Amatail

## Indonesia Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa proporsi tertinggi adalah pekerja yang mengalami stress berat sebanyak 22 orang (51,2%), selanjutnya pekerja yang mengalami stress sedang sebanyak 18 orang (41,9%). Hal ini sejalan dengan penelitian (TBSA, 2014), pekerja yang mengalami stress sedang sebanyak 16 orang (13,2%) dan pekerja yang mengalami stress berat sebanyak 95 orang (78,5%).

Stres kerja berdasarkan hasil observasi pada penelitian ini dapat terjadi karena tidak adanya dukungan sosial yaitu berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan, sehingga pekerja cenderung lebih mudah mengalami stres. Tidak adanya dukungan sosial tersebut menyebabkan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Hal yang diketahui adalah lingkungan dimana lingkungan berperan sangat penting dalam membuat seseorang menjadi stres atau tidak, khususnya lingkungan kerja. Kondisi karyawan yang sedang ditangani oleh pekerja pada saat penelitian berlangsung juga dapat mempengaruhi hasil stress kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat ILO (2017) yang menjelaskan bahwa stress kerja adalah suatu respon fisik dan emosi yang muncul saat kebutuhan pekerjaan tidak sesuai dengan kapabilitas, daya, dan kebutuhan pekerjanya. Tuntutan psikologis pada pekerja, berhubungan dengan kecepatan dan intensitas, keterampilan yang dibutuhkan, dan kemampuan untuk bersaing dengan rekan. Dimensi kedua mengacu pada kontrol pekerjaan. Pekerja memiliki kewenangan untuk menggunakan kemampuan intelektualnya dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan tugasnya, serta pekerja memiliki kewenangan untuk membuat keputusan tentang bagaimana melakukan tugas tersebut.

Penyebab lain yaitu manajemen jam kerja karyawan seperti pembagian shift kerja, tugas kerja, dan rotasi kerja, sehingga karyawan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat menimbulkan stress kerja. Hasil ini sejalan dengan teori menurut Tarwaka (2015) suatu keadaan yang dapat menimbulkan stress pada seseorang tetapi belum tentu akan menimbulkan hal yang sama terhadap orang lain. Berdasarkan data dari Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas, 2017) prevalensi stress kerja penduduk Indonesia adalah 11,6% dan bervariasi di antara provinsi dan kabupaten/kota (Kemenkes, 2108). Dapat disimpulkan bahwa stress akibat kerja masih tinggi secara nasional. Pekerja yang mengalami stres kerja rendah mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 37 hingga 40 jam, sedangkan pekerja yang mengalami stres kerja sedang mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 61 hingga 71 jam. Sebaliknya, pekerja yang mengalami stres kerja tinggi mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 41 hingga 60 jam.

Berdasarkan kuesioner, proporsi stress kerja yaitu responden yang diharuskan bekerja dengan sangat intensif (81.4%), responden yang diharuskan bekerja dengan sangat cepat (79.1%), responden yang selalu diperhatikan ketika bekerja oleh jajaran manajer (59.3%), responden yang waktu kerjanya sangat fleksibel/lebih produktif (52.3%), dan responden yang tidak dapat beristirahat secara cukup (51.2%). Artinya beban kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan dan tuntutan pekerjaan menimbulkan masalah stress akibat kerja pada karyawan sehingga menimbulkan efek buruk bagi produktifitas kerja karyawan.

## Hubungan Shift kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Coca Cola Amatail Indonesia Tahun 2021

Hasil analisis bivariat didapatkan nilai p-value sebesar 0,727 artinya tidak ada hubungan antara shift kerja dengan stress kerja pada karyawan di bagian produksi PT. Coca

Cola Amatil Indonesia Tahun 2021. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yaitu (Rahmawati et al., 2020) menunjukkan tidak ada perbedaan dan hubungan yang bermakna bermakna antara shift kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang bisa mempengaruhi stres kerja, yaitu ketidakpastian pekerjaan, kemampuan yang tidak digunakan, dan penilaian diri dan penelitian (Arumaningrum, 2014) tidak berhubungan yang signifikan shift kerja dengan stress kerja yang di alami para pekerja tetapi keduanya berhubungan positif.

Karyawan yang bekerja pada shift malam terpaksa harus beristirahat pada siang hari, ketika kondisi tubuh mereka biasanya terbangun dan begitu juga sebaliknya. Tidur pada siang hari lebih pendek dibandingkan dengan tidur malam, dan tidur siang hari juga tidak memiliki kualitas sebaik tidur malam hari. Dampak dari rendahnya kualitas dan kuantitas tidur ini dapat memicu kantuk dan tertidur disaat yang tidak tepat atau saat bekerja. Ketika seseorang merasa mengantuk, maka ia akan dengan mudah kehilangan konsentrasi yang dapat menjadi penyebab kecelakaan kerja. Observasi ini sejalan dengan teori menurut Admi (2018) efek dari shift kerja itu sendiri adalah bisa berdampak pada tidur, kesehatan, penampilan, dan hasil organisasi. Shift kerja mempengaruhi tidur dan terbangun dengan mengganggu sirkadian peraturan, kehidupan keluarga dan sosial. Tidur diperoleh pada siang hari atau di waktu yang teratur adalah kualitas yang lebih buruk daripada yang diperoleh selama normal.

Data Riskesdas (2018) menunjukkan prevalensi stress akibat kerja yang ditunjukkan dengan gejala-gejala depresi dan kecemasan untuk usia 15 tahun ke atas mencapai sekitar 14 juta orang atau 6% dari jumlah penduduk Indonesia. Prevalensi stress kerja pada penduduk Indonesia 1,7 per mil. World Health Organization/WHO (2017) secara global, diperkirakan 300 juta orang terkena depresi. Lebih banyak wanita terpengaruh daripada pria. Setiap tahun 12,2 juta orang, kebanyakan di negara berkembang, meninggal karena penyakit akibat kerja yang tidak dapat dikontrol sementara masih dalam masa kerja aktif. Masalah kesehatan yang terkait dengan pekerjaan mengakibatkan kerugian ekonomi 4-6% dari PDB untuk sebagian besar negara. Sekitar 70% pekerja tidak memiliki asuransi untuk mengatasinya jika terjadi penyakit akibat kerja.

ILO (2017) menerapkan pengukuran untuk mengidentifikasi stres dalam kehidupan kerja dan mengurangi efek bahayanya. Diharapkan pekerja dan tempat kerja akan dapat menggunakan pengukuran untuk mendeteksi penyebab stres di tempat kerja dan ambil langkah efektif untuk mengatasinya. Hal ini sangat penting bagi keberhasilan program di tempat kerja menekankan kontrol bahwa proses mencegah stres dikaitkan dengan penilaian risiko. Kebijakan pencegahan stres di tempat kerja seharusnya bukan dokumen terpisah, dan masalahnya harus diintegrasikan ke dalam keseluruhan pekerjaan kebijakan keselamatan dan kesehatan. Diantara pengukuran stress kerjanya yaitu: (1) Kepemimpinan dan keadilan di tempat kerja. (2) Mengendalikan pekerjaan mereka sendiri (terlibat proses pengambilan keputusan). (3) Dukungan sosial. (4) Lingkungan fisik (lingkungan kerja yang nyaman). (5) Keseimbangan hidup kerja dan waktu kerja (sistem shift yang teratur). (6) Pengakuan di tempat kerja (apresiasi hasil kerja). (7) Perlindungan dari serangan tingkah laku (ditegakkannya etika dan hukum). (8) Keamanan kerja. (9) Informasi dan komunikasi yang aktif.

Berdasarkan hasil observasi PT Coca Cola Amatil Indonesia belum pernah melakukan analisis gejala stress kerja pada pekerja, sehingga belum ada program kesehatan kerja yang secara khusus dilakukan untuk mengendalikan stress kerja. Untuk itu peneliti menyarankan agar pihak manajemen dapat mengadakan pelayanan kesehatan khususnya dibidang konseling

atau penyuluhan untuk pegawai terutama pada karyawan sehingga meminimalisir terjadinya stres kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Proporsi tertinggi adalah pekerja yang menjalani shift pagi sebanyak 15 orang (34,8%), selanjutnya pekerja yang menjalani shift siang dan shift malam berjumlah sama yaitu sebanyak 14 orang (32,6%). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa proporsi tertinggi adalah pekerja yang mengalami stress berat sebanyak 22 orang (51,2%), selanjutnya pekerja yang mengalami stress sedang sebanyak 18 orang (41,9%). Tidak terdapat hubungan shift kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT Coca Cola Amatail ( $p$ -value = 0,727 dan OR 0,643). Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka saran yang diberikan peneliti terkait permasalahan stres kerja yaitu sebagai berikut. Peneliti menyarankan dapat memberikan pelayanan kesehatan seperti konseling atau penyuluhan tentang stres kerja kepada karyawan, untuk pekerja shift siang dan malam disarankan agar lebih menjaga waktu istirahat dengan baik agar dapat meningkatkan produktifitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, M. et al. (2012). The Impact of The Pursuit of Sustainability on The Financial Performance of The Firm. Jacksonville University. *Journal of Sustainability and Green Business*.
- Akhwanul Akhmal, F. L. (2011). *Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)*. 66, 145–154.
- Anatan, & L. E. L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Alfabeta.
- Anies. (2014). *Kedokteran Okupasi Berbagai Penyakit Akibat Kerja Dan Upaya Penanggulangan Dari Aspek Kedokteran* (A. Media (ed.)).
- Anwar, P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Aprianti, R.-, & Suroho, A.-. (2018). Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Dosen Tetap di Stikes Y Bengkulu. *Photon: Jurnal Sain Dan Kesehatan*, 9(1), 189–196. <https://doi.org/10.37859/jp.v9i1.1082>
- Arumaningrum, diah gayatri. (2014). Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di PT X Tahun 2014. *Lincoln Arsyad*, 3(2), 1–46. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>
- Cooper Cary, S. A. (2015). *Stress Managemen Yang Sukses*. Kesain Blanc.
- Crawford, J. H. J. D. (2005). *The Short –Form Version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21)*. The British Psychological Society.
- Dwi, R. (2015). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT. Gentong Gotri Semarang*.
- Giovanni, T. M. (2015). *Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado*. 91.
- Girdano, D. A. dkk. (2005). *Controlling Stress And Tension* (7 th Editi). Pearson Education Inc.
- Habibi, J., & . J. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50–59. <https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>
- Hadipoetro, S. (2014). *Manajemen Komprehensif Keselamatan Kerja Jakarta : Yayasan Putra Tarbiyyah Nusantara*. Yayasan Putra Tarbiyyah Nusantara.
- Indriani, Y. & B. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Lestari, I. (2013). *Pengembangan Bahan Ajar Berbasis Kompetensi: Sesuai dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Yrama Widya.
- Lovibond, L. P. F. (2013). *Manual for the depression anxiety stres scales*. The Psychology

- Foundation of Australia Inc.
- Muliadi. (2015). *Hubungan kondisi kerja dengan stres kerja perawat dirungan intasalisasi gawat darurat medik rsup prof. dr. r. d. kandou manado*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>
- Rahmawati, H. R., Koeseomo, G. S., Studi, P., Program, K., Kedokteran, F., Pembangunan, U., Jakarta, N. V., Ilmu, D., Masyarakat, K., Kedokteran, F., Pembangunan, U., Jakarta, N. V., Ilmu, D., Masyarakat, K., Kedokteran, F., Pembangunan, U., Jakarta, N. V., Ilmu, D., Masyarakat, K., ... Jakarta, N. V. (2020). *Hubungan antara B eban K erja , S hift K erja dan L ingkungan K erja F isik terhadap S tres K erja P erawat di R uang R awat I nap di RSUD UKI*. 2017, 123–134.
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104–110. <https://doi.org/10.18051/JBiomedKes.2019.v2.104-110>
- Robbins. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Salemba Empat (ed.)). Robbins, S. . dan J. T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (C. M. Maju (ed.)).
- Setyowati, N. (2015). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi*.
- Sherwood, L. (2014). *Fisiologi manusia : dari sel ke sistem*. (EGC (ed.); Edisi 8).
- TBSA. (2014). *Stress Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. 02(01), 634. <https://hsg>
- Tongkukut, S. H. J., As'ari, A., Bobanto, M. D., Suoth, V., & Viola, T. (2019). Identifikasi Akuifer Di Lahan Pembangunan Tempat Pembuangan Akhir (Tpa) Sampah Di Desa Ilo-Ilo Kecamatan Wori Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal MIPA*, 8(3), 177. <https://doi.org/10.35799/jmuo.8.3.2019.26192>
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono. Edisi Pertama*. Graha Ilmu.
- Waluyo, G. dan. (2015). *Keselamatan Kerja*.
- WHO, I. A. for R. on C. (2015). *Globocon 2015. Estimated Cancer Incidence, Mortality, and Prevalence World Wide in 2015*.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.