

Original Article *)

Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi di PT Pembangunan Perumahan (Persero) Proyek BNI PIK 2*(Analysis of Work Stress Levels in Construction Workers at PT Pembangunan Perumahan (Persero) BNI PIK 2 Project)***Muhammad Qadri Asrar^{1*}, Wishnu Uzma Aljauza P², Ambi Pradiptha³**^{1,2,3}Universitas Indonesia Maju, Jakarta, Indonesia

*Email correspondent: muhammadqadria25@gmail.com

Abstract

Introduction: Work stress is a condition when an individual experiences pressure or tension in their work and work environment, so that the individual responds negatively and feels burdened in completing their obligations. Triggers for work stress can arise from several workplace issues, such as excessive work demands and inadequate rest for workers, ultimately impacting the physical, psychological, and behavioral aspects of the worker.

Methods: This research design employs an analytical approach, utilizing a cross-sectional study design. Based on the data on the number of employees & worker populations in each division of 300 people. The error tolerance in this study is 5% (0.05). The object of this study uses the Slovin formula calculation, which indicates that researchers need 279.66 samples, and will be rounded up to 280 respondents.

Results: From this study, it was found that the showed that age had a significant effect on role conflict, quantitative overload, career development, and responsibility towards others, but did not affect role ambiguity and qualitative overload. Meanwhile, gender only affected qualitative overload and responsibility towards others, but did not affect other aspects. For example, the length of service affected quantitative overload, qualitative overload, and career development, but did not affect role ambiguity, role conflict, and responsibility towards others.

Conclusion: To create a healthy and harmonious work environment, companies can clarify the tasks of each individual, improve training skills, and provide *family visit programs* to the industry so that employees can relieve their longing for their families. Balanced rewards with sanctions will make them feel appreciated, while regular psychosocial interviews help maintain mental well-being.

Keywords: Job Stress, Role Ambiguity, Role Conflict, Quantitative Overload, Qualitative Overload, Career Development, and Responsibility Towards Others.

Artikel

Disubmit (Received) : 04 May 2024

Diterima (Accepted) : 05 May 2024

Diterbitkan (Published): 30 May 2024

Copyright: © 2024 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Pendahuluan

Industri konstruksi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial suatu negara. Di Ghana, industri konstruksi merupakan kontributor terbesar kedua terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dengan 13,7%, tepat setelah industri tanaman pangan.¹ Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pelaksanaan proyek konstruksi karena peran sumber daya manusia sangat dominan sebagai penggerak utama dalam pengerjaan proyek konstruksi.² Stres kerja merupakan indikasi utama yang mengakibatkan terganggunya fisik dan mental setiap manusia, yang berakibat mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek terpenting dalam pelaksanaan suatu proyek konstruksi, hal tersebut dikarenakan suatu proyek konstruksi melibatkan berbagai macam sumber daya.³ Stres kerja diukur berdasarkan indikator yang disebutkan oleh Darmawan & Djaelani (2021) yang terdiri dari faktor kelelahan, beban kerja, lingkungan kerja, dan tekanan kerja. Dampak stres dalam organisasi akan mempengaruhi karyawan secara fisik, afektif, dan perilaku seperti menurunnya kesehatan mental karyawan, yang menyebabkan kinerja menurun, meningkatnya kecelakaan dan menurunnya bisnis dalam bekerja.⁴

Menurut laporan (Gallup Consulting, 2024) data stres kerja di lingkungan kerja terdapat 41% karyawan melaporkan mengalami "banyak stres".⁵ Namun, stres sangat bervariasi tergantung pada bagaimana organisasi dijalankan. Mereka yang bekerja di perusahaan dengan praktik manajemen yang buruk (tidak terlibat secara aktif) hampir 60% lebih mungkin mengalami stres daripada orang yang bekerja di lingkungan dengan praktik manajemen yang baik (terlibat).⁶ Faktanya, mengalami "banyak stres" dilaporkan sekitar 30% lebih sering oleh karyawan yang bekerja di bawah manajemen yang buruk daripada oleh mereka yang menganggur.⁷ Di negara Asia Tenggara pada 2021 hingga akhir Maret 2022, sebanyak 20 persen dari 1000 responden merasa stress ketika berada di tempat kerja. "Stres kerja yang kronis dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan jiwa, seperti kecemasan dan depresi," kata Sunardi.⁸

Laporan The Health and Safety Executive (HSE) tahun 2023 juga melaporkan sebanyak 875 ribu kasus stress, depresi dan kecemasan terdapat 17,1 juta hari hilang akibat stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan.⁹ "Penelitian menunjukkan tekanan kerja, tuntutan tinggi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mempengaruhi kesehatan jiwa pekerja," kata Sekjen Kemnaker dalam sambutan yang dibacakan Karo Humas Kemnaker Sunardi Manampiar Sinaga dalam puncak peringatan Hari Kesehatan Jiwa Sedunia (HKJS).¹⁰

Stres merupakan kondisi individual yang muncul akibat lingkungan, situasi sosial, serta tuntutan fisik yang mungkin merugikan serta sulit untuk dikendalikan.¹¹ Menurut (Permatasari & Prasetyo, 2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi psikis yang muncul akibat ketidakselarasan antara tanggungan kerja dan kompetensi seseorang dalam menyikapi tekanan.¹²

Secara umum, stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor. National Health Council (2004) mengategorikan pemicu stres kerja terdapat tiga kelompok: faktor organisasi, faktor lingkungan, serta faktor pribadi. Tiga aspek utama yang berkaitan dengan stres di tempat kerja meliputi cara organisasi beroperasi, karakteristik pribadi individu, dan lingkungan sekitar sebagai sumber stres.¹³

Menurut (Kemnaker, 2018), tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja, Pengukuran dan pengendalian faktor psikologis harus dilakukan melalui manajemen stress.¹⁴ Pengukuran stress kerja juga ada berbagai macam bentuknya, seperti kuesioner DASS 42, NIOSH, dan Job Stress Survey (JSS) serta dari kuesioner yang di keluarkan oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05 Tahun 2018.¹⁰

Didalam penelitian ini peneliti memilih untuk melakukan penelitian terhadap perusahaan PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk atau biasa disingkat menjadi PP, adalah sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang konstruksi.¹⁵ Perusahaan ini didirikan oleh Bank Industri Negara pada tanggal 26 Agustus 1953 dengan nama NV Pembangunan Perumahan. Proyek Pembangunan Gedung BNI dikawasan PIK 2 ini terletak di Jl. Letjen S. Parman, Kosambi CBD PIK 2 Kab. Tangerang, Banten 15211.

Metode

Desain penelitian ini merupakan penelitian bersifat analitik dengan desain penelitian yang dilakukan adalah cross-sectional study. Termasuk analitik karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel, yaitu variabel-variabel stress kerja dengan variabel bebas seperti umur, lama bekerja, dan jenis kelamin terhadap tingkat stress kerja di perusahaan proyek pembangunan gedung BNI PIK 2. Populasi dalam studi ini mencakup seluruh karyawan yang terlibat dalam proyek pembangunan gedung BNI PIK 2, dengan total sekitar 300 karyawan dan populasi sampel 280 dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini dilakukan di proyek pembangunan gedung Bank BNI yang berlokasi di kawasan PIK 2, dengan kontraktor utama PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. Perusahaan ini merupakan BUMN yang bergerak di bidang konstruksi, industri, engineering procurement, serta construction (EPC). Lokasi proyek berada di Jl. Letjen S. Parman, Kosambi CBD PIK 2, Kabupaten Tangerang, Banten 15211.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling purposif, yaitu metode non-probabilitas yang memilih sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Teknik ini dipilih karena memungkinkan pemilihan individu atau kelompok yang memiliki informasi atau karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari dua bagian, yaitu data demografi responden serta pernyataan yang menggambarkan tingkat stres berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018. Analisis data dilakukan menggunakan software statistik IBM SPSS Statistics Versi 27 dengan metode analisis univariat dan bivariat. Tahapan penelitian meliputi studi literatur, penentuan sampel dan instrumen penelitian, serta tabulasi dan pengolahan data menggunakan uji Chi-Square/SPSS.

Hasil

Analisis Univariat

Tabel 1. Umur

Usia	Jumlah	Presentase
20-24 Tahun	29	10,4%
25-29 Tahun	96	34,3%
30-34 Tahun	46	16,4%
35-39 Tahun	24	8,6%
40-44 Tahun	27	9,6%
45-49 Tahun	24	8,6%
50-54 Tahun	22	7,9%
55-59 Tahun	12	4,3%
Total	280	100%

Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 280 karyawan di PT PP (Persero) Tbk Proyek BNI PIK 2 yang terdiri dari beberapa divisi yang ada di perusahaan tersebut. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai gambaran responden berdasarkan usia. Responden dalam penelitian ini berasal

dari usia yang berbeda-beda, mulai dari usia 20 tahun sampai 59 tahun, peneliti mengkategorikan usia kedalam delapan kategori.

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	208	74,3%
Perempuan	72	25,7%
Total	280	100%

Sebanyak 208 responden (74,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 72 responden (25,7%) berjenis kelamin perempuan. Maka dapat disimpulkan, bahwa responden penelitian terbanyak berada di jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 208 atau mencapai 74,3%. Selanjutnya adalah penjelasan responden berdasarkan lama bekerja para responden di Perusahaan PT PP (Persero) Tbk Proyek BNI PIK 2 tersebut. Pada tabel 4.3 dibawah ini akan digambarkan mengenai lama bekerja responden dalam penelitian.

Tabel 3. Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 Tahun	7	2,5%
1-5 Tahun	54	19,3%
6-10 Tahun	117	41,8%
16-20 Tahun	68	24,3%
21-25 Tahun	12	4,3%
26-30 Tahun	18	6,4%
31-35 Tahun	4	1,4%
Total	280	100%

Bisa dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 280 orang, sebanyak 7 responden (2.5%) dengan lama bekerja <1 tahun, 54 responden (19.3%) dengan lama bekerja 1 tahun-5 tahun, 117 responden (41.8%) dengan lama bekerja 6 tahun-10 tahun, 0 responden (0 %) dengan lama bekerja 11 tahun-15 tahun, 68 responden (24,3%) dengan lama bekerja 16 tahun-20 tahun, 12 responden (4,3%) dengan lama bekerja 21 tahun-25 tahun, 18 responden (6,4.%) dengan lama bekerja 26 tahun-30 tahun, dan 4 responden (1.4%) dengan lama bekerja 31 tahun-35 tahun. Maka dapat disimpulkan, responden dalam penelitian terbanyak terdapat pada lama bekerja 6 tahun-10 tahun yang berjumlah 117 atau mencapai 41,8 %.

Analisis Bivariat

Tabel 4. Variabel Stres Kerja

No	Variabel	Jumlah	Presentase
	Ketaksaan Peran		

1	Stres Ringan	38	13,6%
2	Stres Sedang	239	85,4%
3	Stres Berat	3	1,1%
Total		280	100%
Konflik Peran			
1	Stres Ringan	6	2,1%
2	Stres Sedang	274	97,9%
3	Stres Berat	0	0%
Total		280	100%
Beban Berlebih Kuantitatif			
1	Stres Ringan	12	4,3%
2	Stres Sedang	268	95,7%
3	Stres Berat	0	0%
Total		280	100%
Beban Berlebih Kualitatif			
1	Stres Ringan	7	2,5%
2	Stres Sedang	267	95,4%
3	Stres Berat	6	2,1%
Total		280	100%
Pengembangan Karir			
1	Stres Ringan	0	0%
2	Stres Sedang	277	98,9%
3	Stres Berat	3	1,1%
Total		280	100%
Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain			
1	Stres Ringan	4	1,4%
2	Stres Sedang	276	98,6%
3	Stres Berat	0	0%
Total		280	100%

Pembahasan

Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa hubungan kasus usia dengan ambiguitas peran memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,109 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Selain itu diketahui pula bahwa usia dengan konflik peran memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Kemudian diketahui pula bahwa usia dengan beban berlebih kuantitatif memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Kemudian diketahui pula bahwa usia dengan beban berlebih kualitatif memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,088 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Kemudian diketahui pula bahwa usia dengan pengembangan karir memiliki Asymp. Nilai Sig (2-lateral) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Kemudian diketahui pula bahwa usia dengan tanggung jawab terhadap orang lain memiliki Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Jenis kelamin dengan ambiguitas peran memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,306 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Selain itu diketahui pula bahwa hasil

penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin dengan konflik peran memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,145 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Kemudian diketahui pula bahwa jenis kelamin dengan beban berlebih kualitatif memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Jenis kelamin dengan beban berlebih kuantitatif memiliki Asymp. Nilai Sig (2-lateral) sebesar $0,537 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Kemudian diketahui pula bahwa jenis kelamin dengan pengembangan karir memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,306 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Kemudian diketahui pula bahwa jenis kelamin dengan tanggung jawab terhadap orang lain memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Lama bekerja dengan ambiguitas peran memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,086 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Kemudian diketahui pula bahwa masa kerja dengan konflik peran memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,795 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Diketahui pula bahwa lamanya kerja dengan beban berlebih kuantitatif memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Kemudian diketahui bahwa lamanya kerja dengan beban berlebih kualitatif memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Kemudian diketahui bahwa lamanya kerja dengan pengembangan karir memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dan diketahui pula bahwa lamanya kerja dengan tanggung jawab terhadap orang lain memiliki nilai Asymp. Sig (2-lateral) sebesar $0,018 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Kesimpulan

Pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat stres kerja di PT PP (Persero) Tbk Proyek BNI PIK 2 tertinggi berada pada kategori sedang pada seluruh karyawan dan pekerja. Terdapat persentase umur lebih besar yang tergolong kedalam kategori < 34 tahun yaitu sebesar 59.18% sehingga hasil kesimpulannya bahwa umur memiliki pengaruh terhadap tingkat stres kerja di PT PP (Persero) Tbk Proyek BNI PIK 2. Sedangkan faktor jenis kelamin menunjukkan pengaruh yang bervariasi terhadap stres kerja, dimana terdapat hubungan dengan ambiguitas peran, konflik peran, dan beban berlebih kualitatif, namun tidak dengan beban berlebih kuantitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perempuan lebih rentan mengalami stres karena lebih mengutamakan perasaan, dikarenakan lingkungan proyek mayoritas adalah laki-laki jadi dalam perhitungan jumlah sampel lebih dominan laki-laki mengalami stres kerja dalam kategori jenis kelamin.

Untuk kategori faktor lama bekerja yang juga menunjukkan pengaruh yang bervariasi terhadap stres kerja, mengingat pada industri konstruksi adanya perbedaan target penyelesaian proyek antara pekerja subkontraktor dengan karyawan kontraktor, sehingga lama masa kerja tidak selalu dapat dijadikan tolak ukur dalam menentukan tingkat stres kerja.

Makna Singkatan (Abbreviations)

Contoh: IMT : Indeks Masa Tubuh
PDB : Produk Domestik Bruto
HKJS : Hari Kesehatan Jiwa Sedunia
BUMN : Badan Usaha Milik Negara
EPC : Engineering Procurement, Construction

Konflik Kepentingan

Menyatakan bahwa penelitian ini independen dari konflik kepentingan individu dan organisasi.

Pendanaan

Sumber dana pada penelitian ini menggunakan dana pribadi author.

Kontribusi Penulis

Penelitian ini dilakukan oleh TM sebagai author.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada unit yang terlibat dalam memberi dukungan pada keberhasilan penelitian ini.

References

1. Boadu EF, Wang CC, Sunindijo RY. Characteristics of the Construction Industry in Developing Countries and Its Implications for Health and Safety: An Exploratory Study in Ghana. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 Jan;17(11):4110.
2. Darmawan D, Djaelani M. Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS J Eng Technol*. 2021 Dec 7;1(2):55–9.
3. Wulandari A, Asyani YP. Indikator-indikator yang mempengaruhi stres kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3). *Narotama J Tek Sipil*. 2022;6(1):24–9.
4. Putrie HC, Faraz F. Organizational Cynicism Reviewed from Work Stress to Shipping Employee Organization Support. *Psikostudia J Psikol*. 2022 Mar 12;11(1):79–88.
5. Gallup Consulting. State of the Global Workplace: 2024 Report. 2024. 1–122 p.
6. 81+ Troubling Workplace Stress Statistics [Updated for 2025] - SSR [Internet]. [cited 2025 Oct 24]. Available from: <https://www.selectsoftwarereviews.com/blog/workplace-stress-statistics>
7. Matsaganis MD, Petraki M, Balourdos D. Poor Employment Conditions and Immigrant Health in Europe. *Soc Sci*. 2025 Jan;14(1):2.
8. Triwardini A. Stress Pengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja, Kemnaker Berusaha Jaga Mental Health [Internet]. *Kabar DKI*. Available from: <https://dki.pikiran-rakyat.com/lifestyle/pr-3098668001/stress-pengaruhi-kesehatan-jiwa-pekerja-kemnaker-berusaha-jaga-mental-health>
9. HSE Annual Report and Accounts 2023/24.
10. Rintoko. Kemnaker : Stress Pengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja : Berita : Kementerian Ketenagakerjaan RI [Internet]. [cited 2025 Oct 24]. Available from: <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-stress-pengaruhi-kesehatan-jiwa-pekerja>
11. Lantara D, Nusran M. Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. 2019. 196 p.
12. Permatasari HI, Prasetyo AP. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (ALMANA) VOL. 2 NO. 1/ APRIL 2018*. 2018;2(1).
13. National Advisory Mental Health Council - February 2004 [Internet]. 2004. Available from: <https://videocast.nih.gov/watch=3005>
14. Permenaker Nomor 5 Tahun 2018.pdf [Internet]. [cited 2025 Oct 24]. Available from: https://www.llg-bwi.org/file_publish/Permenaker%20Nomor%205%20Tahun%202018.pdf
15. PP Construction & Investment. In: Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas [Internet]. 2025 [cited 2025 Oct 24]. Available from: https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=PP_Construction_%26_Investment&oldid=27726589

*) Original Article

--- ISJHS ---