



## Analisis Faktor Psikologi Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada PT. XYZ

Anggoro Daru Mukti<sup>1\*</sup>, Bayu Surya Praditar<sup>2</sup>, Andie Setiyawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Teknik Industri, Universitas Mercu Buana, Indonesia

Korespondensi email: [anggara.mgg@gmail.com](mailto:anggara.mgg@gmail.com)

### Abstraksi

*Uncomfortable workplace conditions play an important role in causing work stress. Whereas work stress can directly affect the safety and health of workers. This is because work stress can trigger health problems and even work accidents. The method used is a quantitative method. The data obtained from the results of distributing questionnaires with a total of 250 respondents were processed and analyzed using SPSS 22.00 software for windows. Factor 1 was able to explain 37.461% of variations, namely role ambiguity, role conflict, career development, work stress, work conflict. While factor 2 explains 20.126% of the variation which includes quantitative overload, qualitative overload. From these results, to reduce employee work stress, it is necessary to make clear SOPs for each employee and make team building sessions between leaders and employees in reducing the workload.*

*Keywords: Work Stress, Occupational Health, Production Quality, SPSS*

### I. Pendahuluan

Dalam Undang-undang No 1 Tahun 1970 disebutkan bahwa pelaksanaan keselamatan kerja dilakukan salah satunya untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik secara fisik, psikis, peracunan, infeksi dan penularan [1]. Penyakit akibat kerja sendiri terjadi akibat paparan faktor resiko yang terdapat di tempat kerja, seperti kondisi tempat kerja, peralatan kerja, material yang dipakai, proses produksi, cara kerja, limbah perusahaan dan hasil produksi [2]. Dampak yang timbul jika terjadi penyakit akibat kerja tentunya akan mempengaruhi produktivitas pekerja dalam bekerja. Hal ini tentunya juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang berdampak pada hasil produksi [3].

Stress akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan [4]. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stress karena beban kerja yang tidak sesuai, buruknya lingkungan sosial, konflik yang terjadi, perlakuan yang tidak menyenangkan dari atasan, lingkungan kerja yang berbahaya [5]. Kondisi tempat kerja yang tidak nyaman tersebut menjadi peranan yang penting dalam menyebabkan terjadinya stress kerja. Padahal stress kerja secara langsung dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Hal ini dikarenakan stress kerja dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja [6].

Menurut NIOSH, stress akibat kerja merupakan masalah umum yang saat ini terjadi di tempat kerja di Amerika. Berdasarkan hasil penelitian *Northwestern National Life*, satu dari empat pekerja di Amerika berpendapat bahwa pekerjaan merupakan penyebab stress nomor satu dalam hidup mereka. Dalam sebuah survei yang dilakukan *Princeton Survey Research Associates* disebutkan bahwa, tiga dari empat orang di Amerika mengatakan bahwa pekerja pada saat ini memiliki tingkat stress kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi beberapa tahun sebelumnya [7]. Tuntutan pekerjaan yang semakin tingginya tentunya memaksa pekerja untuk dapat bekerja secara cepat. Hal ini yang kemudian membuktikan bahwa pekerja semakin menyadari bahwa pekerjaan merupakan salah satu sumber stress yang seringkali terjadi dalam kehidupan mereka yang akan mempengaruhi proses produksi apabila terjadi kecelakaan kerja dan menurunnya citra perusahaan serta berkurangnya konsumen akibat dari kecelakaan kerja yang disebabkan stress kerja operator atau karyawan [8].

## II. Metodologi

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan jumlah responden 250 orang dengan variable ketaksaan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, pengembangan karir, tanggung jawab terhadap orang lain, stress kerja dan konflik kerja. Selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan *software SPSS 22.00 for windows*.

Analisis faktor adalah analisis yang digunakan untuk melakukan pengurangan data atau kata lain melakukan peringkasan atau pengelompokan data atau variabel menjadi lebih kecil jumlahnya [9]. Dan untuk menguji ketepatan analisis faktor, penulis menggunakan pengukuran kelayakan sampel Barlet *test of sphericity* dan KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sample Adequacy*) dengan membandingkan korelasi parsial. Dengan indeks dari KMO adalah antara 0.5 sampai 1.0 dengan ketentuan jika nilai KMO dibawah 0.5 menyatakan bahwa korelasi antara pasangan variabel atau indicator tidak dapat dijelaskan oleh variable atau indicator lainnya dan dengan demikian berarti analisis faktor tidak tepat, demikian pula sebaliknya, apabila nilai KMO lebih besar dari 0.5 maka analisis faktor dapat digunakan [10]. Pada teknik analisis faktor penulis juga menggunakan bantuan *software SPSS 20.00 for windows*.

## III. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis faktor pada *software SPSS* di temukan pada tabel output KMO and *bartlett's test* untuk nilai KMO MSA adalah 0.704 dengan nilai sig. <0.05. Dengan demikian maka analisis faktor dapat dilanjutkan dimana telah memenuhi syarat  $KMO > 0.50$  dan  $sig < 0.05$ .

**Tabel 1.** KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.704
Bartlett's Test of Approx. Sphericity Chi-Square	194.855
df	21
Sig.	.000

1. Ketaksaan peran sebesar 0.573
2. Konflik peran sebesar 0.679
3. Beban berlebih kuantitatif sebesar 0.579
4. Beban berlebih kualitatif sebesar 0.614
5. Pengembangan karir sebesar 0.735
6. Tanggung jawab terhadap orang lain sebesar 0.443 (dilakukan eliminasi)
7. Stress kerja sebesar 0.779
8. Konflik kerja sebesar 0.628

Pada tabel *output Anti-image matrix* nilai MSA masing-masing variabel adalah:

**Tabel 2.** Ant-image matrices

		Anti-image Matrices						
		Ketaksaan Peran	Konflik Peran	Beban Berlebih Kuantitative	Beban Berlebih Kualitative	Pengembangan Karir	Stress Kerja	Konflik Kerja
Anti-image Covariance	Ketaksaan Peran	.816	-.167	-.072	.038	-.075	-.138	-.117
	Konflik Peran	-.167	.498	-.181	-.121	-.078	-.082	.195
	Beban Berlebih Kuantitative	-.072	-.181	.774	-.175	.154	.080	.039
	Beban Berlebih Kualitative	.038	-.121	-.175	.877	.031	-.041	-.071
	Pengembangan Karir	-.075	-.078	.154	.031	.650	-.075	.200
	Stress Kerja	-.138	-.082	.080	-.041	-.075	.671	.168
	Konflik Kerja	-.117	.195	.039	-.071	.200	.168	.507
Anti-image Correlation	Ketaksaan Peran	.653 <sup>a</sup>	-.262	-.090	.045	-.103	-.187	-.181
	Konflik Peran	-.262	.717 <sup>a</sup>	-.291	-.184	-.138	-.142	.387
	Beban Berlebih Kuantitative	-.090	-.291	.554 <sup>a</sup>	-.213	.217	.111	.063
	Beban Berlebih Kualitative	.045	-.184	-.213	.609 <sup>a</sup>	.040	-.053	-.106
	Pengembangan Karir	-.103	-.138	.217	.040	.747 <sup>a</sup>	-.113	.349
	Stress Kerja	-.187	-.142	.111	-.053	-.113	.802 <sup>a</sup>	.288
	Konflik Kerja	-.181	.387	.063	-.106	.349	.288	.685 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisa faktor adalah nilai MSA > 0.50, dimana pada variabel tanggung jawab terhadap orang lain memiliki nilai MSA 443 atau <0.50. sehingga untuk variabel tanggung jawab terhadap orang lain di lakukan eliminasi dan dilakukan analisa faktor kembali dengan hasil output untuk semua variabel telah memenuhi nilai MSA >0.50.

**Tabel 3.** Output Comunalities

Communalities

	Initial	Extraction
Ketaksaan Peran	1.000	.269
Konflik Peran	1.000	.724
Beban Berlebih Kuantitatif	1.000	.660
Beban Berlebih Kualitatif	1.000	.511
Pengembangan Karir	1.000	.638
Stress Kerja	1.000	.561
Konflik Kerja	1.000	.669

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Dapat dilihat pada variabel *communalities* ketaksaan peran dianggap tidak dapat menjelaskan factor karena nilai *extraction*  $<0.50$ , sedangkan untuk variabel lainya dianggap dapat dipakai untuk menjelaskan faktor.

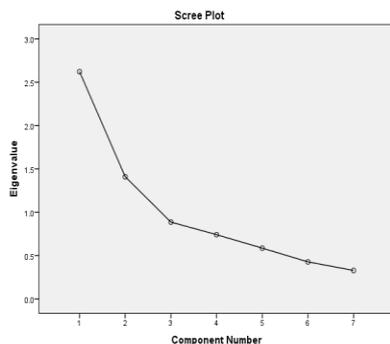
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.622	37.461	37.461	2.622	37.461	37.461	2.491	35.588	35.588
2	1.409	20.126	57.586	1.409	20.126	57.586	1.940	21.988	57.586
3	.886	12.664	70.250						
4	.741	10.587	80.837						
5	.586	8.371	89.209						
6	.427	6.106	95.314						
7	.328	4.686	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Tabel 4.** Output Total variance explained

Dalam penelitian ini terdapat 7 variabel atau komponen yang dilakukan analisa dengan *initial eigen values* total adalah 7 (2.622+1.409+0.886+0.741+0.586+0.427+0.328). sedangkan pada *extraction sums of squared loading* menunjukan jumlah variasi yang terbentuk adalah 2 variasi faktor, yaitu 2.622 dan 1.409 (nilai *eigen values* harus  $> 1$ ), dengan total % of *variance* 57.586 yang berarti faktor 1 dan faktor 2 mampu mnejelaskan 57.586 variasi yang terbentuk.



**Gambar 1.** Scree Plot Component Number

**Tabel 5.** Output Componen Matrix

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component	
	1	2
Ketaksaan Peran	.490	.169
Konflik Peran	.823	.214
Beban Berlebih Kuantitatif	.289	.759
Beban Berlebih Kualitatif	.219	.680
Pengembangan Karir	.664	-.445
Stress Kerja	.718	-.211
Konflik Kerja	-.785	.230

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

**Tabel 6.** Output Rotated Componen Matrix

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component	
	1	2
Ketaksaan Peran	.408	.320
Konflik Peran	.707	.473
Beban Berlebih Kuantitatif	.023	.812
Beban Berlebih Kualitatif	-.017	.714
Pengembangan Karir	.773	-.202
Stress Kerja	.748	.037
Konflik Kerja	-.817	-.041

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 3 iterations.

Pada *table rate component matrix* untuk kelompok tiap variabel adalah:

1. Variabel Ketaksaan peran, nilai korelasi variabel ini dengan vektor 1 = 0.408 dan factor 2 = 0.320, maka variabel ini masuk ke dalam kelompok vektor 1 (factor 1  $>$  factor 2).
2. Variabel Konflik peran, nilai korelasi variabel ini dengan vektor

1 = 0.707 dan factor 2 = 0.473, maka variabel ini masuk ke dalam kelompok vaktor 1 (factor 1 > factor 2).

3. Variabel Beban berlebih kauntitatif, nilai korelasi variabel ini dengan vaktor 1 = 0.023 dan factor 2 = 0.812, maka variabel ini masuk ke dalam kelompok vaktor 2 (factor 2 > factor 1).
4. Variabel Beban Berlebih Kualitatif, nilai korelasi variabel ini dengan vaktor 1 = 0.017 dan factor 2 = 0.714, maka variabel ini masuk ke dalam kelompok vaktor 2 (factor 2 > factor 1).
5. Variabel Pengembangan karir, nilai korelasi variabel ini dengan vaktor 1 = 0.773 dan factor 2 = 0.202, maka variabel ini masuk ke dalam kelompok vaktor 1 (factor 1 > factor 2).
6. Variabel Stress Kerja, nilai korelasi variabel ini dengan vaktor 1 = 0.748 dan factor 2 = 0.037, maka variabel ini masuk ke dalam kelompok vaktor 1 (factor 1 > factor 2).
7. Variabel Konflik Kerja, nilai korelasi variabel ini dengan vaktor 1 = 0.817 dan factor 2 = 0.041, maka variabel ini masuk ke dalam kelompok vaktor 1 (factor 1 > factor 2).

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan dalam analisis factor ini terdiri dari 2 faktor yaitu factor stress dan konflik kerja serta factor beban berlebih, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 7.** Analisis faktor

Faktor	Variabel
1 (stress dan konflik kerja)	Ketaksaan peran, Konflik peran, Pengembangan karir, stress kerja, konflik kerja
2 (Beban berlebih)	Beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif (Beban berlebih)

**Tabel 8.** *Componen Transformation Matrix*

*Component Transformation Matrix*

Component	1	2
1	.944	.329
2	-.329	.944

*Extraction Method: Principal Component Analysis.*

*Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.*

Pada *component transformation matrix* menunjukkan bahwa nilai korelasi pada komponen 1 dan komponen 2 adalah 0.944 atau > 0.5, maka kedua factor yang terbentuk dapat disimpulkan layak untuk merangkum ketujuh variabel yang dianalisis.

#### IV. Kesimpulan

Dari hasil analisis terlihat bahwa nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) pada tabel adalah 0.704 Hasil menunjukkan bahwa instrumen valid karena nilai KMO MSA (*Keiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*) melebihi batas signifikansi 0.50. Selain itu, *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai 194.855 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa indikator cukup valid. Dari 8 Variabel indikator yang dianalisis dan setelah melewati

analisa KMO MSA, ternyata dari hasil analisis ekstraksi di SPSS menjadi 2 faktor (nilai eigen value > 1, menghasilkan 2 faktor). Faktor 1 mampu menjelaskan 37.461 % variasi, yaitu Ketaksaan peran, Konflik peran, Pengembangan karir, stress kerja, konflik kerja. Sedangkan factor 2 menjelaskan 20.126 % variasi yang meliputi Beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif. Namun untuk variabel tanggung jawab terhadap orang lain dikeluarkan dari instrumen penelitian karena tidak melewati batas signifikansi 0.50. Dari hasil tersebut untuk mengurangi stres kerja karyawan maka perlu dibuat SOP yang jelas setiap karyawan dan dibuatkan sesi team *building* antara pimpinan dan karyawan dalam mengurangi beban bekerja.

#### Daftar Pustaka

- [1] O. Frendy and V. Silalahi, "Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja di PT. STTC (Sumatra Tobacco Trading Company) Pematang Siantar," 2016.
- [2] F. I. Utami and Sugiharto, "Identifikasi bahaya fisik, mekanik, kimia dan risiko," *Higeia J. Public Heal. Res. Dev.*, vol. 4, no. 1, pp. 67–76, 2020, [Online]. Available: <file:///C:/Users/A S U S/Downloads/34581-Article Text-106423-1-10-20201001.pdf>.
- [3] A. Suparwo, H. Suhendi, and M. N. Shobary, "Pengelolaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada UMKM Bandung Indo Garmen," *J. Abdimas BSI J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 2, no. 1, pp. 10–20, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/abdimas/article/view/4855>.
- [4] Moh Muslim, "Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 " 193," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 192–201, 2020.
- [5] S. Riadi, D. Setiyawati, S. Situmeang, and J. A. Kesehatan, "Jurnal Kesmas Prima Indonesia Jurnal Kesmas Prima Indonesia Vol 2 No 1 ( 2020 )," vol. 2, no. 1, pp. 25–29, 2020.
- [6] D. M. Amar, D. Lusiana, and M. K. Nuryanto, "Hubungan kebisingan dengan kejadian Hearing Loss dan Stress Kerja di Area Produksi PT.X," *Husada Mahakam J. Kesehat.*, vol. 5, no. 1, p. 1, 2019, doi: 10.35963/hmj.v5i1.162.
- [7] J. Rofik, B. Rozaq, and K. Malang, "Kejadian Stres Kerja Di Sakinah Supermarket the Correlation of Islamic Job Music Implementation," vol. 8, no. 1, pp. 66–75, 2019, doi: 10.20473/ijosh.v8i1.2019.66.
- [8] D. Sunarsi, *Seminar Sumber Daya Manusia*, no. 1. 2019.
- [9] Amindo, Wardayani, and D. Wahyudi, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Memilih Kuliah Di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan," *Sekol. Tinggi Ilmu Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2018, [Online]. Available: [http://www.nutricion.org/publicaciones/pdf/prejuicios\\_y\\_verdades\\_sobre\\_grasas.pdf%0Ahttps://www.colesterolfamiliar.org/formacion/guia.pdf%0Ahttps://www.colesterolfamiliar.org/wp-content/uploads/2015/05/guia.pdf](http://www.nutricion.org/publicaciones/pdf/prejuicios_y_verdades_sobre_grasas.pdf%0Ahttps://www.colesterolfamiliar.org/formacion/guia.pdf%0Ahttps://www.colesterolfamiliar.org/wp-content/uploads/2015/05/guia.pdf).
- [10] Y. M. Indeks, "Analisis Statistik Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Indeks Prestasi Mahasiswa," *Saintia Mat.*, vol. 1, no. 5, pp. 483–494, 2013.