HJK HOLISTIK JURNAL KESEHATAN
ISSN 1978-3337 (Print)
ISSN 2620-7478 (Online)
DOI: 10.33024

Nomor: 79/E/KPT/2023

INFORMASI ARTIKEL
Received: July, 08, 2025
Revised: July, 28, 2025
Available online: August, 02, 2025
at: https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk

Analisis faktor psikososial terhadap tingkat distres pada karyawan PT XX

Riyan Saputra*, Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Riyan Saputra. *Email: saputrariyan06@gmail.com

Abstract

Background: Psychosocial risks and their impact on mental and physical health are among the most challenging issues in occupational safety and health. In addition to their negative impact on individual health, psychosocial risks can also negatively impact organizational efficiency and the national economy. XX Limited Liability Company is a company operating in the mining industry. Through a comprehensive, evidence-based approach, organizations can optimize employee performance while maintaining their health and safety, thereby driving sustained productivity and job satisfaction.
Purpose: To identify psychosocial risk factors and analyze employee stress levels.
Method: This research is a quantitative, descriptive cross-sectional study conducted on employees of the XX limited liability company in East Kalimantan from October to November 2024. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire in accordance with Ministerial Regulation No. 5/2018 to measure psychosocial factors, as well as through Focus Group Discussions (FGDs). The target sample size was 102 individuals, with representatives from various job levels. Data analysis was performed using SPSS with univariate analysis.
Results: The average total scores for psychosocial factors were role ambiguity 8.64 (low risk), role conflict 9.88 (low risk), quantitative burden 10.35 (moderate risk), qualitative burden 12 (moderate risk), career development 10.31 (moderate risk), and responsibility towards others 16.33 (moderate risk).
Conclusion: Psychosocial conditions or descriptions indicate a moderate level of risk, with responsibility towards others being the highest risk factor, and the majority of respondents experienced moderate distress.
Suggestion: Companies can improve the positive assessment of qualitative burden by recalculating workload and workforce availability, and strengthening existing telecounseling programs.

Keywords: Employees; Psychosocial Factors; Work Distress.

Pendahuluan: Risiko psikososial dan dampaknya terhadap kesehatan mental dan fisik merupakan salah satu permasalahan paling menantang dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selain dampak buruknya terhadap kesehatan individu, risiko psikososial juga dapat berdampak negatif terhadap efisiensi organisasi dan perekonomian nasional. PT XX merupakan perusahaan yang bergerak di Industri pertambangan. Melalui pendekatan yang komprehensif dan berbasis bukti, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sambil menjaga kesehatan dan keselamatan mereka, sehingga mendorong produktivitas dan kepuasan kerja yang berkelanjutan.
Tujuan: Untuk mengidentifikasi faktor risiko psikososial dan menganalisis tingkat distres pada karyawan.
Metode: Penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan potong lintang (*cross-sectional*), dilakukan pada karyawan PT. XX di Kalimantan Timur dari Oktober-November 2024. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert sesuai Permenaker No. 5/2018 untuk mengukur faktor psikososial, serta melalui *Focus Group Discussion* (FGD). Jumlah sampel yang ditargetkan adalah 102, dengan perwakilan dari berbagai tingkat

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i5.1160

jabatan. Analisis data akan dilakukan menggunakan SPSS dengan analisis univariat.
Hasil: Rata-rata total skor faktor psikososial adalah ketidakjelasan peran 8.64 (*low risk*), konflik peran 9.88 (*low risk*), beban kuantitatif 10.35 (*medium risk*), beban kualitatif 12 (*medium risk*), pengembangan karir 10.31 (*medium risk*), dan tanggung jawab terhadap orang lain 16.33 (*medium risk*).
Simpulan: Kondisi atau gambaran psikososial menunjukkan tingkat medium risk dan yang memiliki nilai dengan resiko tertinggi adalah tanggung jawab terhadap orang lain serta mayoritas responden mengalami distress tingkat sedang.
Saran: Perusahaan dapat meningkatkan penilaian positif pada aspek beban kualitatif dengan menghitung kembali beban kerja dan ketersediaan *man power* serta memperkuat program telekonseling yang telah disediakan.

Kata Kunci: Distres Kerja; Faktor Psikososial; Karyawan.

PENDAHULUAN

Risiko psikososial dan dampaknya terhadap kesehatan mental dan fisik merupakan salah satu permasalahan paling menantang dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selain dampak buruknya terhadap kesehatan individu, risiko psikososial juga dapat berdampak negatif terhadap efisiensi organisasi dan perekonomian nasional. Terdapat potensi kerugian sebesar satu triliun USD per tahun akibat hilangnya produktivitas pekerja karena kesehatan mental pekerja yang buruk. *World Health Organization* (WHO) mendefinisikan kesehatan mental sebagai keadaan kesejahteraan mental yang memungkinkan seseorang untuk menghadapi tekanan hidup, mengembangkan potensi diri, belajar dengan baik, bekerja dengan baik, dan berkontribusi pada komunitasnya (World Health Organization, 2022).

Beban kerja mental adalah beban kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi, beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan adanya kejadian distres. Distres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Fahamsyah, 2017). Di Indonesia, Undang-Undang (UU) No. 18 tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa mendefinisikan kesehatan mental sebagai kondisi seorang individu dapat berkembang secara fisik, mental, spiritual, dan sosial sehingga individu tersebut menyadari kemampuan sendiri, dapat mengatasi tekanan, dapat bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi untuk komunitasnya. Kesehatan mental merupakan hak asasi manusia yang krusial untuk perkembangan individu, masyarakat, dan ekonomi (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2014).

Menurut data dari *Mental Health America* tahun 2019, hampir 90% pekerja global melaporkan bahwa distres dan tekanan di tempat kerja memengaruhi kesehatan mental mereka. Selain itu, jam kerja yang panjang juga berkontribusi signifikan terhadap gangguan kesehatan mental di kalangan pekerja. Bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu dapat berkontribusi pada peningkatan depresi, kecemasan, masalah tidur, dan risiko penyakit jantung koroner (Fairbrother & Warn, 2003). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental di tempat kerja meliputi beban kerja yang berat, tenggat waktu dan target yang ketat, ketidakjelasan dalam pembagian peran dan tanggung jawab, pengawasan yang kurang ketat, jam kerja yang panjang, tuntutan emosional dan fisik yang tinggi, minimnya penghargaan dan umpan balik, serta adanya intimidasi atau diskriminasi dari atasan (Rojas, Martínez, Martínez, Franco, & Jiménez-Molina, 2019).

Pentingnya perhatian terhadap masalah kesehatan mental di tempat kerja, seperti depresi dan kecemasan, terletak pada dampaknya terhadap jam kerja, absensi, dan risiko kecelakaan, yang semuanya dapat menurunkan produktivitas (de Oliveira, Saka, Bone, & Jacobs, 2023). Tempat kerja yang mendukung kesehatan mental dan membantu pekerja dengan riwayat masalah mental dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan produktivitas (Reenen, Proper, & van den Berg, 2012).

Bahaya faktor psikososial sebagai interaksi antara atau diantara lingkungan kerja, konten pekerjaan, kondisi organisasi dan kapasitas pekerja, kebutuhan, budaya, dan pertimbangan personal pekerja yang dapat memengaruhi kesehatan,

Riyan Saputra*, Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Riyan Saputra. *Email: saputrariyan06@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i5.1160

prestasi kerja dan kepuasan kerja melalui persepsi dan pengalaman. Hasil respon karena faktor psikososial yaitu berupa respon stres negatif atau distres (Faiz & Nasri, 2022).

Survei yang dilakukan dengan melibatkan 4,170 karyawan dari berbagai perusahaan di seluruh dunia melaporkan peningkatan persentase karyawan yang mengalami tingkat distres menengah dan tinggi pada tahun 2023, yaitu sebesar 73%. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan saat ini dan keterbatasan keterampilan karyawan dapat menyebabkan distres di tempat kerja. Faktor di tempat kerja yang dapat menyebabkan distres kerja dikenal dengan istilah faktor atau bahaya psikososial (Pratama & Susilowati, 2024). 42.65% dari total 1,857responden yang merupakan karyawan tambang mengalami distres kerja. Terdapat perbedaan signifikan dalam prevalensi distres kerja di antara karyawan tambang berdasarkan jenis kelamin, usia, riwayat pendidikan, dan unit operasi (Li, Sun, Ge, Liu, & Chen, 2019). Distres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor diluar organisasi, faktor organisasi, faktor internal individu dan faktor kelompok (Mualim & Adeko, 2020).

PT XX merupakan perusahaan yang bergerak di Industri pertambangan. Temuan-temuan ini mendorong perlunya urgensi adanya kajian psikososial yang dilakukan secara rutin untuk memberikan umpan balik bagi manajemen dalam menciptakan kondisi psikososial yang positif yang akan berkontribusi pada peningkatan keselamatan kerja dan produktivitas perusahaan. Melalui pendekatan yang komprehensif dan berbasis bukti, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sambil menjaga kesehatan dan keselamatan mereka, sehingga mendorong produktivitas dan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

METODE

Penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan potong lintang (*cross-sectional*), dilakukan pada karyawan PT. XX di Kalimantan Timur dari Oktober-November 2024. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert sesuai Permenaker No. 5/2018 untuk mengukur faktor psikososial, serta melalui *Focus Group Discussion* (FGD). Jumlah sampel yang ditargetkan adalah 102, dengan perwakilan dari berbagai tingkat jabatan. Analisis data akan dilakukan menggunakan SPSS dengan analisis univariat.

Alat pengumpulan data pada pada penelitian ini adalah data primer dengan melakukan pengukuran langsung menggunakan Kuesioner, sedangkan data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah gambaran umum PT XX yang diperoleh melalui data profil perusahaan. Kuesioner terdiri dari 10 pernyataan. Pernyataan negatif (E1, E2, E3, E6, E9 dan E10) diberi skor dari 1-4 dan pernyataan positif (E4, E5, E7 dan E8) diberikan skor sebaliknya yaitu dari 4-1. Skor observasi menghasilkan rentang nilai 10 – 40 dan skoring untuk tiga kategori risiko psikososial adalah rendah jika hasil skor ≤20, sedang jika hasil skor ≤30, dan tinggi jika hasil skor >30.

Uji validitas untuk soal pilihan ganda dilihat dari signifikansi uji korelasi koefisien Pearson, apabila nilai tidak signifikan (<0.05) atau sesuai jumlah sampel, maka soal akan dihapus. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas pada soal yang sudah diuji validitasnya. Uji reliabilitas dilihat dari nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha/ r alpha), apabila nilai r alpha ≥ 0.6 maka pertanyaan dinilai reliabel. Penelitian ini telah lulus uji Komisi Etik Penelitian Universitas Mitra Indonesia dengan nomor: S.25/177/FKES10/2025.

Riyan Saputra*, Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Riyan Saputra. *Email: saputrariyan06@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i5.1160

HASIL

Tabel 1. Distribusi Demografi Karakteristik Responden (N=102)

Variabel	Hasil
Umur (n/%) (Mean±SD) (Rentang)(Tahun)	(30.22±7.717) (20-57)
20-30	61/60.0
31-40	34/33.0
41-50	4/5.0
>50	2/2.0
Masa Kerja (n/%) (Tahun)	
1-5	56/55.0
6-10	12/12.0
11-15	18/17.0
16-20	14/14.0
>20	2/2.0
Waktu Kerja (n/%)	
Shift	53/52.0
Non Shift	49/48.0
Domisili (n/%)	
Rumah Sendiri	17/17.0
Mess Perusahaan	59/58.0
Rumah Kontrak	7/6.0
Rumah Keluarga	2/2.0
Kost	17.17.0
Status Perkawinan (n/%)	
Lajang	44/43.0
Menikah	58/57.0
Tingkatan Distres (n/%)	
Sama sekali tidak distres	15/15.0
Ringan	30/30.0
Sedang	38/38.0
Berat	16/16.0
Sangat berat	1/1.0

Tabel 1. menunjukkan bahwa usia rata-rata responden dan standar deviasi adalah (30.22±7.717) dengan rentang usia 20-57 tahun. Berdasarkan masa kerja mayoritas adalah 1-5 tahun yaitu 56 responden (55.0%), dengan mayoritas waktu kerja adalah *shift* yaitu 53 (52.0%). Berdasarkan domisili mayoritas responden tinggal di mess yang sudah disediakan perusahaan yaitu dengan jumlah 59 (58.0%) dan mayoritas responden memiliki status perkawinan menikah yaitu 58 (57.0%). Berdasarkan tingkat *distress*, sebesar 30% responden melaporkan mengalami distres ringan, 38% responden mengalami distres sedang, 16% responden mengalami distres berat, 1% responden mengalami distres sangat berat, dan 15% responden melaporkan sama sekali tidak mengalami distres.

Riyan Saputra*, Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Riyan Saputra. *Email: saputrariyan06@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i5.1160

Tabel 2. Skala Faktor Psikososial Berdasarkan Permenaker No 5 Tahun

Faktor Psikososial	Skala
Ketidakjelasan Peran	8.64
Konflik Peran	9.88
Beban Kuantitatif	10.35
Beban Kualitatif	12
Pengembangan Karir	10.31
Tanggung jawab terhadap orang lain	16.33

Berdasarkan Tabel 2. rata-rata total skor faktor psikososial adalah ketidakjelasan peran 8.64 (*low risk),* konflik peran 9.88 (*low risk*), beban kuantitatif 10.35 (*medium risk*), beban kualitatif 12 (*medium risk*), pengembangan karir 10.31 (medium risk), dan tanggung jawab terhadap orang lain 16.33 (*medium risk*)

Tabel 3. Hubungan Faktor Individu dengan Distres Kerja Karyawan

Faktor Individu	Distribusi Distres (%)				
	Sama sekali tidak distres	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
Jabatan					
Section Head	25.00	25.00	0.00	50.00	0.00
Supervisor	12.50	25.00	25.00	37.50	0.00
Group Leader	13.89	27.78	38.89	16.67	2.78
Admin	25.00	25.00	25.00	25.00	0.00
Mekanik	17.50	32.50	40.00	10.00	0.00
Operator	0.00	33.33	66.67	0.00	0.00
Driver	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
Crew/Helper	0.00	50.00	50.00	0.00	0.00
Usia					
20 - 30	13.11	29.51	37.70	18.08	1.64
31 - 40	20.00	31.43	37.14	11.43	0.00
41 - 50	0.00	40.00	40.00	20.00	0.00
>50	0.00	50.00	50.00	0.00	0.00
Waktu Kerja					
Shift	12.96	38.89	37.04	11.11	0.00
Non Shift	16.33	22.45	38.78	20.41	2.04

Berdasarkan Tabel 3. jabatan sebagai section head mayoritas mengalami distres berat sebanyak 50%. Supervisor mengalami distres berat sebanyak 37.50%, *group leader* distres sedang sebanyak 38.89%, admin distres dalam sekali sama sekali hingga berat masing-masing 25%. Mayoritas jabatan sebagai mekanik dan operator mengalami distres sedang, masing-masing sebanyak 40% dan 66.67%. Sementara itu, *driver* seluruhnya mengalami distres ringan dan *crew/helper* sama-sama mengalami distres ringan dan sedang dengan persentase 50%. Responden yang berusia antara 20-30 dan 31-40 tahun, mayoritas mengalami distres sedang, masing-masing sebanyak 37.70% dan 37.14%. Pada usia 41-50 dan >50 tahun mengalami distres ringan dan sedang dengan persentase masing-masing 40% dan 50%. Berdasarkan waktu kerja, karyawan *shift* mengalami distres pada tingkat ringan sebanyak 38.89%, sedangkan karyawan *non shift* mengalami distres sedang sebanyak 38.78%.

Riyan Saputra*, Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Riyan Saputra. *Email: saputrariyan06@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i5.1160

PEMBAHASAN

Distres kerja memiliki potensi mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Faktor pemicu terjadinya distres kerja diantaranya yaitu faktor lingkungan kerja dan psikososial. Hasil survei pada karyawan PT. RPS ditemukan 60% mengalami distres kerja, 60% menilai lingkungan fisik kerja kurang baik, dan 70% memiliki masalah psikososial (Putri & Kurniawidjaja, 2023). Berdasarkan Permenaker No 5/2018, faktor-faktor psikososial meliputi enam aspek yaitu ketidakjelasan peran, konflik peran, beban kuantitatif, beban kualitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, 2018).

Faktor ketidakjelasan peran meliputi tujuan tugas dan pekerjaan yang tidak jelas, pelaporan yang tidak jelas kepada siapa, tidak memiliki wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab, tidak memahami apa yang diharapkan dari dirinya, dan tidak memahami peran pekerjaan dalam memenuhi tujuan organisasi secara keseluruhan (Albasithu & Wartono, 2024). Berdasarkan hasil wawancara dan *focus group discussion*, terdapat beberapa pernyataan terkait ketidakjelasan peran bahwa tugas dan pekerjaan yang ada saat ini sudah sesuai jobdesk dan sesuai dengan kapasitas masing-masing dan pas dengan jabatan fungsionalnya.

Beberapa faktor penyebab konflik peran meliputi tugas atau proyek yang tidak diperlukan, posisi terjepit antara atasan dan bawahan, ketidakpatuhan terhadap jalur perintah formal, pekerjaan yang ditugaskan kepada satu orang tetapi dikerjakan oleh orang lain, serta permintaan yang saling bertentangan dari satu atau lebih individu (Albasithu & Wartono, 2024). Berdasarkan hasil wawancara dan *focus group discussion*, terdapat beberapa pernyataan terkait konflik peran, Jumlah personil di masing-masing bagian kurang di waktu-waktu tertentu saat tuntutan capaian meningkat. Begitu pun dengan kondisi kerja di lapangan. Hal ini makin menekan bila ada tim kerja yang mengundurkan diri.

Faktor beban kuantitatif mencakup membawa pekerjaan pulang ke rumah setiap sore atau akhir pekan untuk mengejar deadline, merasa menghabiskan terlalu banyak waktu untuk pertemuan yang tidak penting, tanggung jawab terhadap semua proyek secara bersamaan yang sulit dikelola, menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitas harian, serta kurangnya waktu untuk istirahat secara berkala (Albasithu & Wartono, 2024). Berdasarkan hasil wawancara dan *focus group discussion*, terdapat beberapa pernyataan terkait beban kuantitatif seperti laporan-laporan tugas kerja yang seperti tidak ada habisnya membuat konsentrasi kerja kadang kurang fokus pada tugas utama.

Faktor beban kualitatif mencakup tuntutan pekerjaan yang berlebihan, tugas yang terlalu sulit atau kompleks, tugas yang semakin rumit seiring waktu, harapan organisasi yang melebihi keterampilan atau kemampuan yang dimiliki, serta perasaan kurang terlatih atau kurang berpengalaman untuk melaksanakan tugas dengan baik (Albasithu & Wartono, 2024). Berdasarkan hasil wawancara dan *focus group discussion*, terdapat beberapa pernyataan terkait beban kualitatif terkait teknologi yang dirasa masih kurang sesuai dengan kondisi kerja di lapangan. Semestinya teknologi pengawasan ini membantu, namun pada praktiknya menjadi hal yang membuat kerja tidak nyaman dan tertekan.

Faktor pengembangan karir meliputi tidak mempunyai kesempatan yang memadai untuk maju dalam organisasi ini, tidak memiliki harapan kenaikan pangkat jika menetap pada unit kerja saat ini, tidak ada kemajuan karir dengan menetap pada organisasi ini, mempunyai sedikit kesempatan untuk berkembang dan belajar pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan saat ini, dan karir yang tidak berkembang (Albasithu & Wartono, 2024). Berdasarkan hasil wawancara dan *focus group discussion*, terdapat beberapa pernyataan terkait pengembangan karir bahwa, Kesempatan karir di PT XX cukup terbuka, penilaian kinerja sangat objektif sesuai dengan parameter penilaian yang ada. Namun situasi ini dirasa berbeda bagi tim operator yang menyatakan jenjang karir di tim mereka lambat.

Faktor tanggung jawab terhadap orang lain meliputi tanggung jawab untuk pengembangan karyawan lain, tanggung jawab untuk membimbing dan/atau membantu bawahan menyelesaikan problemnya, membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain, tanggung jawab dalam organisasi ini lebih mengenai orang daripada barang, dan tanggung jawab atas hari depan (karir) orang lain (Albasithu & Wartono, 2024). Berdasarkan hasil wawancara dan *focus group discussion*, terdapat beberapa

Riyan Saputra*, Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Riyan Saputra. *Email: saputrariyan06@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i5.1160

pernyataan terkait tanggung jawab terhadap orang lain, seperti atasan kooperatif dan mau turut serta turun membantu bila tim kerjanya mengalami kendala. Begitu juga dengan penggunaan bahasa untuk komunikasi dirasa tepat dan mudah dipahami.

Distres kerja adalah respons psikologis dan fisiologis individu terhadap tekanan yang berasal dari lingkungan kerja. Tekanan ini bisa muncul dari berbagai sumber, seperti tuntutan pekerjaan, konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan. Kondisi ini diakibatkan oleh interaksi kompleks antara individu dan faktor-faktor lingkungan. Faktor individu mencakup karakteristik pribadi, seperti kepribadian dan cara seseorang mengelola distres, sedangkan faktor lingkungan mencakup aspek-aspek seperti beban kerja, kondisi fisik tempat kerja, dan budaya organisasi (Leka, Griffiths, & Cox, 2005).

Pengukuran distres kerja umumnya dilakukan melalui penilaian mandiri, di mana individu mengevaluasi tingkat distres yang mereka rasakan berdasarkan pengalaman pribadi. Penilaian ini membantu dalam mengidentifikasi tingkat distres yang dialami, serta faktor-faktor penyebab yang mungkin berkontribusi terhadap kondisi tersebut. Dengan memahami distres kerja, organisasi dapat menerapkan intervensi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja karyawan UMKM sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sangat berdampak kepada komitmennya dengan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja apabila telah terpenuhi akan menimbulkan motivasi untuk melakukan tindakan kearah yang lebih baik bagi tempatnya bekerja (Akbar, Suwandaru, & Muhammad, 2023).

Bahaya psikososial ini dapat mempengaruhi performa kerja serta keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Dampak yang ditimbulkan dari bahaya psikososial di bagi kesehatan pekerja diantaranya adalah distres kerja serta gejala-gejala yang menyertainya, seperti gangguan jantung, depresi, kecemasan, serta perubahan perilaku seperti merokok, konsumsi alkohol dan gangguan tidur (Burman & Goswami, 2018). Shift kerja merupakan suatu sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produksi secara maksimal dan kontinu dengan bekerja selama 24 jam dalam sehari. Selain itu juga untuk mengoptimalkan daya kerja mesin-mesin industri dan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, hal ini akan berdampak negatif pada karyawan sehingga menimbulkan kelelahan mental atau distres (Putri, Sukyati, & Febriyanti, 2021).

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa faktor risiko psikososial seperti tuntutan pekerjaan, konflik peran, kecepatan kerja, dan tuntutan emosional juga berhubungan dengan distres kerja. Tuntutan pekerjaan, kecepatan kerja, dan konflik peran mempengaruhi skor distres kerja, menjelaskan 26.5% variasi skor distres. Pekerja pelayanan kesehatan di remote site PT. X mengalami distres kerja yang signifikan, dipengaruhi oleh faktor seperti beban kerja, kecepatan kerja, dan konflik peran (Yulita & Ramdhan, 2023). Peneliti lain juga mengungkapkan hasil penelitian bahwa 55% karyawan mengalami distres kerja, 55.7%, karyawan merasa lingkungan fisik kerja buruk, dan 51.4% karyawan merasakan hubungan psikososial yang buruk. Terdapat hubungan antara lingkungan fisik kerja (p=0.000) dan faktor psikososial (p=0.000) dengan distres kerja (Pratama, 2024).

Dalam konteks ini, penting untuk mengembangkan program pengelolaan distres yang efektif untuk membantu karyawan memahami dan mengelola kesehatan mental mereka. Karyawan perlu dilibatkan dalam proses ini agar mereka dapat menyadari dan mengidentifikasi penyebab distres yang mereka alami. Berdasarkan hasil wawancara dan diskusi kelompok, beberapa poin penting mengenai distres kerja muncul, distres yang berkelanjutan, karyawan merasa bahwa distres adalah kondisi yang tidak pernah berakhir. Setiap hari, mereka dihadapkan pada tantangan baru yang memerlukan kewaspadaan, terutama di lapangan, di mana risiko dan bahaya lebih tinggi. Hal ini menciptakan siklus distres yang berkelanjutan dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik.

Beban Kerja yang meningkat seringkali meningkat saat rekan kerja pergi cuti. Dalam situasi ini, tanggung jawab terbagi menjadi lebih sedikit orang, sehingga beban kerja menjadi lebih berat. Karyawan merasa tekanan tambahan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut yang bisa menyebabkan kelelahan dan distres. Kesadaran akan Konsekuensi Pekerjaan: Meskipun mereka memahami bahwa beban kerja yang meningkat adalah bagian dari konsekuensi pekerjaan, hal ini tidak mengurangi dampak distres. Pengetahuan ini

Riyan Saputra*, Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Riyan Saputra. *Email: saputrariyan06@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i5.1160

dapat memberikan rasa kontrol, tetapi juga bisa memperparah perasaan tertekan jika tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai. Dengan demikian, program pengelolaan distres perlu mencakup pelatihan tentang cara mengidentifikasi dan menangani distres, serta menyediakan mekanisme dukungan, seperti konseling, pelatihan manajemen waktu, dan teknik relaksasi. Selain itu, penting juga untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan mental, di mana karyawan merasa aman untuk berbagi tantangan yang mereka hadapi.

SIMPULAN

Kondisi atau gambaran psikososial berada pada *medium risk*. Karyawan yang memiliki distres kerja paling berat berdasarkan jabatan adalah grup *leader* (2.78%), berdasarkan usia terletak pada rentang usia 20-30 tahun (1.64%), dan berdasarkan waktu kerja yaitu pada *non shift* (2.04%).

SARAN

Perusahaan dapat meningkatkan penilaian positif pada aspek beban kualitatif dengan menghitung kembali beban kerja dan ketersediaan *man power* serta memperkuat program telekonseling yang telah disediakan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, A., Suwandaru, R., & Muhammad, N. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Umkm. *Management and Accounting Research Journal, 3*(2), 110-125.

Albasithu, F. F., & Wartono, M. (2024). Stres Kerja Pada Karyawan Yang Berkaitan Dengan Faktor Psikososial Lingkungan Kerja. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 11-19.

Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A Systematic Literature Review of Work Distress. *International Journal of Management Studies, 3*(9), 112-132.

De Oliveira, C., Saka, M., Bone, L., & Jacobs, R. (2023). The Role Of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of The Literature. *Applied Health Economics And Health Policy, 21(*2), 167-193.

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 Tentang Kesehatan Jiwa. Diakses dari: https://rsjd-surakarta.jatengprov.go.id/wp-content/uploads/2017/10/uu_no_18_2014-2.pdf#:~:text=Kesehatan%20Jiwa%20adalah%20kondisi%20dimana%20seorang%20individu%20dapat,secara%20produktif%2C%20dan%20mampu%20memberikan%20kontribusi%20untuk%20komunitasnya.

Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 6*(1), 107-115.

Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace Dimensions, Distres and Job Satisfaction. *Journal Of Managerial Psychology, 18*(1), 8-21.

Faiz, A., & Nasri, S. M. (2022). Analisis Faktor Psikososial dan Distres Pada Pekerja Di Pt. X Tahun 2021. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama, 10*(1), 35-51.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2005). 12 Work-Related Distres: the Risk Management Paradigm. *Research Companion To Organizational Health Psychology,* 174.

Li, Y., Sun, X., Ge, H., Liu, J., & Chen, L. (2019). the Status Of Occupational Distres And Its Influence The Quality Of Life Of Copper-Nickel Miners In Xinjiang, China. *International Journal Of Environmental Research And Public Health, 16*(3), 353.

Mualim, M., & Adeko, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer Pt. Bukit Angkasa Makmur (Bam) Di Kabupaten Bengkulu Tengah. *Journal of Nursing and Public Health, 8*(1), 79-86.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. (2018). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Diakses dari: https://peraturan.go.id/id/permenaker-no-5-tahun-2018

Riyan Saputra*, Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Riyan Saputra. *Email: saputrariyan06@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i5.1160

Pratama, A. P. A. (2024). *Hubungan Faktor Lingkungan Fisik Dan Psikososial Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. RPS Di Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2023* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

Pratama, M. R., & Susilowati, I. H. (2024). Analisis Faktor Psikososial Terhadap Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Jasa Pertambangan di PT X Tahun 2024. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI), 7*(6), 1474-1487.

Putri, V. W. H., & Kurniawidjaja, L. M. (2023). Gambaran Faktor Psikososial dan Gejala Stres Kerja pada Karyawan Kantor Proyek Pembangunan X. *National Journal of Occupational Health and Safety, 3*(1), 2.

Putri, Y. A. H., Sukyati, I., & Febriyanti, A. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Distres Kerja Pada Karyawan di PT XACTI Indonesia Tahun 2021. *Buletin Kesehatan Vol, 5*(2).

Reenen, H. H. H, Proper, K. I., & van den Berg, M. (2012). Worksite mental health interventions: a systematic review of economic evaluations. *Occupational and Environmental Medicine, 69*(11), 837-845.

Rojas, G., Martínez, V., Martínez, P., Franco, P., & Jiménez-Molina, Á. (2019). Improving mental health care in developing countries through digital technologies: a mini narrative review of the chilean case. *Frontiers in public health, 7,* 391.

World Health Organization. (2022). Mental Health. Dikases dari: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

Yulita, R., & Ramdhan, D. H. (2023). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Pelayanan Kesehatan Di Remote Site PT. X. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online), 3*(2), 742-752.

Riyan Saputra*, Dadan Erwandi

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Riyan Saputra. *Email: saputrariyan06@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i5.1160