

Analysis Of Factors Affecting Job Stress Among Office Employees In PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Year 2024

Dwike Nirmala (1), Bambang Tri Wahyudi (2), Bunga Mari Sembiring (3), Jon Piter Sinaga (4)

(1)Universitas Wirahusada Medan (2)Master's Program Faculty Alumni of Public Health Institute DELI HUSADA (3)Lecture of Public Health Institute DELI HUSADA (4)Lecture of Public Health Institute DELI HUSADA

Nirmala_sari26@yahoo.com (1)bambangtri.safety@gmail.com (2), bungamerisembiring@gmail.com (3), sinagajonpiter18@gmail.com (4)

ABSTRAK

Kesehatan mental telah menjadi isu global yang mendesak sehingga perlu menjadi perhatian, hal ini karena kesehatan mental dapat memicu terjadinya stres kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan kantor PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Tahun 2024. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan studi potong lintang. Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Indonesia Daya Bahtera, sejumlah 50 orang dengan teknik total sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis univariat, bivariat dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh beban kerja, konflik interpersonal, ketidakjelasan peran dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan kantor PT. Indonesia Daya Bahtera di Jakarta Tahun 2024. Selain itu, ketidakjelasan peran menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan kantor PT. Indonesia Daya Bahtera di Jakarta Tahun 2024. Disarankan kepada pihak terkait untuk memperhatikan peran karyawan, karena ketidakjelasan peran menjadi faktor utama yang dapat menimbulkan stres kerja, mempertimbangkan pembagian beban kerja secara proposional kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk meminimalisir konflik antar karyawan dan memberikan dukungan satu sama lain antar karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Konflik Interpersonal, Ketidakjelasan Peran, Dukungan Sosial, Stres Kerja

ABSTRACT

Mental health has become a pressing global issue that requires serious attention, as it can trigger occupational stress among employees. This study aims to analyze the factors influencing work-related stress among office employees at PT. Indonesia Daya Bahtera, Jakarta, in 2024. This research employed a quantitative approach with a cross-sectional study design. The study population consisted of 50 office employees at PT. Indonesia Daya Bahtera, selected using a total sampling technique. Data were analyzed using univariate, bivariate, and multivariate analyses. The results indicate that, partially, workload, interpersonal conflict, role ambiguity, and social support significantly influence work stress among employees. Among these factors, role ambiguity was found to be the most influential determinant of occupational stress. It is recommended that relevant stakeholders pay greater attention to employee role clarity, as ambiguity in roles is the primary factor contributing to work stress. Moreover, a proportional distribution of workload, the creation of a healthy work environment to minimize interpersonal conflict and fostering mutual support among employees are also advised.

Keywords: Workload, Interpersonal Conflict, Role Ambiguity, Social Support, Occupational Stress

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Salah satu isu global adalah tentang kesehatan mental yang kini tengah mendesak. World Organization Health ((WHO, 2019) mengungkapkan bahwa depresi dan kecemasan berkontribusi terhadap kerugian ekonomi global mencapai 1 triliun dolar AS setiap tahun, yang disebabkan oleh penurunan produktivitas. Pusat ekonomi Indonesia, Jakarta menjadi episentrum dari dinamika ini, dengan 5,44 juta angkatan kerja dan pertumbuhan sektor jasa keuangan, teknologi, dan manufaktur yang masif (BPS, 2024). Tekanan untuk mencapai tujuan, persaingan yang ketat, dan ekspektasi karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan tingkat stres di antara pekerja (ILO, 2022). Stres kerja karyawan adalah masalah umum yang disebabkan oleh kurangnya ruang atau lingkungan kerja yang kurang memiliki hubungan individu, seperti yang dicatat oleh Naharini et al., (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja sangat kompleks dan multifaktorial, meliputi aspek individu, organisasi, dan lingkungan. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi stres kerja meliputi beban kerja, konflik interpersonal, ketidakjelasan peran, dukungan sosial. Beban kerja adalah Kuantitas dan jenis tugas yang diberikan kepada setiap individu terhitung pada waktu yang telah disepakati disebut beban kerja (Loudoe et al., 2023). Istilah "beban kerja" mengacu atas sejumlah kewajiban karyawan yang dialokasikan pada karyawan maupun pekerja untuk bisa selesai di periode yang telah ditentukan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi mereka (Manullang et al., 2022). Konflik interpersonal digambarkan perselisihan antara beberapa pihak dengan tujuan yang serupa (Syamsuar & Ginting, 2020). Perseteruan maupun sesuatu yang memicu selisih paham yang dapat berkisar dari ketegangan hingga kekerasan fisik dengan intensitas rendah disebut dengan konflik interpersonal. Konflik ini sering kali muncul akibat perbedaan pendapat, nilai, atau kepentingan antara individu di lingkungan kerja. Penanganan yang efektif terhadap konflik interpersonal sangat penting untuk menjaga hubungan yang harmonis dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Ketidakjelasan peran merujuk pada ketidakpastian yang mengelilingi tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas mereka (Meidilisa & Lukito 2020). Ketidakjelasan peran berawal saat karyawan kekurangan informasi yang memadai dalam pelaksanaan tugas yang telah didapatkan secara efektif dan merasa tidak pasti mengenai harapan dari anggota peran mereka (Unguren & Arslan, 2021). Dukungan sosial adalah yang dirasakan seseorang lebih terkait dengan kesejahteraan, Omnihara et al., (2019) mendefinisikan kontak sosial sebagai sumber informasi dan feedback dari lawan bicara yang menggambarkan bahwa individu dihormati, dihargai, diapresiasi, dan didukung oleh sistem komunikasi serta hal yang dapat diandalkan. Kontak sosial memainkan peran krusial dalam membangun hubungan interpersonal yang positif serta memperkuat dukungan emosional dalam lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, dukungan sosial dapat membantu karyawan mengatasi stres, meningkatkan motivasi, dan memperkuat hubungan antar rekan kerja, yang semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih produktif. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Indonesia Daya Bahtera, Jakarta. Gambaran awal mengenai kondisi stres kerja karyawan di Jakarta diketahui dari survei awal di PT. Indonesia Daya Bahtera. PT. Indonesia Daya Bahtera merupakan sebuah perusahaan di sektor energi, yang menggunakan instrumen DASS-21 (Depression, Anxiety, Stress Scales). Hasilnya menunjukkan bahwa 57% karyawan mengalami stres kerja pada tingkat sedang.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana penelitian ini dengan judul Analysis Of Factors Affecting Job Stress Among

Office Employees In PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Year 2024 dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu.

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian dari judul Analysis Of Factors Affecting Job Stress Among Office Employees In PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Year 2024.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan referensi bagi masyarakat mengenai judul penelitian Analysis Of Factors Affecting Job Stress Among Office Employees In PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Year 2024 dan dapat menjadi acuan literatur bagi peneliti selanjutnya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain survei analitik dengan pendekatan *cross- sectional*, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (beban kerja, konflik interpersonal, ketidakjelasan peran, dukungan sosial) dengan variabel dependen (stres kerja) pada satu waktu tertentu. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menilai dampak yang dihasilkan oleh berbagai variabel independen pada satu variabel dependen. a. Dependent Variable: Stres Kerja (Y) Lokasi penelitian di PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta, dan waktu penelitian dimulai Desember 2024 – April 2025. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Kriteria inklusi meliputi karyawan tetap PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta yang bersedia menjadi responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Kandidat Multivariat Pada Variabel Independen Dengan Dependen

Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dalam penelitian ini meliputi beban kerja, konflik interpersonal, ketidakjelasan peran, dan dukungan sosial. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa variabel ketidakjelasan peran memiliki pengaruh paling signifikan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja karyawan di PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta pada tahun 2024 adalah ketidakjelasan peran.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Kantor di PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Tahun 2024

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan, dengan nilai p-value sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin banyak beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan tingkat stres kerja mereka. Sebaliknya, semakin sedikit beban kerja yang diterima, maka dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif, termasuk kelelahan fisik dan mental, stres, penurunan kualitas kerja, penurunan produktivitas, burnout, peningkatan risiko kecemasan dan depresi (Mughofir, 2024).

Beban kerja setiap karyawan berbeda-beda, berat atau ringannya beban kerja juga dapat disebabkan oleh posisi atau jabatan kerja (Musyaddat & Saufi, 2017). Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan kantor PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Tahun 2024 masuk pada kategori sedang.

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Karyawan Kantor di PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Tahun 2024

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa konflik interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik interpersonal yang dialami oleh karyawan, semakin besar pula kemungkinan meningkatnya tingkat stres kerja. Sebaliknya, jika tingkat konflik interpersonal dapat diminimalkan, stres kerja karyawan cenderung menurun. Oleh karena itu, pengelolaan konflik interpersonal secara efektif menjadi hal yang penting bagi organisasi untuk mengurangi dampak negatifnya terhadap kesejahteraan karyawan dan menjaga produktivitas kerja. Interaksi interpersonal yang kurang harmonis di tempat kerja dapat berkontribusi pada peningkatan stres pekerjaan seseorang. Seorang karyawan mungkin mengalami distress, yaitu bentuk stres negatif, akibat konflik atau ketegangan yang terjadi dalam hubungan kerja dengan rekan atau atasan. Ketidakselarasan komunikasi, perselisihan, atau kurangnya dukungan sosial dapat memperburuk tekanan psikologis, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, guna meminimalkan dampak negatif dari masalah interpersonal (Lestari & Utama, 2017). Konflik interpersonal yang dirasakan oleh karyawan kantor PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Tahun 2024 masuk pada kategori tinggi. Manajemen konflik yang efektif dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Selain itu, pengelolaan konflik yang tepat juga berperan dalam mengurangi dampak negatif stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga mendukung kesejahteraan dan kinerja mereka secara keseluruhan..

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan Kantor di PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Tahun 2024

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara ketidakjelasan peran terhadap stres kerja karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tidak jelas peran karyawan maka dapat meningkatkan stres kerja. Begitupun sebaliknya, semakin jelas peran karyawan maka dapat menurunkan stres kerja karyawan. Ketidakjelasan peran yang dialami karyawan dapat memicu kecemasan, menurunkan tingkat kepuasan kerja, serta mengurangi efektivitas dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki peran yang lebih jelas (Kurniawan, 2019). Ketidakjelasan peran juga dapat menyebabkan kesulitan bagi karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, meskipun mereka masih memiliki pemahaman mengenai ekspektasi yang diberikan kepada mereka (Litania et al., 2018). Berdasarkan hasil evaluasi, tingkat ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh karyawan kantor PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta pada tahun 2024 tergolong rendah. Djaharuddin et al., (2024) melakukan penelitian mengenai pengaruh konflik kerja- keluarga dan ambiguitas peran terhadap stres kerja di PT. Honda Makassar Indah Cabang Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap tingkat stres kerja; 2) ambiguitas peran juga berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap stres kerja; Dan 3) konflik kerja-keluarga merupakan variabel dominan dalam konteks penelitian ini.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan Kantor di PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta Tahun 2024

Hasil analisis statistik mengungkapkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja karyawan, dengan nilai p sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Sebaliknya, apabila dukungan sosial berkurang, maka stres kerja karyawan cenderung meningkat. Dengan demikian, dukungan sosial memainkan peran penting dalam mengurangi tekanan psikologis di lingkungan kerja, sehingga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dukungan sosial didefinisikan sebagai ketersediaan sumber daya yang mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis individu melalui interaksi antarpribadi, yang memastikan bahwa individu tersebut merasa diperhatikan, dihargai, dan dihormati dalam kelompok (Dewi et al., 2023). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya dukungan sosial meliputi empati, norma sosial, pertukaran sosial, aspek sosiologis, serta kebutuhan fisik, sosial, dan psikologis. Dukungan sosial memiliki peran penting dalam memberikan kenyamanan fisik dan psikologis bagi individu, terutama dalam konteks pengaruhnya terhadap kejadian dan dampak kecemasan (Musyaddat & Saufi (2017)). Pada tahun 2024, dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan di PT. Indonesia Daya Bahtera Jakarta tergolong tinggi. Tingginya dukungan sosial ini berkontribusi dalam meminimalisir stres kerja, karena dukungan tersebut memberikan dorongan positif kepada karyawan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan penjelasan, kesimpulan dari penelitian ini mencakup beberapa hal berikut:

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua faktor yang diteliti meliputi: beban kerja, konflik interpersonal, ketidakjelasan peran, dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan di PT. Indonesia Daya Bahtera, Jakarta. Di antara faktor tersebut, ketidakjelasan peran merupakan faktor yang paling signifikan terhadap stres kerja ($p=0,000$). Ketidakjelasan peran ini merujuk pada kurangnya kejelasan dalam pedoman kerja, tugas, wewenang, tanggung jawab, standar kinerja, dan batasan waktu yang dirasakan oleh karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan pada area-area tersebut dapat secara signifikan mengurangi stres kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Rivai, F., & Kadir, R. (2018). Pengaruh Role Stress, Self Efficacy, Adaptability, Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramanian Samarinda the Influence of Role Stress, Self Efficacy, Adaptability, on the Performance of Nurse in the Hospital of Pupuk Kaltim Siaga Ra. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2), 201–207.
- Anita, Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147.
- Arie Pradini, S., Wuri Wuryaningsih, E., & Hadi Kurniyawan, E. (2020). Relation of Social Family Support with Job Stress on Tobacco Farmers in Kalisat District, Jember Regency. *E-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 8(1), 24–30.
- Ayuna Agustina, O., & Edi Sofian, S. (2019). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Dexa Medica Cabang Medan. *Juni*, 4(1), 2579–6445.
- B. P. S. (2024). Keadaan Angkatan Kerja di DKI Jakarta Februari 2024.
- Bengu, H., Rosiyanti, P., Bangsa, U. C., Terbuka, U., & Lampung, B. (2024). Penerapan manajemen stres kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang dinamis studi bank eka liwa. 8(11).
- Benua, M. G. N., Lengkong, V. P. K., & Pandowo, M. C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3698–3707.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dewi, R., Safuwani, S., Zahara, C. I., Safarina, N. A., Rahmawati, R., & Nurafiqah, N. (2023). Gambaran Dukungan Sosial Pada Keluarga Korban Kekerasan Seksual. *Jurnal Diversita*, 9(1), 104–112. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.8921>
- Dharmawaty Djaharuddin, Nur Syamsu, & Mokhtar, S. (2024). Pengaruh Work Family Conflict dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stres Kerja Pada PT. Honda Makassar Indah Cabang Utama. *Insan Cita Bongaya Research Journal*, 3(3), 226–223.
- Erawati, T., & Sada, M. S. D. (2020). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta). *Akuntansi Pajak Dewantara*, 2(2), 60–69.
- Erwin Musyaddat, L., & Saufi, A. (2017). Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Magister Manajemen UIniversitas Mataram*, 1– 16.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
12 Januari 2026	18 Januari 2026	28 Januari 2026	Ya