

Analysis of Psychosocial Hazard Potential and Its Implications on the Occupational Safety and Health Performance of Employees in the QC Department of PT Garudafood Putra Putri Jaya, Tbk

Analisis Potensi Bahaya Psikososial dan Implikasinya terhadap Kinerja K3 Karyawan Departemen QC PT Garudafood Putra Putri Jaya, Tbk

Moch Akeyla Anugrah¹, Okik Hendriyanto Cahyonugroho¹ *

¹ Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

*surel: : okikhc@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

Because it can have an impact on employee performance, work stress is an important issue for businesses. The goal of this study is to assess the degree of stress using a straightforward random sampling technique. The Slovin formula and a 10% tolerance level are used to estimate the sample size. In accordance with the appendix to the Minister of Manpower Regulation (PERMENAKER) Number 5 of 2018 concerning Occupational Safety and Health in the Work Environment, a cross-sectional study was carried out using a quantitative approach with descriptive analysis. Respondents from the Quality Control (QC) department completed the questionnaire. Both the reliability and validity tests yielded reliable results. According to the study's findings, of the 44 responders to the questionnaire, 40 (90.91%) were classified as having mild stress and 4 (9.09%) as having moderate stress. The aforementioned rationale leads to the conclusion that workers in PT Garudafood Putra Putri Jaya, Tbk's Quality Control (QC) department are not overly stressed at work.

Keywords:

Work Stress,
Psychosocial Potential,
Slovin Formula,
Performance,
Quality Control

Received: December 12th 2025

Reviewed: December 15th
2025

Published: February 28th 2026

ABSTRAK

Karena dapat berdampak pada kinerja karyawan, stres kerja merupakan isu penting bagi perusahaan. Tujuan studi ini adalah untuk menilai tingkat stres menggunakan teknik sampling acak sederhana. Rumus Slovin dan tingkat toleransi 10% digunakan untuk memperkirakan ukuran sampel. Sesuai dengan lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PERMENAKER) Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja, dilakukan studi potong lintang dengan pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif. Responden dari departemen Quality Control (QC) mengisi kuesioner. Uji reliabilitas dan validitas menghasilkan hasil yang dapat diandalkan. Berdasarkan temuan studi, dari 44 responden kuesioner, 40 (90,91%) diklasifikasikan mengalami stres ringan dan 4 (9,09%) mengalami stres sedang. Alasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa pekerja di departemen Quality Control (QC) PT Garudafood Putra Putri Jaya, Tbk tidak mengalami stres berlebihan di tempat kerja.

Kata Kunci:

Stres Kerja,
Potensi Psikososial,
Rumus Slovin,
Kinerja,
Quality Control (QC)

Diterima: 12 Desember 2025

Direview: 15 Desember 2025

Dipublikasi: 28 Februari 2026



© 2026 M. A. Anugrah, O. K. Cahyonugroho. Published by Institute for Research and Community Services

Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). DOI:

<https://doi.org/10.33084/mitl.v11i1.11755>

PENDAHULUAN

Pekerja merupakan komponen dari esensial dan vital dari sumber daya yang digunakan untuk mengelola suatu bisnis atau perusahaan [1]. Namun, mengingat kondisi nyata yang ada, banyak perusahaan mengabaikan kenyamanan dan kesejahteraan pekerja mereka, menganggap mereka sebagai beban. Jika perusahaan tidak mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan kerja, Pekerja akan lebih rentan mengalami stres dan mungkin memutuskan untuk resign akibat beban kerja yang tidak sesuai dan tuntutan yang tidak wajar.

Setiap pekerja memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugasnya, dan untuk menghindari stres terkait pekerjaan, setiap tugas yang diberikan kepada pekerja harus seimbang dengan keterampilan dan kondisi mental mereka [2]. Stress kerja merupakan faktor yang dapat menghambat kinerja pekerja itu sendiri stress adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi seberapa baik karyawan bekerja terkait pekerjaan [3]. Stres di tempat kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja pekerja. Penelitian mencapai kesimpulan yang sama bahwa kinerja pekerja dapat terpengaruh oleh stres yang berkaitan dengan pekerjaan [4]. Stress kerja yaitu kondisi dimana ketika tanggung jawab pekerjaan yang tidak sebanding dengan keterampilan, sumber daya, atau kebutuhan seseorang [5]. Stress kerja yaitu stress yang diakibatkan oleh tekanan atau tegangan yang dirasakan orang saat menjalankan tugas pekerjaan di tempat kerja [6].

Ketegangan yang menyebabkan reaksi emosional berlebihan dan proses kognitif disebut stres. Masalah ini dapat memengaruhi pengambilan keputusan pekerja, dan pengambilan keputusan yang buruk dapat menghasilkan hasil yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas atau berkomunikasi dengan orang lain akan terpengaruh jika tingkat stres tidak diprediksi dengan tepat [7]. Stres berlebihan akan berdampak pada kemampuan seseorang atau pekerja untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka dan tugas-tugas yang harus mereka selesaikan [6]. Kondisi yang dikenal sebagai stres kerja terjadi ketika fisiologi dan perilaku seorang karyawan terganggu oleh satu atau lebih kondisi di tempat kerja [8].

Lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap stres kerja selain kenyamanan dan kesehatan pekerja, yang dapat menimbulkan stres kerja. Suatu kondisi yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi kepribadian dan sikap pekerja secara fisik maupun non-fisik disebut sebagai lingkungan kerja. Selain dari faktor lingkungan terdapat dari faktor lain juga yaitu perusahaan dan pribadi, Bagian dari perusahaan yang dapat mempengaruhi yaitu meliputi Struktur organisasi, tuntutan antarpersonal, tuntutan pekerjaan, dan ekspektasi peran [8]. Selain dari faktor diatas kemajuan teknologi yang terus berkembang juga dapat menimbulkan tantangan bagi pekerja selain yang diakibatkan oleh faktor lingkungan dan pribadi, kondisi seperti itu pasti akan menyebabkan stress terkait pekerjaan [9]. Kekurangan dukungan sosial dari rekan kerja dapat menyebabkan stress bagi pekerja. Ciri-ciri perusahaan yang memiliki dampak signifikan terhadap stres di tempat kerja meliputi Struktur organisasi, tuntutan antarpersonal, tuntutan pekerjaan, dan ekspektasi peran. Faktor yang paling mempengaruhi tingkat stres pekerja di tempat kerja adalah atasan mereka [10].

Meskipun sumber stres kerja sama, reaksi setiap orang berbeda-beda karena karakteristik individu yang mungkin atau tidak menyebabkan stres kerja. Tingkat stress seorang pekerja mungkin berbeda dengan pekerja lain dikarenakan stres merupakan emosi yang subjektif [11]. Pekerja yang mengalami stress berlebihan dapat mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional di kantor. Stres yang ditimbulkan dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Persepsi seseorang terhadap stres serta pengaruh internal dan eksternal saling berinteraksi untuk membentuk lingkungan kerja [12].

Setiap orang dapat merasakan stres terkait pekerjaan, dan setiap orang akan kesulitan menghadapi tekanan yang mereka hadapi saat ini. Stimulus yang memicu stres disebut sebagai stresor. Tiga perspektif digunakan untuk memahami stres terkait pekerjaan: stres sebagai stimulus, stres sebagai respons, dan stres sebagai stimulus-respons [13]. Untuk mengurangi stres yang terkait pekerjaan, pekerja memerlukan dukungan sosial terutama dari orang-orang terdekat seperti keluarga, rekan atau orang lain [14] dengan adanya dukungan sosial maka akan terjalin sebuah komunikasi yang sesuai serta efektif dengan berbagai pihak.

Pada penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus dengan menggunakan program *Generalized Structured*

Component Analysis (GSCA) [15]. Lingkungan fisik dapat memengaruhi aktivitas dan kinerja pekerja di perusahaan. Penelitian dengan judul Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Petugas Cleaning Service Menggunakan Kuesioner Permenaker No 5 Tahun 2018 menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja layanan kebersihan di institusi tersebut (60%) memiliki tingkat stres sedang [16].

Perusahaan yang bergerak di bidang industri biskuit adalah PT Garudafood Putra Putri Jaya, Tbk Unit Bisnis (BU) Gresik. Departemen Quality Control (QC) merupakan salah satu dari banyak departemen di perusahaan tersebut. Departemen Quality Control (QC) merupakan departemen yang memiliki fungsi yaitu mulai dari penerimaan bahan baku hingga distribusi produk jadi, departemen QC bertugas memastikan bahwa produk memenuhi parameter proses dan produk. Studi ini akan memiliki tujuan yaitu akan membahas mengenai Pengaruh lingkungan psikososial terhadap beban stress kerja dengan mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PERMENAKER) Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Departemen Quality Control (QC) PT Garudafood Putra Putri Jaya, Tbk.

METODOLOGI

Prosedur Penelitian

Skema dalam Pengambilan Sampel

I. Penentuan Jumlah Sampel

Banyak sampel yang diperlukan untuk studi ini dengan margin kesalahan 10% ditentukan menggunakan rumus Slovin sebagai panduan. 44 responden dipilih sebagai sampel untuk mewakili populasi menggunakan rumus Slovin dengan persamaan (1).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (1)$$

Dimana

- n : Jumlah sampel
- N : Populasi
- e : Error tolerance (10%)

II. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk mengklasifikasikan tingkat stres yang dialami, Analisis deskriptif, sebuah metode kuantitatif, digunakan untuk melakukan studi ini. dikombinasikan dengan survei potong lintang (transversal) yang memiliki tujuan dapat mengelompokkan tingkat stres yang dialami. Sampel dan data dikumpulkan menggunakan metode sampling acak sederhana.

III. Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data karena diperlukan alat ukur yang mudah digunakan [17]. Kuesioner yang terdiri dari sejumlah pertanyaan terkait studi, merupakan alat ukur untuk peristiwa, kuesioner ini mencakup 30 pertanyaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang dapat ditemukan dalam lampiran (PERMENAKER) Nomor 5 Tahun 2018 [18]. Dengan menggunakan sistem penilaian berikut.

1. Tidak pernah menimbulkan stress (Tekanan) mendapatkan nilai 1
2. jarang sekali menimbulkan stress (Tekanan) mendapatkan nilai 2
3. jarang menimbulkan stress (Tekanan) mendapatkan nilai 3
4. Kadang-kadang menimbulkan stress (Tekanan) mendapatkan nilai 4
5. Sering menimbulkan stress (Tekanan) mendapatkan nilai 5
6. Sering kali menimbulkan stress (Tekanan) mendapatkan nilai 6
7. Selalu menimbulkan stress (Tekanan) mendapatkan nilai 7

Setiap nilai kemudian akan dijumlahkan untuk menentukan tingkat stress yang dialami pekerja sehingga dapat mendapatkan total nilai yang ditampilkan dalam [Tabel 1](#).

Tabel 1. Total Nilai

Potensi Psikososial	Perhitungan no pertanyaan
Ketaksaan Peran (TP)	1+7+13+19+25
Konflik Peran (KP)	2+8+14+20+26
Beban Berlebih Kuantitatif (BBKuan)	3+9+15+21+27
Beban Berlebih Kualitatif (BBKual)	4+10+16+22+28
Pengembangan Karir (PK)	5+11+17+23+29
Tanggung Jawab terhadap orang lain (TJO)	6+12+18+24+30

Sumber Lampiran (PERMENAKER) Nomor 5 Tahun 2018

Kesimpulan

nilai ≤ 9	: Derajat stress ringan
nilai 10 - 24	: Derajat stres sedang
nilai > 24	: Derajat stress berat

Metode Uji**A. Uji Validitas**

Merupakan uji yang memiliki fungsi untuk menunjukkan tingkat ketepatan [19], dalam uji validitas terdapat kriteria bahwa data tersebut valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setelah hasil uji validitas telah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan maka bisa dilakukan uji reliabilitas.

B. Uji Reabilitas

Merupakan uji yang memiliki fungsi sebagai konsistensi kuesioner yang telah diberikan [19] dengan menggunakan uji reliabilitas dapat menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, Merupakan teknik yang dimana untuk mengukur konsistensi dengan hasil nilai bukan 1 maupun 0, Dalam uji reliabilitas bila hasil *Alpha Cronbach* $< 0,60$ menyatakan bahwa kuesioner tidak reliabel [20].

Dalam uji validitas dan reliabilitas merupakan tahapan yang penting untuk dilakukan dalam pengumpulan data untuk menyatakan bahwa kuesioner tersebut valid dan reliabel saat melakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan *software* minitab 2017. Dari hasil kuesioner yang didapatkan maka akan dilakukan analisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis univariat, analisis ini berfungsi sebagai identifikasi intensitas maupun persentase yang didapatkan dari setiap variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Kuesioner**

Berdasarkan Tabel 2 bahwa dari 44 responden didapatkan untuk kategori potensi sosial untuk stress berat terbanyak dengan urutan Tanggung jawab terhadap orang lain (TJO) sebanyak 3 orang sedangkan untuk urutan selanjutnya yaitu pengembangan karir (PK) dan Beban kualitatif (BBKual) sebanyak 1 orang pada setiap variabel untuk data selanjutnya untuk kategori Beban Kuantitatif (BBKuan), Konflik Peran (KP), Ketaksaan Peran (TP) sebanyak 0 orang pada setiap variabel untuk data kategori stress berat.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Kuesioner

No	Nama	Ketaksaan peran	Konflik Peran	Beban kuantitatif	Beban Kualitatif	Pengembangan karir	Tanggung jawab terhadap orang lain
1	AM	Ringan	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
2	AT	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan
3	AK	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Ringan	Sedang
4	AS	Ringan	Sedang	Ringan	Sedang	Sedang	Sedang
5	AF	Sedang	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Sedang
6	AH	Ringan	Ringan	Sedang	Ringan	Ringan	Ringan
7	AO	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
8	AT	Ringan	Ringan	Ringan	Sedang	Sedang	Ringan
9	AB	Sedang	Sedang	Ringan	Sedang	Ringan	Ringan
10	AI	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
11	AW	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
12	BG	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
13	DC	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan
14	DS	Sedang	Ringan	Ringan	Sedang	Ringan	Berat
15	EA	Ringan	Sedang	Ringan	Ringan	Ringan	Sedang
16	EI	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
17	EY	Sedang	Sedang	Sedang	Berat	Berat	Sedang
18	EA	Sedang	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Sedang
19	FB	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan

No	Nama	Ketaksaan peran	Konflik Peran	Beban kuantitatif	Beban Kualitatif	Pengembangan karir	Tanggung jawab terhadap orang lain
20	FH	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
21	FW	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
22	HA	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan
23	IA	Ringan	Sedang	Sedang	Sedang	Ringan	Berat
24	IZ	Sedang	Sedang	Ringan	Sedang	Sedang	Sedang
25	IH	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Ringan
26	II	Ringan	Sedang	Ringan	Sedang	Sedang	Sedang
27	MB	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan
28	MA	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
29	NM	Ringan	Sedang	Ringan	Ringan	Sedang	Ringan
30	NY	Ringan	Ringan	Sedang	Sedang	Ringan	Ringan
31	PR	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan
32	PH	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan
33	RA	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
34	RW	Sedang	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan
35	SM	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
36	SM	Ringan	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Berat
37	SW	Ringan	Ringan	Ringan	Sedang	Ringan	Ringan
38	SR	Sedang	Sedang	Ringan	Sedang	Sedang	Sedang
39	SU	Sedang	Ringan	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang

No	Nama	Ketaksaan peran	Konflik Peran	Beban kuantitatif	Beban Kualitatif	Pengembangan karir	Tanggung jawab terhadap orang lain
40	SH	Sedang	Sedang	Ringan	Ringan	Sedang	Ringan
41	SJ	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
42	SK	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan
43	UH	Ringan	Ringan	Sedang	Sedang	Ringan	Sedang
44	US	Ringan	Ringan	Ringan	Ringan	Sedang	Ringan

Uji Validitas

Dalam studi yang dilakukan pada uji validitas memakai teknik pearson correlation, menggunakan software minitab 17 dalam pemrosesan data dilakukan secara otomatis melalui software tertera pada Gambar 1.

Correlation: Tp; KP; Bbkuan; Bbkual; PK; TJO; Total

	Ketaksaan peran (TP)	konflik peran (KP)	beban berlebih kuantitatif (Bbkuan)	beban berlebih kualitatif (Bbkual)
KP	0,816			
Bkuan	0,720	0,812		
Bbkual	0,672	0,754	0,811	
PK	0,718	0,763	0,809	0,756
TJO	0,287	0,422	0,425	0,502
Total	0,817	0,894	0,896	0,893
	Pengembangan karir (PK)	Tanggung jawab terhadap orang (TJO)		
TJO	0,379			
Total	0,870	0,649		

Gambar 1. Hasil Pemrosesan Data Minitab 17

Berdasarkan hasil hitung pada Tabel 3, rata-rata besaran r_{hitung} sebanyak 0,8365 dengan menggunakan jumlah sampling orang sebanyak 44 orang berdasarkan orang berdasarkan r_{tabel} sebesar dengan Tingkat signifikansi (α) sebanyak 0,297. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, dengan r_{hitung} tertinggi diperoleh variabel Beban Berlebih Kuantitatif (BBKuan) sebanyak 0,896 sedangkan untuk yang terendah oleh variabel Tanggung Jawab terhadap orang (TTJO) sebanyak 0,649.

Tabel 3 Rekapitulasi Uji Validitas

Potensi psikososial	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Ketaksaan Peran (TP)	0,817	0,297	Valid
Konflik Peran (KP)	0,894	0,297	Valid
Beban Berlebih Kuantitatif (BBKuan)	0,896	0,297	Valid
Beban Berlebih Kualitatif (BBKual)	0,893	0,297	Valid

Potensi psikososial	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir (PK)	0,870	0,297	Valid
Tanggung Jawab terhadap orang lain (TJO)	0,649	0,297	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan setelah uji validitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach bagi kuesioner yang dinyatakan valid. Pada Gambar 2 diatas didapatkan hasil dari Alpha Cronbach sebesar 0,8987 yang didapatkan melalui proses perhitungan melalui software minitab 17 didapatkan bahwa hasil rhitung > 0,6 maka dinyatakan reliabilitas baik.

Item Analysis of Ketaksan peran (Tp; KP; Bbkuan; Bbkual; PK; TJO)

Cronbach's alpha = 0,8987

Gambar 2 Uji Reliabilitas

Analisis Univariat

Merupakan analisis yang digunakan sebagai identifikasi intensitas maupun persentase yang didapatkan dari setiap variabel. Berdasarkan distribusi frekuensi responden berdasarkan Kategori Lingkungan psikososial bahwa hasil derajat stress ringan terbesar terdapat pada kategori lingkungan psikososial Beban Berlebih Kuantitatif (52,27%), Sedangkan untuk hasil derajat stress Sedang terbesar terdapat pada kategori lingkungan psikososial Beban Berlebih Kualitatif (61,36%), untuk stress berat terdapat pada kategori lingkungan psikososial Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain (6.82%) seperti tertera pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Analisis Univariat

No	Kategori Lingkungan psikososial	Jumlah (44)	Persentase (100%)
Ketaksan peran			
1	Stress Ringan	22	50,0%
	Stress Sedang	22	50,0%
	Stress Berat	0	0%
Konflik Peran			
2	Stress Ringan	21	47,73%
	Stress Sedang	23	52,27%
	Stress Berat	0	0%

No	Kategori Lingkungan psikososial	Jumlah (44)	Persentase (100%)
3	Beban Berlebih Kuantitatif		
	Stress Ringan	23	52,27%
	Stress Sedang	21	47,73%
	Stress Berat	0	0%
4	Beban Berlebih Kualitatif		
	Stress Ringan	16	36,36%
	Stress Sedang	27	61,36%
	Stress Berat	1	2,27%
5	Pengembangan karir		
	Stress Ringan	20	45,45%
	Stress Sedang	23	52,27%
	Stress Berat	1	2,27%
6	Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain		
	Stress Ringan	18	40,91%
	Stress Sedang	23	52,27%
	Stress Berat	3	6,82%

Hasil Beban Stress Kerja

Berdasarkan variabel Potensi psikososial yang telah disebutkan dengan jumlah 6 variabel diatas yaitu terdiri dari TP, KP, BBKuan, BBKual, PK, TJO. Pada penentuan hasil beban stress kerja dapat berasal dari akumulasi variabel potensi psikososial. Penentuan dapat menggunakan metode penentuan jarak ideal (ideal range division). Setelah melakukan perhitungan maka didapatkan nilai minimal sebanyak 30 selanjutnya untuk nilai maksimum didapatkan sebanyak 210 dengan rentang jarak antar variabel bila terdapat 3 variabel yaitu didapatkan nilai 60. Maka didapatkan rentang untuk nilai stress ringan dengan interval 30 – 89, selanjutnya untuk stress sedang dengan rentang 90 – 149 dan untuk stress berat dengan interval 150 – 210. Penentuan stress kerja adalah hasil akumulasi dari variabel Potensi psikososial. Berdasarkan [Tabel 5](#) data hasil kuesioner maka dapat disimpulkan dengan di bawah sebagai berikut dalam bentuk persentase.

Tabel 5 Hasil Stress Kerja

No	Kategori Lingkungan psikososial	Jumlah	Persentase
1	Stress Kerja		
	Stress Ringan	40	90,91%
	Stress Sedang	4	9,09%
	Stress Berat	0	0%

Pembahasan

Stress kerja merupakan akumulasi dari bagian Potensi psikososial yang terdiri dari beberapa poin yang terdapat pada tabel potensi psikososial. Stress kerja akan berdampak pada hasil serta operasional perusahaan yang terjadi pekerja sehingga akan berdampak juga pada hasil yang tidak maksimal. Ketaksaan Peran (TP) adalah merupakan situasi dimana pekerja tidak tahu apa yang harus dilakukan serta kurangnya informasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga dapat merasa ragu dalam melaksanakan tugasnya sehingga menimbulkan dilema yang terjadi pada pekerjaannya berdasarkan hasil yang ada setelah pengambilan data maka didapatkan bahwa dengan jumlah 44 orang terdapat 19 orang (44,19%) yang mengalami gejala stress ringan, sedangkan 24 orang (55,18%) mengalami gejala stress sedang.

Konflik peran (KP) adalah kondisi dimana terjadinya tuntutan peran yang saling bertentangan dengan dirinya atau keinginan tidak sesuai dengan preferensi berdasarkan hasil yang ada setelah pengambilan data maka didapatkan bahwa dengan jumlah 44 orang terdapat 21 orang (47,73%) yang mengalami gejala stress ringan, sedangkan 23 orang (52,27%) mengalami gejala stress sedang

Beban Berlebih Kuantitatif (BBKuan) adalah kondisi dimana pekerja harus menyelesaikan tugas yang banyak yang telah diberikan dalam waktu yang singkat berdasarkan hasil yang ada setelah pengambilan data maka didapatkan bahwa dengan jumlah 44 orang terdapat 23 orang (52,27%) yang mengalami gejala stress ringan, sedangkan 21 orang (47,73%) mengalami gejala stress sedang

Beban Berlebih Kualitatif (BBKual) adalah kondisi dimana pekerja merasa tertekan dikarenakan pekerjaan yang diberikan melampaui kemampuan atau keterampilan pekerja tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan hasil yang ada setelah pengambilan data maka didapatkan bahwa dengan jumlah 44 orang terdapat 16 orang (36,36%) yang mengalami gejala stress ringan, sedangkan 27 orang (61,3%) mengalami gejala stress sedang dan terdapat 1 orang (2,27%) mengalami stress berat.

Pengembangan Karir (PK) adalah kondisi dimana pekerja merasa khawatir terhadap peluang karir serta kurangnya promosi yang diberikan sehingga pekerja merasa tidak jelas dalam masa depan pekerjaan berdasarkan hasil yang ada setelah pengambilan data maka didapatkan bahwa dengan jumlah 44 orang terdapat 20 orang (45,45%) yang mengalami gejala stress ringan, sedangkan 23 orang (52,27%) mengalami gejala stress sedang dan terdapat 1 orang (2,27%) mengalami stress berat.

Tanggung Jawab terhadap orang lain (TJO) adalah keadaan dimana pekerja secara sadar untuk membantu pekerja lain sehingga dapat menimbulkan munculnya rasa bertanggung jawab terhadap orang lain, jika munculnya rasa tersebut yang terlalu banyak maka akan dapat berdampak efek negatif serta jika terlalu baik maka akan mudah untuk dimanfaatkan setelah pengambilan data maka didapatkan bahwa dengan jumlah 44 orang terdapat 18 orang (40,91%) yang mengalami gejala stress ringan, sedangkan 23 orang (52,27%) dan 3 orang (6,82%) mengalami gejala stress berat. Berdasarkan hasil akumulasi dari variabel Potensi psikososial yang sudah dijabarkan pada pernyataan sebelumnya maka didapatkan hasil untuk stress kerja yaitu pada perusahaan dengan 44 kuesioner terdapat 40 orang (90,91%) teridentifikasi mengalami stress ringan serta mengalami stress sedang sebanyak 4 orang (9,09%).

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan temuan tersebut adalah bahwa pada PT Garudafood Putra Putri Jaya, Tbk pada departemen Quality Control (QC) didapatkan bahwa dengan 44 orang pengisi kuesioner terdapat 40 orang (90,91%) teridentifikasi mengalami stress ringan serta mengalami stress sedang sebanyak 4 orang (9,09%), dengan data tersebut menyatakan bahwa beban stress kerja yang terdapat PT Garudafood Putra Putri Jaya, Tbk pada departemen Quality Control (QC) dinyatakan sangat baik dikarenakan tidak terdapat pekerja yang mengalami stress berat yang dapat mempengaruhi performa kinerja pekerja tersebut.

REFERENSI

- [1] V. Fransisca, Y. Zandrato, P. Sarirati, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Cibubur Junction", *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 58–75, Feb. 2025, Link: <https://doi.org/10.46975/mehk8239>
- [2] V. S. Nabila and W. Syarvina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan," *Jurnal Kewarganegaraan* vol. 6, no. 2, 2022. Link: <https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3133>
- [3] I. W. B. Sandiartha dan I. G. M. Suwandana, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur," *E-J. Manajemen*, vol. 9, no. 5, pp. 1899-1920, 2020, Link: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/56787>
- [4] H. J. Steven dan P. A. Prasetyo, "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Penelitian Ipteks*, vol. 5, no. 1, pp. 78–88, 2020, Link: <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- [5] Z. F. Ilmiyah and M. I. Anshori, "Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL)", *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 8, no. 2, pp. 1502–1511, 2025, Link: <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1316>
- [6] I. Rohyani and P. Bayuardi, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen," *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, vol. 18, no. 2, pp. 101–107, 2021, Link: <https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/133>
- [7] A. S. Hasibuan, M. Sahputra, and A. Hasibuan, "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)", *Journal of Educational Innovation and Public Health*, vol. 2, no. 2, pp. 95–100, 2024, Link: <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2871>
- [8] L. M. Saleh, S. S. Russeng, and I. Tadjuddin, *Manajemen Stress Kerja: Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- [9] A. T. V. Tampombebu and S. Wijono, "Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19", *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, vol. 4, no. 1, pp. 145-152, 2022, Link: <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>
- [10] K. Mulyana and Defrizal, "Upaya Mengatasi Stres Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Home Credit Cabang Bandar Lampung", *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, vol. 1, no. 6, pp. 847–856, 2022, Link: <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/100>
- [11] R. D. Parashakti and M. Ekhsan, "Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 365-373, 2022, Link: <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/609>
- [12] J. J. A. Atmaja and A. Chusairi, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi Covid-19", *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 6, pp. 1588–1597, 2022, Link: <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/JIM/article/view/389>
- [13] I. G. A. R. P. Dewi and L. G. P. S. E. Jayanti, "Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu pada Stress Kerja dan Dampaknya Terhadap Perilaku Reduksi Kualitas Audit," *KRISNA: Kumpulan Riset*

- Akuntansi, vol. 13, no. 1, pp. 25–30, 2021, Link: <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna/article/view/3738>
- [14] Muzakki and F. F. Arum, "Workload, Work Stress, And Work Environment Are Essential Predictors Of Teacher Wellbeing: Empirical Study," *Ecobisma: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, vol. 9, no. 2, pp. 1–14, 2022, Link: <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/2276>
- [15] S. Maisarah and I. Sumarni, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bakti Putra Meratus", *JAPB: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 702–712, 2021, Link: <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/462>
- [16] A. P. Putri, A. P. Pramesti, A. Afifah, dan D. O. Radianto, "Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Petugas Cleaning Service Menggunakan Kuesioner Permenaker No. 5 Tahun 2018," *Journal Sains Student Reasearch*, vol. 2, no. 3, pp. 731-740, 2024, Link: <https://ejournal.kampusakademik.co.id/index.php/jssr/article/view/1475>
- [17] F. D. P. Anggraini, Aprianti, V. A. V. Setyawati, and A. A. Hartanto, "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas", *Jurnal Basicedu*, vol. 6, no. 4, pp. 6491–6504, 2022, Link: <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/3206>
- [18] S. K. Dewi and A. Sudaryanto, "Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah," *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP)*, pp. 73-79, 2020, Link: <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/11916>
- [19] F. Yusup, "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif", *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, vol. 7, no. 1, 2018, Link: <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/jtik/article/view/2100>
- [20] S. A. Pratama and R. I. Permatasari, "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia", *Jurnal Ilmiah M-Progress*, vol. 11, no. 1, 2021, Link: <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>