

Analisis Kelelahan Mental (Distress) Pada Karyawan Tiap Plant di PT. SAI

Oleh:

Dinnar Salsa Billa,

Hazim

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April , 2025

Pendahuluan

Psikologi distress dalam definsisi umum adalah yang mencangkup stress, malaise, depresi, kecemasan dan masalah Kesehatan mental yang terkait (Dion dll, 2022).

Psikologi distress dalam konteks kerja didefinisikan sebagai bentuk stres negatif yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental individu, terutama ketika kemampuan individu tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau lingkungan(Calvin dan Satiningsih, 2024).

Menurut Muammar (2021) Kementerian Tenaga Kerja Jepang meneliti berkisar 16.000 pekerja menunjukkan jika 65% dari mereka mengalami fisik kelelahan, 28% kelelahan mental , 7 % mengalami stres dari tuntutan kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan konflik peran dalam organisasi dapat memicu gangguan distress (Irmansyah dll, 2024).

Pendahuluan

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Calvin dan Satiningsih (2024) dengan judul, “ Distress Psychology Pada Karyawan Yang Mengalami Mutasi oleh Perusahaan Bank X Akibat Kasus Money Laundry Oleh Pihak Pimpinan”, menunjukkan adanya dampak signifikan pada kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan. Utama yang muncul adalah behavioral distress, emotional distress, dan phsycal distress. Dampak dari karyawan tersebut adalah mengalami trauma akibat pengalaman mutasi tidak adil, yang mempengaruhi motivasi kerja serta kemampuan berinteraksi dengan lingkungan kerja baru.

Pendahuluan

Berdasarkan survei awal hasil analisis data menunjukkan bahwa 55% karyawan setuju bahwa mereka mengalami distress, sementara 45% lainnya tidak setuju. Pada analisis data tersebut ditemukan perbedaan tingkat distress diantara 20 populasi antar plant, dengan karyawan di area produksi cenderung mengalami distress lebih tinggi.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumus masalah dalam penelitian ini yaitu ;

- Seberapa tingkat distress pada karyawan tiap plant ?
- Apakah terdapat perbedaan tingkat distress antar plant di PT. SAI?

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan 1 variable yaitu vairabel dependen (Y) : distress Psikologi.

Peneltian ini melibatkan populasi karyawan PT. SAI sebanyak 78 karyawan menggunakan jumlah taraf 10% yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling (Firmansyah dan Dede, 2022).

Skala yang digunakan yaitu Kessler Psychological Distress (K10) yang dikembangkan oleh Kessler dan Mozerk (1992). Instrumen yang bersifat self report berisikan 10 aitem yang masing – masing memiliki respon lima tingkat dan berhubungan dengan tingkat kecemasan dan gejala depresi selama 4 minggu terakhir (G. NSW, 2012)

Metode

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan uji komparasi (non paramterik : maan – Whitney U) dengan menggunakan bantuan JASP.

Tujuan dari analisis data tersebut yaitu memberikan gambaran umum mengenai tingkat distress pada karyawan tiap plant atau divisi kerja.

Hasil

- Tingkat Distress Karyawan

Tingkat distress karyawan pada semua plant, tiap plant dan gender dapat dilihat pada tabel 1, 2, dan 3 sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Tingkat Distress Karyawan di Plant

Distress	Karyawan di plant	
	n = 78	
	n	%
Rendah	42	53,8
Sedang	26	33,3
Tinggi	10	12,8
Sangat Tinggi	0	0

Berdasarkan analisis data dari 78 responden karyawan di setiap plant PT. SAI, ditemukan bahwa tingkat distress bervariasi dalam beberapa kategori. Dari hasil Distribusi frekuensi, mayoritas (53,8%) berada pada kategori distress rendah, sedangkan 33,3% mengalami distress sedang, dan 12,8% tinggi.

Hasil

Tabel 2. Distribusi Tingkat Distress Karyawan di Tiap Plant

Distress	Bisquit		Powder	
	n = 56		n = 22	
	n	%	n	%
Rendah	33	58,9	9	40,9
Sedang	18	32,1	8	36,4
Tinggi	5	8,9	5	22,7
Sangat Tinggi	0	0,0	0	0,0

Berdasarkan Tabel 2. Karyawan di tiap plant powder dan bisquit, mayoritas karyawan di plant bisquit (58,9%) mengalami distress rendah, sebagiannya mengalami 32,1% distress sedang dan 8,9% tinggi. Sedangkan, mayoritas karyawan di plant powder (40,9%) mengalami distress rendah, sebagian 36,4% mengalami distress sedang , dan 22,7% distress tinggi..

Hasil

Tabel 3. Distribusi Tingkat Distress Berdasarkan Gender

Distress	Laki - laki		Perempuan	
	n = 28		n = 50	
	n	%	n	%
Rendah	16	57,1	26	52,0
Sedang	8	28,6	18	36,0
Tinggi	4	14,3	6	12,0
Sangat Tinggi	0	0	0	0

Berdasarkan distribusi frekuensi gender tabel 3. diatas, karyawan laki - laki mayoritas (57,1%) berada pada katagori distress rendah. Sebagiannya 28,6% mengalami distress sedang, dan 14,3% tinggi. Sedangkan karyawan perempuan mayoritas (52%) berada pada katagori distress rendah. Sebagiannya, 36% mengalami distress sedang, dan 12 % tinggi.

Hasil

- Perbedaan Tingkat Distress Karyawan Tiap Plant

Uji statistik Mann-Whitney U digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan adanya perbedaan tingkat distress karyawan di berbagai plant PT.SAI. Hasil uji statistik ini dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Perbedaan Tingkat Distress Karyawan Tiap Plant

	Group	N	Mean	P
Distress	Bisquit	56	37	0.122
	Powder	22	46	

Berdasarkan hasil uji Maan - Whitney U pada tabel 3. diatas, skor rata - rata tingkat kelelahan mental karyawan pada plant powder lebih tinggi dibanding dengan plant bisquit. hasil uji statistik distress karyawan pada plant memperoleh nilai sig atau p - value 0,122. Maka tiap plant powder dan bisquit memperoleh nilai sig > 0,05 yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap tingkat distress pada karyawan tiap plant.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas karyawan di setiap plant PT. STI mengalami distress katagori rendah (53,8%) dan sedang (33,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tiap plant tidak mengalami distress yang signifikan dalam lingkungan kerja mereka.

Karyawan di tiap plant bisquit dan powder menunjukkan bahwa plant powder mengalami distress yang signifikan dibanding plant bisquit. Hal ini distress dipicu oleh berbagai faktor yaitu meliputi aspek internal seperti masalah psikologis dan kondisi fisik, serta aspek eksternal seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif dan faktor organisasi. Beberapa indikator yang disebabkan yaitu tekanan waktu, ketidakjelasan peran, frustasi dan konflik peran

Karyawan laki – laki cenderung memiliki tingkat distress lebih rendah (57,1%) dibanding perempuan (52%) dalam katagori rendah. Distress lebih dominan pada karyawan perempuan, menunjukkan perbedaan persepsi terhadap stress kerja berdasarkan gender.

Pembahasan

Menurut teori Job Demand , distress terjadi saat tuntutan pekerjaan (job demands) melebihi sumber daya kerja , sehingga menyebabkan mereka tidak mampu mengatasi stress dengan efektif (Anisa dan Agus, 2022)

Distress dalam pekerjaan juga dikaitkann dengan faktor beban kerja, lingkungan kerja, serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas untuk mengatasinya (Calvin dan Satiningsih, 2022).

Hasil Uji Maan – Whitney U menunjukkan perbedaan yang signifikan tingkat distress antara plant bisquit dan plant powder. Dengan nilai P – value ($p > 0,05$). Meskipun skor rata – rata menunjukkan tingkat distress yang tinggi pada plant powder dibanding plant bisquit.

Pembahasan

Secara statistik perbedaan ini tidak cukup signifikan untuk menyimpulkan bahwa penyebab distress adalah faktor lokasi plant, tetapi faktor psikosial (Fajarudin dan Erwandi, 2022)

Apabila faktor lokasi plant signifikan pada penyebab distress, ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi yaitu beban kerja, tuntutan kerja berlebihan, dan faktor lingkungan kerja dengan lingkungan lebih menekan(contoh : suhu ruangan lebih panas, kebisingan tinggi atau pencahayaan buruk).

Temuan Penting Penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa mayoritas karyawan PT.SAI mengalami distress psikologis dalam katagori rendah hingga sedang, dengan 53,% berada pada tingkat rendah, dan 12,8% tinggi.

Hasil penelitian membuktikan berdasarkan gender mengungkapkan bahwa karyawan perempuan lebih rentan mengalami distress dibanding laki - laki.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara tingkat distress karyawan di plant bisquir dan powder (p - value 0,122 , $p > 0,05$), meskipun plant powder memiliki skor rata - rata distress lebih tinggi dibanding plant bisquit. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lokasi plant tidak berpengaruh signifikan terhadap distress.

Manfaat Penelitian

- Memberikan Gambaran umum tentang Tingkat distress karyawan di tiap plant Perusahaan.
- Menjadi dasar bagi perusahaan untuk menyusun strategi manajemen stres dan kesejahteraan karyawan.
- Menjadi acuan awal untuk penelitian lanjutan yang ingi mengkaji faktor – faktor penyebab distress lebih mendalam.

Referensi

- D. M. Ayu and S. Handoya, "Hubungan Workplace Incivility Behavior dengan Psychological Well-Being dan Psychological Distress pada Karyawan Sales di Indonesia," *J. Psikol. Ind. dan Organ.*, vol. 07, pp. 15–26, 2018, [Online]. Available: <http://url.unair.ac.id/cf758369%0Ahttp://repository.unair.ac.id/id/eprint/73405>
- D. S. Dion, N. Emilisa, and F. L. Citra, "Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ," *Stud. Ilmu Manaj. dan Organ.*, vol. 3, no. 2, pp. 287–301, 2022, doi: 10.35912/simo.v3i2.1296.
- C. Jonathan and F. De Nalla, "Distress Psychology Pada Karyawan Yang Mengalami Mutasi Oleh Perusahaan Bank X Akibat Kasus Money Laundry Oleh Pihak Pimpinan," vol. 5, no. 2, pp. 86–93, 2024, doi: 10.38156/psikowipa.
- I. Indara and N. Astaginy, "Pengaruh Hustle Culture terhadap Psychological Distress Karyawan Perbankan dengan Self Compassion sebagai Variabel Moderasi JURNAL MEDIA INFORMATIKA [JUMIN]," vol. 6, no. 2, pp. 395–402, 2024.
- S. A. Syah, P. Boy, C. Siahaan, and J. M. Is, "Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pt . Prima Cahaya Utama Tahun 2024," vol. 5, no. September, pp. 8508–8516, 2024.
- I. Jayusman and O. A. K. Shavab, "Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah," *J. Artefak*, vol. 7, no. 1, p. 13, 2020, doi: 10.25157/ja.v7i1.3180.

Referensi

- A. S. Fadhillah¹⁾, M. D. Febrian¹⁾, M. R. , Muhammad Cahyo Prakoso¹⁾, S. D. Putri¹⁾, and M. T. 1 , Raden Siti Nurlaela, S.TP, "Sistem Pengambilan Contoh Dalam Metode Penelitian," Karimah Tauhid, vol. 3, no. 6, pp. 7228–7237, 2024.
- D. Firmansyah and Dede, "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi," J. Ilm. Pendidik. Holistik, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022.
- G. NSW, "Self Report Measures For Adult And Older People With K10," pp. 1–2, 2012.
- A. Aprilianingsih and A. Frianto, "Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi," J. Ilmu Manaj., vol. 10, no. 1, pp. 173–184, 2022.
- K. Fajarudin and D. Erwandi, "Analisa Faktor Psikosial Terhadap Gejala Distress Pada Karyawan Perusahaan Geothermal PT. X," Natl. J. Occup. Heal. Saf., vol. 2, no. 2, 2022, doi: 10.59230/njohs.v2i2.5287.
- S. Desputri, "Analisis Manajemen Stres Dan Kesehatan Mental Pekerja Di Era Digital," Gudang J. Multidisiplin Ilmu, vol. 2, pp. 713–715, 2024.

