

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA MENTAL, DAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA (STUDI DI PT. PETROKIMIA GRESIK)

Kezia Diva Shemanta

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

E-mail: kezia.diva.emanta-2021@fkm.unair.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the relationship between leadership style, mental workload, and job satisfaction with work stress among workers in the Occupational Safety Division of the Occupational Health and Safety Department at PT Petrokimia Gresik. This research employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The sample consisted of 34 respondents, representing the total population of safety workers, including both organic and non-organic employees. Data were collected through questionnaires based on the Path-Goal Leadership Theory to assess leadership style, NASA-TLX to evaluate mental workload, and a questionnaire developed by Tania (2013) to measure job satisfaction. The data were analyzed using the Spearman rho statistical test. The findings revealed that the majority of respondents experienced a very low level of work stress (47.1%), perceived a dominant participative leadership style (35.3%), experienced a very high level of mental workload (47.1%), and reported a very high level of job satisfaction (58.8%). The analysis showed no significant relationship between leadership style and work stress, nor between mental workload and work stress. However, a highly significant relationship was found between job satisfaction and work stress. In conclusion, there is a strong negative correlation between job satisfaction and work stress, indicating that the higher the job satisfaction, the lower the level of work stress. Therefore, routine evaluations of job satisfaction are necessary to maintain optimal working conditions, as it is directly associated with the level of work stress experienced by employees.

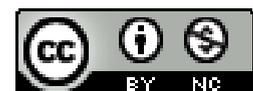
Keywords: *Work stress, leadership style, mental workload, job satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan, beban kerja mental, dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian Keselamatan Kerja Departemen K3 PT Petrokimia Gresik. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 responden yang merupakan total populasi dari pekerja bagian keselamatan kerja, baik tenaga kerja organik maupun non organik. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berdasarkan Teori Gaya Kepemimpinan Path Goal untuk mengukur gaya kepemimpinan, NASA-TLX untuk mengukur beban kerja mental, dan kuesioner yang dikembangkan oleh Tania (2013) untuk mengukur kepuasan kerja. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan uji statistik *Spearman rho*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat

Article history

Received: Juni 2025
Reviewed: Juni 2025
Published: Juni 2025
Plagiarism checker no
234 Doi : prefix doi :
10.8734/Nutricia.v1i
2.365 Copyright :
Author Publish by :
Nutricia



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) [at 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

stres kerja yang dialami oleh mayoritas responden adalah sangat rendah (47,1%), gaya kepemimpinan yang dominan dirasakan oleh responden adalah gaya kepemimpinan partisipatif (35,3%), beban kerja mental yang dominan dirasakan oleh responden adalah sangat tinggi (47,1%), dan tingkat kepuasan kerja yang dominan dirasakan oleh responden dalam kategori sangat puas (58,8%). Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja, dan beban kerja mental dengan stres kerja. Namun, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Kesimpulannya, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Hubungan yang dihasilkan dari kedua variabel adalah negatif kuat yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin rendah tingkat stres kerja. Diperlukan adanya evaluasi rutin terhadap kepuasan kerja pada pekerja untuk memastikan tetap dalam kondisi yang optimal, karena berhubungan langsung dengan tingkat stres kerja pada pekerja terkait.

Kata Kunci: Stres kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja mental, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan masalah yang sering ditemukan pada masyarakat saat ini. Menurut Hasibuan (2016) dalam (Hermawan, 2022), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh pada tingkat emosi, proses, cara berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat bersumber dari tekanan yang didapatkan di lingkungan kerja. Dengan prevalensi yang cukup tinggi diikuti dengan dampak yang besar menjadikan stres merupakan masalah yang perlu penanganan yang cepat dan tepat. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup (2022) menurut State of the Global Workplace Report pada tahun 2022, terdapat hampir 44% pekerja di seluruh dunia yang sering merasa stres (Naurah, 2023). Survei tersebut diukur pada 122 ribu pekerja di 160 negara.

Stres kerja dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif bagi pekerja. Stres kerja dapat menurunkan kinerja pekerja dalam mengambil keputusan, kurang berkonsentrasi, apatis, timbulnya rasa kelelahan, kecelakan kerja, yang berpengaruh pada produktivitas kerja. National Safety Council menemukan bahwa kerugian bagi perusahaan terhadap stres kerja pekerja diperkirakan dapat menyentuh angka \$200 miliar per tahun. Biaya yang besar ini diketahui dikeluarkan oleh perusahaan untuk mengatasi masalah ketidakhadiran, rasa jenuh, produktivitas rendah, biaya kesehatan, dan lainnya pada pekerja (National Safety Council, 2013). Selain itu, stres kerja juga berdampak besar bagi kesehatan pekerja karena dapat memperburuk penyakit dan kesakitan hingga 80% (National Safety Council, 2003).

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan dapat berbeda di berbagai daerah karena dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti budaya, pendekatan, dan bahasa (Che Ngah et al., 2013). Menurut penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD dr. H. Soewondo Kendal didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja (Cahyani et al., 2019). Peningkatan stres kerja dapat terjadi akibat dari perilaku atasan (Hamdani, 2012). Gaya kepemimpinan atasan yang kurang baik dapat mengakibatkan pekerja menjadi tidak produktif dan kurang kreatif (Soegiono, 2010).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh LPS (Labour Force Survey) pada tahun 2009 hingga 2011, penyebab utama stres kerja adalah beban kerja mental. Beban kerja yang tinggi dapat membuat tugas yang diberikan melebihi kapasitas kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan sehingga berpengaruh terhadap penurunan produktivitas (Pertiwi, 2017). Hal-hal yang mempengaruhi beban kerja mental, seperti batas waktu yang ketat, kuantitas pekerjaan terlalu banyak, dan terlalu banyak tekanan maupun tanggung jawab. Penelitian yang dilakukan

di PT PJB UP Paiton menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja karena tuntutan tugas yang diberikan kepada pekerja dapat menimbulkan rasa lelah, jenuh, dan bosan sehingga memungkinkan terjadinya hilang fokus saat melakukan pekerjaan (Hasan et al., 2018). Selain itu, menurut hasil penelitian (Trisminingsih, 2019) mengatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya stres di tempat kerja adalah beban kerja mental.

Kepuasan kerja adalah suatu reaksi dari seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari pekerjaan, upah, pengawasan, dan rekan kerja yang didapatkan oleh pekerja tersebut (Putri et al., 2023). Beberapa hal akan berdampak pada kepuasan kerja bagi tenaga kerja, seperti tantangan pekerjaan, penghargaan, dan kondisi kerja (Wurdiana Shinta, 2021). Pekerjaan yang lebih mudah akan membuat seseorang menjadi lebih mudah bosan. Beberapa indikator yang dapat menggambarkan kepuasan kerja, yaitu maksimalnya kinerja, perilaku organisasi dalam mencapai tujuan, kepuasan hidup sehingga menimbulkan rasa nyaman, timbulnya rasa sejahtera bagi jasmani dan rohani pekerja, dan kepuasan kerja yang mengarah pada hubungan yang solid (Meutia & Narpati, 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri pada tahun 2020 didapatkan hasil bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (Hafidh & Mahfudiyanto, 2021). Hasil yang sama juga didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Widiharti (2016) pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. Namun, terdapat hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Sugiri dkk., (2015) yaitu terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Hal tersebut dikarenakan pihak rumah sakit selalu mengupayakan hal yang dapat menurunkan tingkat stres, seperti cuti kerja dan kegiatan olahraga bersama.

PT Petrokimia Gresik merupakan anak perusahaan dari PT Pupuk Indonesia (Persero), yang pada awalnya disebut sebagai Proyek Petrokimia Surabaya yang diresmikan pada tahun 1972. PT Petrokimia Gresik merupakan produsen pupuk terlengkap yang ada di Indonesia dengan hasil produksi berupa berbagai jenis pupuk dan bahan kimia untuk solusi agroindustri. Peran tersebut menjadikan pekerja tentu menghadapi berbagai tantangan dalam proses kerjanya, seperti tekanan kerja yang tinggi, tuntutan mengenai produktivitas, maupun tingkat kesulitan yang dihadapi oleh pekerja. Berbagai permasalahan tersebut tentu dapat berpengaruh terhadap kondisi psikososial pekerja, salah satunya stres kerja. Berdasarkan uraian di atas mengenai stres kerja pada pekerja di PT Petrokimia Gresik, peneliti ingin untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, beban kerja mental, dan kepuasan kerja pada pekerja di PT Petrokimia Gresik.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian *cross-sectional* karena dilakukan pada suatu kurun waktu tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kerja organik maupun tenaga kerja non organik PT. Petrokimia Gresik yang berada di bawah Departemen K3, yang terdiri dari 34 pekerja, dengan sampelnya yakni seluruh total populasi yaitu 34 pekerja. Pengambilan data dilaksanakan di PT. Petrokimia Gresik pada bulan Maret-April 2025. Variabel dependen pada penelitian ini yakni stres kerja pada pekerja di PT. Petrokimia Gresik sedangkan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan, beban kerja mental, dan kepuasan kerja pada pekerja di PT. Petrokimia Gresik. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan secara luring, sedangkan data sekunder berupa data internal perusahaan didapatkan melalui buku literatur, jurnal, serta artikel nasional maupun internasional yang relevan dengan topik penelitian. Uji validitas data pada kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson, yang mana apabila hasil signifikansi $< 0,05$ maka item pada kuesioner akan dinyatakan valid ($\alpha=0,05$). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang mana item pada kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Data yang diperoleh kemudian diolah melalui beberapa tahapan, yakni penyusunan data, *editing data*, *coding*, tabulasi data, *entry data*, serta *cleaning data* untuk memastikan bahwa seluruh data yang dimasukkan telah benar dan valid. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat untuk memberikan gambaran distribusi

frekuensi setiap variabel yang digunakan pada penelitian, sedangkan analisis bivariat untuk melihat atau menguji hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* yakni hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, beban kerja mental, dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT Petrokimia Gresik. Uji statistik yang digunakan adalah uji korelasi *Spearman-rho* yang digunakan pada data yang tidak terdistribusi secara normal serta berskala ordinal, interval, dan rasio.

HASIL

a. Karakteristik Responden

Berikut merupakan hasil identifikasi karakteristik pekerja bagian Keselamatan Kerja Departemen K3 PT. Petrokimia Gresik.

1. Identifikasi Usia

Tabel 1. Identifikasi Usia Pekerja K3 Bulan Maret - April 2025

Kategori Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Dewasa Awal (21-35 tahun)	32	94,1
Dewasa Akhir (36-50 tahun)	2	5,9
Jumlah	34	100

2. Identifikasi Masa Kerja

Tabel 2. Identifikasi Masa Kerja Pekerja K3 Bulan Maret - April 2025

Kategori Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 5 tahun	6	17,6
6-10 tahun	14	41,2
>10 tahun	14	41,2
Jumlah	34	100

3. Identifikasi Jenis Kelamin

Tabel 3. Identifikasi Jenis Kelamin Pekerja K3 Bulan Maret - April 2025

Kategori Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	29	85,3
Perempuan	5	14,7
Jumlah	34	100

4. Identifikasi Bagian

Tabel 4. Identifikasi Bagian pada Pekerja K3 Bulan Maret - April 2025

Kategori Bagian	Frekuensi	Persentase (%)
KK Pabrik I & Kawasan	15	44,1
KK Pabrik II	10	29,4
KK Pabrik III	9	26,5
Jumlah	34	100

5. Identifikasi Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Identifikasi Pendidikan Terakhir Pekerja K3 Bulan Maret - April 2025

Kategori Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA-sederajat	19	55,9
Perguruan Tinggi-sederajat	15	44,1
Jumlah	34	100

Tabel 6. Identifikasi Status Tenaga Kerja Pekerja K3 Bulan Maret - April 2025

Kategori Status Tenaga Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tenaga Kerja Organik	25	73,5
Tenaga Kerja Non Organik (TKNO)	9	26,5

Jumlah	34	100
--------	----	-----

b. Identifikasi Gaya Kepemimpinan**Tabel 7. Identifikasi Status Tenaga Kerja Pekerja K3 Bulan Maret - April 2025**

Kategori Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Directive</i>	4	11,8
<i>Supportive</i>	8	23,5
<i>Partisipatif</i>	12	35,3
<i>Achievement</i>	10	29,4
Jumlah	34	100

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling banyak dirasakan oleh para responden, yaitu sebesar 35,3%. Artinya, responden merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang terjadi di tempatnya bekerja serta saran-saran yang diberikan umumnya dapat diterima oleh atasan.

c. Identifikasi Beban Kerja Mental**Tabel 8. Identifikasi Status Tenaga Kerja Pekerja K3 Bulan Maret - April 2025**

Kategori Beban Kerja Mental	Frekuensi	Persentase (%)
Sedang	1	2,9
Agak Tinggi	2	5,9
Tinggi	15	44,1
Sangat Tinggi	16	47,1
Jumlah	34	100

Hasil penelitian mengenai beban kerja mental pekerja menunjukkan bahwa beban kerja mental yang dirasakan oleh responden cenderung tinggi, sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas responden cenderung mengalami tekanan secara mental dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi tersebut kemungkinan dapat disebabkan oleh tuntutan kerja yang tinggi.

d. Identifikasi Kepuasan Kerja**Tabel 9. Identifikasi Kepuasan Kerja Pekerja K3 Bulan Maret - April 2025**

Kategori Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase (%)
Cukup Puas	2	5,9
Puas	12	35,3
Sangat Puas	20	58,8
Jumlah	34	100

Berdasarkan tabel 9, didapatkan bahwa mayoritas responden merasakan puas terhadap pekerjaannya, yaitu sebesar 94,1%, yang terdiri dari kategori puas dan sangat puas. Tingginya tingkat kepuasan kerja dapat dikaitkan terhadap status tenaga kerja dari responden yang dominan adalah tenaga kerja organik, dimana cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja non organik.

e. Identifikasi Stres Kerja**Tabel 10. Identifikasi Stres Kerja Pekerja K3 Bulan Maret - April 2025**

Kategori Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	16	47,1
Rendah	14	41,2
Sedang	4	11,8
Jumlah	34	100

Hasil yang didapatkan bahwa secara umum tingkat stres kerja rendah pada responden terkait. Terdapat hal-hal yang mempengaruhi rendahnya tingkat stres kerja dalam penelitian ini, yaitu tingkat kepuasan kerja pada responden cenderung tinggi yaitu dalam kategori sangat puas dan puas. Hal ini diperkuat dengan hasil uji statistik yang telah dilakukan yang

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja (p value = 0,000), dengan hasil nilai koefisien korelasi sebesar -0,615 yang menunjukkan hubungan negatif kuat.

f. Identifikasi Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Stres Kerja

Tabel 11. Hasil Tabulasi Silang antara Gaya Kepemimpinan dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Keselamatan Kerja Departemen K3 PT Petrokimia Gresik Bulan Maret-April 2025

Variabel		Stres Kerja						Total	<i>p-value</i>
		Sangat Rendah		Rendah		Sedang			
		n	%	n	%	n	%		
Gaya Kepemimpinan	<i>Directive</i>	1	25	3	75	0	0	4	0,670
	<i>Partisipatif</i>	6	50	4	33,3	2	16,7	12	
	<i>Supportive</i>	4	50	3	37,5	1	12,5	8	
	<i>Achievement</i>	5	50	4	40	1	10	10	
Total		16	47,1	14	41,2	4	11,8	34	

Tabel 11 menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan dirasakan oleh responden yaitu sebanyak 35,3% dari total responden. Hal ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpotensi menurunkan tingkat stres kerja. Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Spearman* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,670 yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja. Hasil tersebut dikarenakan nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05). Selain itu, hasil uji statistik yang telah dilakukan juga diperoleh nilai koefisien korelasi yaitu sebesar -0,076 yang menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja negatif sangat lemah, bahkan mendekati nol.

g. Identifikasi Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja

Tabel 12. Hasil Tabulasi Silang antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Keselamatan Kerja Departemen K3 PT Petrokimia Gresik Bulan Maret-April 2025

Variabel		Stres Kerja						Total	<i>p-value</i>
		Sangat Rendah		Rendah		Sedang			
		n	%	n	%	n	%		
Beban Kerja Mental	Sedang	1	100	0	0	0	0	1	0,076
	Agak Tinggi	0	0	2	100	0	0	2	
	Tinggi	11	73,3	2	13,3	2	13,3	15	
	Sangat Tinggi	4	25	10	62,5	2	12,5	16	
Total		16	47,1	14	41,2	4	11,8	34	

Berdasarkan Tabel 12, diketahui bahwa beban kerja mental yang paling banyak dirasakan oleh responden berada dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 47,1%. Dalam

kategori tersebut, mayoritas responden (62,5%) mengalami tingkat stres kerja yang rendah. Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,076 yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan stres kerja sebab nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05). Dapat diartikan bahwa secara statistik beban kerja mental tidak secara langsung berhubungan dengan tingkat stres kerja yang dialami responden terkait.

Didapatkan juga hasil koefisien korelasi dari hasil uji statistik sebesar 0,308 yang berarti terdapat hubungan positif lemah antara beban kerja mental dengan stres kerja. Hal tersebut dapat diinterpretasikan sebagai semakin tinggi beban kerja mental yang dirasakan oleh responden, maka cenderung akan diikuti dengan adanya peningkatan stres kerja, namun hubungannya lemah.

h. Identifikasi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

Tabel 13. Hasil Tabulasi Silang antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Keselamatan Kerja Departemen K3 PT Petrokimia Gresik Bulan Maret-April 2025

Variabel	Kategori	Stres Kerja						Total	<i>p-value</i>
		Sangat Rendah		Rendah		Sedang			
		n	%	n	%	n	%		
Kepuasan Kerja	<i>Cukup Puas</i>	0	0	1	50	1	50	2	0,000
	<i>Puas</i>	2	16,7	7	58,3	3	25	12	
	<i>Sangat Puas</i>	14	70	6	30	0	0	20	
Total		16	47,1	14	41,2	4	11,8	34	

Menurut Tabel 13, diketahui bahwa kepuasan kerja yang paling dominan dirasakan oleh responden berada dalam kategori sangat puas dengan nilai sebesar 58,8%. Pada kategori tersebut sebesar 70% responden mengalami tingkat stres kerja sangat rendah, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat stres kerja.

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menggunakan uji korelasi *Spearman* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja karena nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05). Selain itu, diperoleh hasil koefisien korelasi dari uji statistik sebesar -0,615 yang diartikan terdapat hubungan negatif kuat antara beban kerja mental dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh responden, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, begitupun sebaliknya.

PEMBAHASAN

a. Karakteristik Individu (Usia, Masa Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Bagian, dan Status Tenaga Kerja)

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah lebih dari enam tahun dengan persentase >6 tahun sebanyak 82,4%. Sedangkan, dengan masa kerja ≤ 5 tahun terdapat 17,6% responden. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa masa kerja pada responden terkait termasuk ke dalam kategori yang lama. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurini, 2017) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja, dimana pekerja yang masa kerjanya <5 tahun cenderung belum bisa menyesuaikan dirinya dengan lingkungan kerja, sedangkan untuk pekerja yang masa kerjanya ≥ 5 tahun cenderung sudah dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan sudah memiliki lebih berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat berpengaruh

terhadap pengendalian stres kerja yang lebih baik.

Dalam hal jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 85,3% dan sisanya sebanyak 14,7% berjenis kelamin perempuan. Perbedaan jenis kelamin ini dapat menunjukkan perbedaan tingkat produktivitas dari masing-masing individu. Umumnya, tingkat produktivitas laki-laki akan lebih tinggi dibanding perempuan (Desanti & Ariusni, 2021). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut, seperti kondisi fisik laki-laki yang umumnya lebih kuat, perempuan cenderung menggunakan perasaan dalam bekerja, atau faktor biologi lainnya (cuti melahirkan). Hal ini menimbulkan adanya perbedaan fungsi, peran, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan (Febianti et al., 2023). Hal tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh responden, dimana mayoritas bekerja sebagai *safety inspector* yang memiliki kewajiban untuk mengecek dan memastikan lingkungan kerja dalam kondisi yang aman, sehingga akan lebih diperlukan tenaga kerja laki-laki yang memiliki kekuatan jasmani lebih dibandingkan dengan perempuan.

Hasil latar belakang pendidikan pekerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, karena pendidikan minimal yang diselesaikan adalah SMA-sederajat. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh membuat individu semakin dapat memahami dan menyesuaikan segala tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat menurunkan risiko terjadinya peningkatan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candraditya & Dwiyaniti, 2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat antara tingkat pendidikan dengan stres kerja, sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pekerja, maka akan semakin kecil kemungkinan pekerja tersebut mengalami stres kerja, begitupun sebaliknya.

b. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Stres Kerja

Hasil uji koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan stres kerja menunjukkan hubungan dalam kategori sangat lemah, dengan nilai koefisien sebesar -0,076. Nilai tersebut bahkan mendekati nol yang berarti hampir tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Arah hubungan yang dihasilkan adalah negatif atau berkebalikan, yang berarti semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka tingkat stres kerja cenderung akan semakin menurun. Namun demikian, hal ini tidak signifikan secara statistik karena nilai *p value* = 0,670 yang menunjukkan lebih dari $\alpha = 5\%$, yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja responden tidak secara langsung berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya di tempat kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori Job Demand-Control-Support (JDCS) yang dikembangkan oleh Karasek dan Theorell. Teori ini merupakan pengembangan dari teori sebelumnya, yaitu Job Demand-Control (JDC), dengan ditambahkan dimensi baru yaitu dukungan sosial. Menurut teori JDSC tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja, melainkan melalui variabel antara yang menghubungkan variabel independen dan dependen. Teori ini menjelaskan bahwa stres kerja yang terjadi akibat adanya beban kerja dan konflik peran dapat mempengaruhi keefektifan kinerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan ketegangan yang berujung kepada terjadinya stres. Gaya kepemimpinan yang buruk atau kurang tepat juga dapat mengurangi dukungan sosial yang didapatkan seorang pekerja, yang dapat menjadi pemicu stres kerja. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diberikan tepat, maka secara tidak langsung dapat menurunkan stres kerja.

c. Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja

Uji koefisien korelasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel beban kerja mental dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dengan hasil koefisien korelasi yaitu 0,308. Arah hubungan yang dihasilkan dari uji hubungan kedua variabel tersebut adalah positif, sehingga dapat diinterpretasikan sebagai semakin tinggi beban kerja mental yang dirasakan oleh responden, maka cenderung diikuti dengan peningkatan stres kerja pada responden terkait. Namun, hasil uji statistik dinilai tidak signifikan karena *p value* -0,076. Hal tersebut dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini beban kerja mental dengan stres kerja

cenderung tidak berhubungan secara langsung.

Namun demikian, teori ini didukung oleh teori lainnya yaitu teori stres menurut Lazarus dan Folkman yang menyatakan bahwa beban kerja mental tidak langsung dapat mengakibatkan peningkatan stres kerja, karena tergantung bagaimana persepsi dan cara individu terkait merespons beban kerja mental yang dirasakannya. Dalam variabel penelitian yang ada dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja yang panjang dan tingkat kepuasan kerja yang sangat baik, sehingga hal ini dapat menjadi suatu *coping mechanism* yang memadai dan efektif dalam menangani beban kerja mental yang dirasakan agar tidak menjadi sumber timbulnya atau meningkatnya stres kerja. *Coping mechanism* yang baik dan efektif dapat dilakukan misal dengan adanya dukungan sosial di tempat kerja, pengalaman kerja yang mumpuni, ataupun manajemen waktu. Jika, *coping mechanism* yang dilakukan efektif, maka kemungkinan terjadinya stres kerja akan lebih rendah, begitupun sebaliknya.

d. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

Hasil dari uji korelasi koefisien yang telah dilakukan antara variabel kepuasan kerja dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 dan dinyatakan sangat signifikan ($p \text{ value} = 0,000$). Arah hubungan yang dihasilkan adalah negatif, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh responden, maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh responden. Meninjau dari status kepegawaian pada tabel 6, didapatkan bahwa tenaga kerja organik jauh lebih banyak dari tenaga kerja non organik, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Julindrastuti & Karyadi (2022) pada pekerja non edukatif di Universitas Islam Malang yang menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Pegawai tetap akan lebih besar kepuasannya kerja dibandingkan dengan pegawai kontrak (perbedaan nilai statistik sebesar 0,036). Begitupun dengan

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Assa et al., 2021) yang berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pekerja yang cenderung tidak merasa puas dengan pekerjaannya, cenderung mempunyai tingkat stres yang lebih tinggi, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan atau keinginan mayoritas responden telah terpenuhi dengan baik, sehingga tingkat kepuasan kerja menjadi puas dan sangat puas, yang dapat menurunkan risiko terjadinya stres kerja. Selain itu, hasil yang didapatkan sesuai dengan kondisi lapangan yang ada, para pekerja telah merasa puas dengan berbagai aspek yang ada di dalam pekerjaannya, seperti *jobdesk* yang didapatkan, gaji yang diterima, kesempatan promosi maupun kenaikan jabatan, pengawasan yang diberikan oleh atasan, dan juga rekan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, beban kerja mental, dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada pekerja di bagian Keselamatan Kerja PT Petrokimia Gresik, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: Pertama, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada kategori usia dewasa awal (94,1%), berjenis kelamin laki-laki (85,3%), memiliki pendidikan terakhir SMA-sederajat (55,9%), memiliki status sebagai tenaga kerja organik (73,5%), dengan masa kerja berada pada kategori 6-10 tahun dan >10 tahun (masing-masing 41,2%), berasal dari KK Pabrik I & Kawasan (44,1%), merasakan gaya kepemimpinan dominan adalah partisipatif (35,3%), mengalami beban kerja mental yang sangat tinggi (47,1%), memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sangat puas (58,8%), serta memiliki tingkat stres kerja yang tergolong sangat rendah (47,1%). Kedua, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja ($0,670 > \alpha (0,05)$). Nilai koefisien korelasi yang didapatkan adalah -0.076 yang menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah antara kedua variabel. Ketiga, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan stres kerja ($0,076 > \alpha (0,05)$). Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,308 yang menunjukkan hubungan positif lemah di antara kedua variabel terkait. Terakhir, terdapat hubungan yang sangat signifikan di antara kepuasan

kerja dengan stres kerja ($0,000 > \alpha (0,05)$). Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,615 yang menunjukkan hubungan negatif kuat di antara kedua variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Assa, W. Y., Warouw, F., & Asrifuddin, A. (2021, Januari). HUBUNGAN ANTARA SHIFT KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT GMIM KALOORAN AMURANG. *Jurnal KESMAS*, 10(1), 129-137.
- Cahyani, L. G., Kustriyani, M., & Mariyati. (2019, November). GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP. *Jurnal Ners Widya Husada*, 6(3), 97-102.
- Candraditya, R., & Dwiyantri, E. (2017). Hubungan Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Tingkat Kebisingan Dengan Stress Kerja Di Pt. X. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 15(1), 1-9.
- Desanti, G., & Ariusni, A. (2021). Pengaruh Umur, Jenis Kelamin, Jam Kerja, Status Pekerjaan Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Di Kota Padang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 3(4), 17. <https://doi.org/10.24036/jkep.v3i4.12377>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198-204.
- Hafidh, M., & Mahfudiyanto. (2021, Juni). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 339-351.
- Hasan, A., Wahyuni, I., & Kurmiawan, B. (2018, Agustus). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA MENTAL DAN SHIFT KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA CENTRAL CONTROL ROOM (Studi Kasus Pada PT. PJB Unit Pembangkit Paiton Probolinggo). *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal)*, 6(4), 255-260. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- Hermawan, E. (2022, Mei). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2022). Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Perkusi*, 2(2), 187-197
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). ontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42-52. <http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/%0Ahttp://repository.ubharajaya.ac.id/12706/1/Kontribusi%20Beban%20Kerja%20dan%20Insentif%20Terhadap%20Kepuasan%20Kerja.pdf>
- Naurah, N. (2023, August 8). *Indonesia, Negara yang Pekerjaannya Paling Minim Stres di Kawasan Asia Tenggara*. GoodStats. <https://goodstats.id/article/indonesia-negara-yang-pekerjanya-paling-minim-stres-di-kawasan-asia-tenggara-eDiCn>
- Pertiwi. (2017). Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan stres Kerja pada Dosen di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat. (e-Journal)*, 5(3). <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023, November). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(2), 99-110. <https://dinastirev.org/JEMSI>. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Wurdiana Shinta, L. E. (2021). Plagiarism Checker X Originality Report. *Jurnal Edudikara*, 2(2), 3-5.

