E-ISSN: 3025-0994
Halaman 270-280
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Analisis Hubungan Kualitas Tidur dan Kondisi Psikososial Terhadap Stres Kerja Pekerja Operator Produksi IPAM PERUMDA Air Minum

Zahra Imandiansa Akbar[1], Dewi Kurniasih[2], Fitroh Resmi[3]

[1] D4 Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya
[2] Magister Teknik Keselamatan dan Resiko, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya
[3] D4 Teknologi Rekayasa Konstruksi Perkapalan, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya
e-mail: zahraakbar@ppns.ac.id[1], dewi.kurniasih@ppns.ac.id[2], fitroh.resmi@ppns.ac.id[3]

Abstrak

Stres kerja merupakan salah satu masalah kesehatan kerja yang dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan kinerja pekerja. Operator produksi Instalasi Pengolahan Air Minum (IPAM) memiliki risiko mengalami stres kerja karena bekerja dengan sistem shift, tuntutan pekerjaan, serta faktor psikososial di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kualitas tidur, *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja pada operator produksi IPAM PERUMDA Air Minum. Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 65 pekerja yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas tidur, *work-family conflict*, *authoritarian leadership*, dan *laissez-faire leadership* memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Pekerja dengan kualitas tidur buruk, *work-family conflict* tinggi, serta persepsi yang tinggi terhadap *authoritarian leadership* dan *laissez-faire leadership* cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, *family-work conflict* dan *democratic leadership* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan melakukan upaya pengendalian melalui edukasi *sleep hygiene*, monitoring *work-family conflict*, peningkatan dukungan atasan, pelatihan kepemimpinan bagi supervisor, serta penyediaan media komunikasi dan penyampaian masukan bagi pekerja. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu menurunkan risiko stres kerja pada operator produksi IPAM.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kualitas Tidur, *Work- Family Conflict*, Gaya Kepemimpinan, Operator Produksi.

Abstract

Work stress is one of the occupational health problems that can affect workers' physical and psychological conditions as well as their job performance. Drinking Water Treatment Plant (DWTP) production operators are at risk of experiencing work stress due to shift work schedules, job demands, and psychosocial factors in the workplace. This study aimed to analyze the relationship between sleep quality, work-family conflict, family-work conflict, leadership styles, and work stress among production operators at a Regional Water Utility Drinking Water Treatment Plant. This study employed an analytical observational design with a cross-sectional approach. A total of 65 workers were included using the total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Chi-Square test. The results showed that sleep quality, work-family conflict, authoritarian leadership, and laissez-faire leadership were significantly associated with work stress. Workers with poor sleep quality, high levels of work-family conflict, and high perceptions of authoritarian leadership and laissez-faire leadership tended to experience higher levels of work stress. Meanwhile, family-work conflict and democratic leadership were not significantly associated with work stress. Based on these findings, the company is recommended to implement control measures through sleep hygiene education, regular monitoring of work-family conflict, enhanced supervisor support, leadership training for supervisors, and the provision of communication and feedback channels for workers. These efforts are expected to reduce the risk of work stress among DWTP production operators.

Keywords : *Work Stress, Sleep Quality, Work- Family Conflict, Leadership Style, Production Operators.*

LATAR BELAKANG

Berdasarkan *Global Data Summary State of the Global Workplace* (2025), hampir 40% pekerja di dunia pada tahun 2024 mengalami stres kerja tingkat tinggi. Temuan ini sejalan dengan data WHO yang dikutip Alim (2023) bahwa 46% pekerja mengalami stres tinggi di tempat kerja. Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional terhadap tuntutan kerja yang dapat menimbulkan gangguan tidur, emosi tidak stabil, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan (Amirah dkk., 2022). Risiko stres kerja juga lebih tinggi pada pekerja shift, dengan kemungkinan mengalami gangguan kesehatan mental 30% lebih besar dibandingkan pekerja non-shift Torquati dkk. (2019).

Sejalan dengan temuan tingginya stres kerja pada pekerja shift. Pada PERUMDA Air Minum juga menerapkan sistem kerja shift pada operator produksi IPAM karena operasional perusahaan berlangsung selama 24 jam sesuai Kepmenakertrans KEP.233/MEN/2003. Sistem shift ini berpotensi mengganggu ritme kerja dan memengaruhi kondisi psikologis pekerja. Berdasarkan hasil pengukuran kesehatan mental menggunakan kuesioner SRQ-20, sebanyak 18 dari 26 pekerja IPAM mengalami keluhan kesehatan mental. Selain itu, survei awal menggunakan kuesioner PSS-10 pada 70 pekerja menunjukkan bahwa proporsi stres kerja sedang lebih tinggi pada pekerja shift (71%) dibandingkan pekerja non-shift (54%).

Hasil tersebut menunjukkan adanya kecenderungan tingkat stres kerja yang lebih tinggi pada pekerja shift, sehingga mendorong dilakukannya penelitian pada operator produksi IPAM.

Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap tingginya stres kerja pada pekerja shift adalah kualitas tidur. Sistem shift di PERUMDA Air Minum menerapkan pola dua hari shift pagi, dua hari shift siang, satu hari libur, dan dua hari shift malam. Rotasi shift yang terlalu singkat dapat mengganggu ritme sirkadian pekerja sehingga meningkatkan stres kerja, menurunkan kualitas tidur, serta mengurangi konsentrasi dan fokus kerja Alghamdi dan Bahari (2025). Salah satu faktor yang diduga berperan terhadap stres kerja adalah kualitas tidur. Penelitian (Mohan dkk., 2024) menunjukkan bahwa pekerja shift malam memiliki kualitas tidur yang lebih buruk dibandingkan pekerja non-shift, serta memiliki tingkat stres dan kantuk yang lebih tinggi.

Selain faktor kualitas tidur yang berhubungan dengan stres kerja, faktor psikososial juga berhubungan dengan stres kerja, seperti kurangnya dukungan atasan dan konflik keluarga (Putra dan Erwandi, 2025). Choi (2024) menemukan bahwa *family-work conflict* maupun *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres, yang menunjukkan bahwa semakin besar konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan pekerja. Selain konflik antara pekerjaan dan keluarga, aspek kepemimpinan di tempat kerja juga berperan dalam memengaruhi tingkat stres pekerja. PERUMDA Air Minum menerapkan kebijakan *rolling leadership* setiap satu tahun yang berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dengan pekerja. Menurut Jacobs (2021), 65–75% karyawan menyatakan bahwa atasan merupakan sumber stres terbesar dalam pekerjaan. Penelitian Aslan dkk.C (2025) menunjukkan bahwa gaya *authoritarian leadership* dan *laissez-faire leadership* meningkatkan stres kerja, sedangkan *democratic leadership* dapat menurunkannya Aslan, dkk (2025).

Berdasarkan hasil analisis awal dan penelitian terdahulu, kualitas tidur dan kondisi psikososial berupa *work-family conflict*, *family-work conflict,* dan *leadership style* diduga berperan dalam mempengaruhi stres kerja pada pekerja shift. Operator produksi IPAM sebagai pekerja shift memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut operasional secara terus-menerus selama 24 jam, sehingga berpotensi mengalami gangguan kualitas tidur dan konflik antara peran pekerjaan dengan keluarga. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan kualitas tidur, *work- family conflict*, *family- work conflict, authoritarian leadership, laissez- faire leadership,* dan *democratic leadership* terhadap stres kerja pada pekerja operator produksi IPAM PERUMDA Air Minum.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada 65 pekerja operator produksi IPAM PERUMDA Air Minum yang bekerja dengan sistem shift untuk menganalisis hubungan kualitas tidur, *work-family conflict*, *family- work conflict*, dan *leadership style* dengan stres kerja. Pengukuran dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner, yaitu *Perceived Stress Scale* (PSS-10) yang dikembangkan oleh Cohen dan Williamson (1988) untuk mengukur stres kerja, *Pittsburgh Sleep Quality Index* (PSQI) oleh Buysse dkk. (1989) untuk mengukur kualitas tidur, *Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scale* (WFACS) yang dikembangkan oleh R. G Netemeyer dan Boles (1996) untuk mengukur *work-family conflict* dan *family-work*

conflict. serta *Leadership Styles Questionnaire* (LSQ) yang dikembangkan oleh (Petter, 2015) untuk mengukur gaya kepemimpinan *authoritarian leadership*, *laissez- faire leadership*, dan *democratic leadership*. Kemudian dilakukan analisis hubungan antar variabel menggunakan uji *Chi- Square.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Pearson Product Moment Correlation* dengan bantuan program pengolah data statistik. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (0,2441) dimaksud (Amanda dkk., 2019). Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,2441), sehingga seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan pada 65 responden, dengan hasil yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel. 1 Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r tabel	Keterangan
Stres kerja	10	0,2441	valid
Kualitas tidur	7	0,2441	valid
Work- Family Conflict	5	0,2441	valid
Family- Work Conflict	5	0,2441	valid
Authoritarian Leadership	6	0,2441	valid
Laissez-Faire Leadership	6	0,2441	valid
Democratic Leadership	6	0,2441	valid

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila menghasilkan hasil yang konsisten pada pengukuran berulang. Pengujian dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan software pengolah data statistik, dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6 (Amanda dkk., 2019). Hasil uji reliabilitas selanjutnya menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang memenuhi kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada Tabel 2.

Tabel. 2 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Stres kerja	0,844	reliabel
Kualitas tidur	0,617	reliabel
Work-Family Conflict	0,855	reliabel
Family-Work Conflict	0,786	reliabel
Authoritarian Leadership	0,841	reliabel
Laissez-Faire Leadership	0,844	reliabel
Democratic Leadership	0,851	reliabel

Analisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dilakukan menggunakan uji *Chi-Square* melalui *software* pengolahan data. Hubungan dinyatakan signifikan apabila diperoleh nilai *p-value* < 0,05 (Utari dkk., 2023). Berdasarkan hasil uji hubungan, kualitas tidur, *work-family conflict, authoritarian leadership,* dan *laissez- faire leadership* menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja, sedangkan *family-work conflict* dan *democratic leadership* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Berikut merupakan hasil hubungan stres kerja dengan variabel kualitas tidur dan kondisi psikososial yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel. 3 Tabel Hasil Uji *Chi- Square*

Variabel	*p- value*	Keputusan
Kualitas Tidur	0,013	berhubungan
Work-Family Conflict	0,005	berhubungan
Family-Work Conflict	0,626	tidak berhubungan
Authoritarian Leadership	0,005	berhubungan
Laissez-Faire Leadership	0,036	berhubungan
Democratic Leadership	0,344	tidak berhubungan

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* pada variabel kualitas tidur diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,013 (<0,05), sehingga H_0 ditolak. Artinya, terdapat hubungan antara kualitas tidur dengan tingkat stres kerja. Responden dengan kualitas tidur buruk cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan responden dengan kualitas tidur baik. Hubungan ini dapat terjadi karena gangguan kualitas tidur dapat menurunkan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja sehingga meningkatkan risiko stres (Rachma, 2024). Selain itu, kualitas tidur juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya sistem kerja shift (Gorcan dkk., 2017). Pada penelitian ini, responden bekerja dengan sistem shift bergilir yang berpotensi mengganggu ritme sirkadian dan kualitas tidur. Hasil penelitian ini sejalan dengan Gorcan dkk. (2017) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara kualitas tidur dan stres kerja pada pekerja shift. Namun, berbeda dengan Andrianti dan Nurmaguphita (2024) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara kualitas tidur dan stres kerja karena stres lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kemampuan mengelola tekanan kerja dan kondisi fisik maupun psikologis.

Selain kualitas tidur yang berhubungan dengan stres kerja, faktor psikososial juga berperan dalam memengaruhi tingkat stres kerja pada pekerja, salah satunya adalah *work-family conflict*. Konflik yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat meningkatkan tekanan psikologis serta memperburuk stres kerja. Pada variabel *work- family conflict* hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,005 (<0,05), sehingga H_0 ditolak. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan stres kerja. Pekerja dengan *work-family conflict* yang tinggi cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Hubungan ini dapat terjadi karena pekerja kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, terutama pada sistem kerja shift yang membatasi waktu bersama keluarga (Hyung Choi, 2024). Kondisi tersebut dapat

menimbulkan tekanan psikologis karena pekerja merasa belum mampu menjalankan peran keluarga secara optimal (Abid, 2022). Pada penelitian ini, responden bekerja dengan sistem shift sehingga tetap bekerja pada akhir pekan atau hari libur dan memiliki waktu bersama keluarga yang terbatas. Kondisi ini dapat meningkatkan stres kerja, terutama ketika pekerja tidak mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga (Aniek dan Ratrya, 2024). Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Aniek dan Ratrya (2024) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* tidak berhubungan dengan stres kerja karena pekerja mampu mengatur peran ganda dan memperoleh dukungan dari keluarga maupun lingkungan kerja.

Berbeda dengan hasil pada *work-family conflict*, variabel *family-work conflict* dalam penelitian ini tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,626 (>0,05), sehingga H_0 diterima. Artinya, tidak terdapat hubungan antara *family-work conflict* dengan stres kerja. Sebagian besar pekerja berada pada kategori *family-work conflict* rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Karatepe dan Baddar (2025) yang menyatakan bahwa *family-work conflict* tidak berhubungan dengan stres kerja karena pekerja mampu memisahkan masalah keluarga dan pekerjaan. Pada penelitian ini, dukungan keluarga, terutama dari pasangan, juga diduga membantu mengurangi *family-work conflict* sehingga tidak berkembang menjadi stres kerja. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian Rachmaningrum dan Makmuriana (2022) yang menemukan adanya hubungan antara *family-work conflict* dan stres kerja. Menurut penelitian tersebut, tuntutan keluarga dapat mengganggu fokus pekerja dalam menjalankan pekerjaannya sehingga meningkatkan stres kerja.

Faktor psikososial yang lain seperti gaya kepemimpinan merupakan faktor organisasi yang juga dapat berhubungan dengan stres kerja. *Authoritarian leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan pengambilan keputusan pada pemimpin tanpa banyak melibatkan bawahan (Febrianty, 2024). Hasil uji *Chi- Square* menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *authoritarian leadership* dan stres kerja (*p-value* = 0,005), dengan kecenderungan semakin tinggi *authoritarian leadership* maka semakin tinggi tingkat stres kerja pekerja. Kondisi ini dapat terjadi karena pekerja memiliki keterbatasan dalam menyampaikan pendapat dan masukan (Sinuhaji, 2023). Pada operator IPAM, sebagian pekerja menyatakan bahwa keputusan kerja lebih banyak ditentukan oleh atasan dan pendapat bawahan jarang dipertimbangkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sitanggang dkk. (2021). yang menemukan hubungan positif antara gaya kepemimpinan otoriter dan stres kerja.

Hasil pada *authoritarian leadership* yang berhubungan dengan stres kerja, juga terjadi pada *laissez-faire* leadership yang terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada pekerja operator IPAM. *Laissez-faire leadership* merupakan gaya kepemimpinan pasif yang ditandai dengan minimnya keterlibatan, arahan, dan pengawasan pemimpin terhadap bawahan (Petter, 2015). Dalam penelitian ini, *laissez-faire leadership* diukur menggunakan kuesioner LSQ berdasarkan kondisi kepemimpinan yang dirasakan pekerja saat ini. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *laissez-faire leadership* dan stres kerja (*p-value* = 0,036), dengan kecenderungan semakin tinggi *laissez-faire leadership* maka semakin tinggi tingkat stres kerja pekerja. Kondisi ini dapat terjadi karena kurangnya arahan dan dukungan dari pemimpin sehingga pekerja harus

menyelesaikan permasalahan secara mandiri Abbasi (2021). Pada operator IPAM, sebagian pekerja menyatakan bahwa pimpinan jarang terlibat secara langsung dan hanya memberikan instruksi umum tanpa pendampingan yang jelas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Diebig (2020) yang menunjukkan bahwa *laissez-faire leadership* berhubungan positif dengan stres kerja. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian Yulia (2024) yang menemukan bahwa *laissez-faire leadership* berhubungan negatif dengan stres kerja karena memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada pekerja.

Berbeda dengan hasil *authoritarian leadership* dan *laissez-faire leadership* yang berhubunagn dengan stres kerja, *democratic leadership* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja. *Democratic leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama Sari dkk. (2024). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,344 (>0,05), sehingga tidak terdapat hubungan antara *democratic leadership* dan stres kerja pada pekerja operator IPAM. Hasil ini sejalan dengan penelitian Choi Mui dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa *democratic leadership* tidak berhubungan signifikan dengan stres kerja. Pada operator IPAM, pekerja cenderung lebih merasakan gaya kepemimpinan *authoritarian* dan *laissez-faire*, sehingga *democratic leadership* tidak menjadi faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Cahyani dan Kustriyani (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berhubungan dengan tingkat stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara kualitas tidur dan stres kerja, diperlukan upaya pengendalian untuk meningkatkan kualitas tidur pekerja, khususnya pada operator yang bekerja dengan sistem shift. Sistem kerja shift pada operator produksi berpotensi mengganggu ritme sirkadian dan menyebabkan pola tidur tidak teratur, sehingga dapat menurunkan kualitas tidur dan meningkatkan stres kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian administratif untuk meningkatkan kualitas tidur pekerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah sosialisasi *sleep hygiene*. Kaku dkk. (2022) menunjukkan bahwa edukasi *sleep hygiene* mampu meningkatkan kualitas tidur, sedangkan pedoman CQU Australia (2023) merekomendasikan pekerja shift menjaga durasi tidur 7- 9 jam per hari, menerapkan jadwal tidur yang konsisten, serta membiasakan kebiasaan tidur yang sehat. Selain itu, perusahaan dapat melaksanakan program promosi kesehatan melalui poster atau media komunikasi internal. Menurut Redeker dkk. (2020), program promosi kesehatan di tempat kerja dapat membantu meningkatkan kualitas tidur dan diharapkan dapat menurunkan risiko stres kerja pada pekerja shift.

Selain upaya peningkatan kualitas tidur agar menjadi lebih baik, hasil penelitian juga menunjukkan perlunya intervensi untuk mengatasi *work-family conflict* sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berhubungan terhadap stres kerja pada operator produksi IPAM. Sistem kerja shift yang tetap berlangsung pada hari libur dan kelelahan akibat pekerjaan menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi terbatas sehingga meningkatkan *work-family conflict* dan stres kerja. Untuk mengurangi kondisi tersebut, perusahaan perlu memperkuat dukungan atasan dan melakukan monitoring *work-family conflict*. Kelly dkk. (2024) menyatakan bahwa dukungan atasan dan pemantauan organisasi dapat membantu menurunkan *work-family conflict*, sedangkan Anderson dkk (2022) menegaskan pentingnya peran supervisor dalam

memberikan dukungan kepada pekerja. Oleh karena itu, PERUMDA Air Minum dapat melakukan monitoring berkala melalui kuesioner dan memberikan konseling bagi pekerja dengan tingkat *work-family conflict* tinggi.

Selain intervensi pada *work-family conflict*, perusahaan juga perlu melakukan pengendalian terhadap faktor gaya kepemimpinan yang terbukti berpengaruh terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian, *authoritarian leadership* dan *laissez-faire leadership* berpengaruh terhadap stres kerja pada operator IPAM. Oleh karena itu, PERUMDA Air Minum disarankan menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan bagi kepala tim dan supervisor IPAM untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, pemberian umpan balik yang positif, keterampilan mendengarkan bawahan, serta kepedulian terhadap kesehatan mental pekerja. Penelitian Juniartika dkk. (2026) dan Stuber dkk. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan efektif dalam menurunkan stres kerja melalui peningkatan kualitas kepemimpinan yang lebih suportif dan komunikatif. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan media penyampaian saran dan masukan, seperti kotak saran atau media digital, guna mendukung keterlibatan pekerja dalam menyampaikan pendapat dan permasalahan yang dihadapi (Xu dkk., 2021). Upaya tersebut sejalan dengan PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (2012) yang menekankan pentingnya keterlibatan pekerja dalam proses konsultasi dan perbaikan kinerja perusahaan. Selain itu, perusahaan juga disarankan menyusun SOP *briefing* rutin sebelum pekerjaan atau pergantian shift sebagai sarana komunikasi dua arah antara atasan dan pekerja sesuai PP Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 (2012). Dengan demikian, diharapkan tercipta kepemimpinan yang lebih partisipatif, suportif, dan komunikatif sehingga risiko stres kerja pada operator IPAM dapat berkurang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kualitas tidur, *work-family conflict authoritarian leadership,* dan *laissez- faire leadership* merupakan faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada operator produksi IPAM. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengendalian melalui peningkatan kualitas tidur, pengelolaan *work-family conflict*, *authoritarian leadership,* dan *laissez- faire leadership* agar risiko stres kerja pada pekerja dapat diminimalkan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas tidur, *work-family conflict*, *authoritarian leadership,* dan *laissez- faire leadership* berhubungan dengan stres kerja pada operator produksi IPAM, sedangkan *family-work conflict* dan *democratic leadership* tidak berhubungan. Oleh karena itu, PERUMDA Air Minum disarankan meningkatkan kualitas tidur pekerja melalui edukasi *sleep hygiene* dan promosi kesehatan, serta melakukan monitoring dan konseling berkala untuk mengurangi *work-family conflict*. Kemudian untuk *authoritarian leadership,* dan *laissez- faire leadership* PERUMDA Air Minum perlu melakukan pelatihan kepemimpinan, pengadaan kotak saran kepada pemimpin, dan pembuatan SOP *briefing* setiap memulia pekerjaan, Upaya tersebut ditujukan untuk menurunkan stres kerja dan mendukung kesejahteraan psikologis serta produktivitas operator produksi IPAM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PERUMDA Air Minum yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh pekerja operator produksi IPAM yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, memberikan dukungan, serta berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus juga penulis sampaikan kepada para dosen Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya atas bimbingan, arahan, masukan, dan ilmu yang diberikan selama proses penyusunan penelitian ini sehingga penelitian dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ã, O. M. K., & Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. *Tourism Management*, 27, 1017- 1028.

Abbasi, S. G. (2021). Leadership styles: Moderating impact on job stress and health. *IBIMA Business Review*.

Abid, G. (2022). Work-family and family-work conflict and stress in times of crisis. *Frontiers in Psychology*.

Alghamdi, R., & Bahari, G. (2025). Shift work, psychological health disorders, and job security among nurses: A cross-sectional study, 1- 15.

Alim, A. (2023). The effect of work, family conflict, and work shifts on the performance of midwives with work stress as intervening variables. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12, 349- 362.

Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2021). Partisipasi politik masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179- 188.

Amirah, A. M., Agustini, T., & K, E. P. K. (2022). Pengaruh shift kerja terhadap stres kerja perawat instalasi rawat inap isolasi. 3(1), 57- 65.

Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. 28(6), 787- 810.

Andrianti, R. F., & Nurmaguphita, D. (2024). Hubungan stres dengan kualitas tidur perawat dalam merawat pasien skizofrenia di Rumah Sakit Jiwa D.I. Yogyakarta. 2, 430–438.

Aslan, M., Sönmez, S., & Deniz, M. (2025). Leadership styles and work stress: The role of workplace climate and feelings of entrapment. 6407- 6420.

Buysse, D. J., Reynolds, C. F., Monk, T. H., Berman, S. R., & Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: A new instrument for psychiatric practice and research.

Cahyani, L. G., & Kustriyani, M. (2019). The relationship between leadership style and work stress of nurses in the inpatient room. 6(3), 97- 102.

Choi, H. (2024). Stress at the crossroads: Work-family conflict and work withdrawal behavior. *Sustainability*, 16(16).

Diebig, M. (2021). The dynamic relationship between laissez-faire leadership and day-level

stress: A role theory perspective.1- 21
Febrianty, N. I. (2024). Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA. 2(1).
Jacobs, C. M. (2021). Ineffective-leader-induced occupational stress.
Juniartika, R., Rahayu, P. E., & Utami, S. E. (2026). Efektivitas pelatihan kepemimpinan dalam mengurangi distres kerja. 9(2), 44–51.
Kaku, A., Nishinoue, N., Takano, T., & Eto, R. (2022). Randomized controlled trial on the effects of a combined sleep hygiene education and behavioral approach program on sleep quality in workers with insomnia. 52–59.
Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. M. (2024). Changing work and work-family conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network.
Medic, G. (2021). Short- and long-term health consequences of sleep disruption. 151–161.
Mohan, D., Jose, M. S., & Mukkadan, J. K. (2024). The effect of sleep quality on stress levels in night shift and non-night shift workers: A cross-sectional study. 6(10), 28–31
Netemeyer, R. G., & Boles, J. S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales.
Putra, A. J., & Erwandi, D. (2025). Psychosocial factors and work stress in civil servants: A scoping review.
Rachmaningrum, R., & Makmuriana, L. (2022). Pengaruh konflik peran ganda (family-work conflict) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak. 9(2).
Redeker, N. S., Caruso, C. C., Hashmi, S. D., Mullington, J. M., & Grandner, M. (2019). Workplace interventions to promote sleep health and an alert, healthy workforce.
Sari, F., Gea, B. N., Tahniah, S., & Panjaitan, W. U. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap tingkat stres kerja pada pegawai: Literature review. 7(12), 4865-4871.
Sinuhaji, Y. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap stres kerja karyawan perusahaan. 6(12), 2058- 2069.
Sitanggang, M. Y., Gaya, H., & Otoriter, K. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja. Skripsi.
Stuber, F., Seifried-, T., Azad, Z. R., Erschens, R., Armbruster, I., Schnalzer, S., Mulfinger, N., Müller, A., Angerer, P., Helaß, M., Maatouk, I., Nikendei, C., Ruhle, S., Puschner, B., Gündel, H., Rieger, M. A., & Zipfel, S. (2022). Feasibility, psychological outcomes and practical use of a stress-preventive leadership intervention in the workplace hospital.
Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Burton, N. W., & Kolbe-alexander, T. L. (2021). Shift work and poor mental health: A meta-analysis of longitudinal studies. 109(11), 13–20.
Utari, A., Islamiyati, A., & Thamrin, S. A. (2023). Pemodelan regresi logistik ordinal dengan dispersi efek lokasi. 4(2), 144–152.
Xu, J., Xie, B., Yang, Y., & Li, L. (2021). Voice more and be happier: How employee voice influences psychological well-being in the workplace.
Yulia, E. (n.d.). Pengaruh gaya kepemimpinan laissez-faire terhadap stres kerja dan kinerja

karyawan. 51(2), 22- 31.