

## Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Kantor Kelurahan Jagakarsa, Jakarta Selatan

Indah Yuliani<sup>1</sup>, Maulida Putri<sup>2</sup>

Prodi Sarjana Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Pertiwi Indonesia<sup>1,2</sup>

Jl. Jagakarsa Raya No. 37 Jakarta Selatan

E-mail: indah.yuliani08@gmail.com; maulidaput.mp@gmail.com

### Abstrak

Stres kerja merupakan hasil interaksi dari beberapa faktor, yaitu pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan karakter maupun persepsi pekerja sebagai faktor internal. Karyawan kantor Kelurahan Jagakarsa banyak mengalami stres kerja, yaitu 8 dari 15 pekerja (53,3%). Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif bukan hanya bagi pekerja, namun dapat berdampak negatif juga bagi tempat kerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan di Kantor Kelurahan Jagakarsa, Jakarta Selatan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *cross sectional* yang dilakukan pada tahun 2019 dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden dari jumlah populasi 115 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis bivariat dengan Uji *Chi-Square*. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil sebesar 8,8% responden mengalami stres berat dan 91,2% responden mengalami stres ringan. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 10 variabel hanya variabel konflik kerja yang memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja ( $p\text{-value} = 0,015$ ). Sebaiknya dilakukan langkah pengendalian atau manajemen stres untuk karyawan, diantaranya seperti melakukan komunikasi efektif dengan pekerja, memberikan *time limit* bagi setiap pekerjaan untuk mengendalikan konflik peran, memiliki wadah konsultasi bagi karyawan, mengadakan pelatihan mengenai pencegahan dan penanggulangan stres kerja, mengadakan program manajemen stres, dan mengadakan *family gathering*.

Kata kunci : Stres Kerja

### Abstract

*Job stress is the result of the interaction of several factors, namely the job itself as an external factor, and the character and perception of workers as internal factors. Jagakarsa sub-district office employees experience a lot of work stress, namely 8 out of 15 workers (53.3%). Work stress that is not handled properly can have a negative impact not only on workers, but can also have a negative impact on the workplace. The purpose of this research is to determine the factors associated with work stress on employees at the Jagakarsa Village Office, South Jakarta as an effort to prevent occupational accidents and occupational diseases.*

*This research is a quantitative study using the cross sectional method which was conducted in 2019 with a total sample of 80 respondents from a population of 115 people. Data analysis was performed using bivariate analysis with Chi-Square Test.*

*From the results of this study, 8.8% of respondents experienced severe stress and 91.2% of respondents experienced mild stress. The results of the analysis show that of the 10 variables only work conflict variables have a significant relationship with work stress ( $p\text{-value} = 0.015$ ).*

*It is better if stress control or management measures are taken for employees, such as communicating effectively with workers, providing time limits for each job to control role conflicts, having a consultation forum for employees, holding training on prevention and handling of work stress, holding stress management programs, and holding a family gathering.*

*Key words: Job Stress*

## PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan pada pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Setiap pekerjaan memiliki beban dan tantangan masing-masing, hal ini tentu dapat mempengaruhi pola pikir, tingkah laku, dan tingkat stres pada pekerja.

Stres kerja merupakan hasil interaksi dari beberapa faktor, yaitu pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan karakter maupun persepsi pekerja sebagai faktor internal. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja, apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan. Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan atau kontrol kerja yang dimiliki oleh pekerja (Government, 2014)<sup>1</sup>.

Stres kerja menjadi hal yang berisiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya, dan kemampuan pekerja dilakukan secara berkepanjangan (ILO, 2016)<sup>2</sup>. Menurut perkiraan terbaru yang dikeluarkan oleh *International Labor Organization* (ILO) tahun 2017, sekitar 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun karena kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sekitar 2,4 juta (86,3%) dari kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7%) dikarenakan kecelakaan kerja. Setiap tahun, ada hampir seribu kali lebih banyak kecelakaan kerja non-fatal dibandingkan kecelakaan kerja fatal. Kecelakaan nonfatal diperkirakan dialami 374 juta pekerja setiap tahun, dan banyak dari kecelakaan ini memiliki konsekuensi yang serius terhadap kapasitas penghasilan para pekerja (Hämäläinen, dkk. 2017)<sup>3</sup>.

Menurut data *World Health Organization* (WHO) tahun 2014 menyatakan bahwa, sekitar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja di beberapa negara adalah depresi, hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey* di Inggris pada tahun 2014 menemukan bahwa angka kejadian

stres kerja di Inggris sekitar 1.380 kasus per 100.000 pekerja (Sari, 2016)<sup>4</sup>.

Menurut data WHO (2017)<sup>5</sup>, angka kejadian depresi di Indonesia merupakan peringkat ke-tujuh di kawasan Asia Tenggara (6,6%) setelah Bangladesh (7,1%), India (7,1%), Maldives (7,0%), Bhutan (6,9%), Sri Lanka (6,9%) & Thailand (6,7%).

Teori diatas sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, diantaranya: hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek, dkk (2014)<sup>6</sup> menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang dapat diartikan semakin tinggi tingkat stres yang dialami maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres yang dialami maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitrianiingsih (2012)<sup>7</sup>, diperoleh hasil pada tingkat stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja hanya sampai titik tertentu. Pada tingkat stres kerja tinggi yang melebihi titik tersebut maka kinerja akan menurun.

Berdasarkan teori model stres kerja menurut Robbins (2013)<sup>8</sup>, stres kerja dapat disebabkan oleh tiga faktor, yaitu; faktor lingkungan yang terdiri dari, ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Faktor organisasi yang terdiri dari, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi. Faktor personal yang terdiri dari, masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian.

Keterlibatan antara stres dengan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, karena stres yang dialami pekerja dapat menimbulkan perilaku menyimpang yang dapat membahayakan keselamatan ataupun kesehatan pekerja yang bersangkutan, serta dapat berdampak juga terhadap kelompok dan pekerjaan di kantor. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di Kantor Kelurahan Jagakarsa, maka diperoleh sekitar 53% karyawan mengalami stres kerja, berarti pekerja berisiko mengalami stres dalam bekerja. Oleh sebab itu, maka dilakukanlah penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan di Kantor Kelurahan Jagakarsa, Jakarta Selatan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Stres dapat diartikan suatu persepsi akan adanya ancaman atau tantangan yang menggerakkan, menyiagakan atau membuat aktif dirinya. Tenaga kerja dapat merasakan lingkungan kerjanya sebagai suatu ancaman atau tantangan, dimana ia merasa belum pasti dapat menghadapinya dengan berhasil (Anies, 2014)<sup>9</sup>.

Beberapa pengertian stres yang dapat dimaknai dari beberapa sudut pandang keilmuan (Tarwaka, 2013)<sup>10</sup>:

1. Dalam bahasa teknik, stres dapat diartikan sebagai kekuatan dari bagian-bagian tubuh.
2. Dalam bahasa biologi dan kedokteran, stres dapat diartikan sebagai proses tubuh untuk beradaptasi terhadap pengaruh luar dan perubahan lingkungan terhadap tubuh.
3. Secara umum, stres dapat diartikan sebagai tekanan psikologis yang dapat menimbulkan penyakit baik fisik maupun penyakit jiwa.

Stres adalah suatu reaksi fisik dan psikis terhadap setiap tuntutan yang menyebabkan ketegangan dan mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari. Istilah stres yang digunakan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari umumnya mengacu pada perasaan atau reaksi negatif terhadap suatu peristiwa. Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Gejala-gejala stres biasanya sering marah, tidak dapat rileks, agresif, tidak kooperatif dan pelariannya adalah minum-minuman beralkohol, merokok secara berlebihan, bahkan mengonsumsi narkoba (Wahjono, 2010)<sup>11</sup>.

#### Macam-macam Stres

Menurut Sajidi (2014)<sup>12</sup> ada 2 macam stres, yaitu:

1. Stres negatif (*Distress*) merupakan stres yang berbahaya dan merusak keseimbangan fisik, psikis, sosial individu atau perilaku yang tidak wajar.
2. Stres positif (*Eustress*), stres semacam ini diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitasnya dan efisiensinya.

Stres dapat dibagi menjadi beberapa tingkatan, yaitu:

1. Stres ringan: stres yang tidak merusak aspek fisiologis dari seseorang. Stres ringan

umumnya dirasakan dan dihadapi oleh setiap orang secara teratur seperti lupa, kebanyakan tidur, kemacetan, dikritik. Situasi seperti ini biasanya berakhir dalam beberapa menit atau beberapa jam dan biasanya tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika dihadapi terus menerus.

2. Stres sedang: stres yang terjadi lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari seperti pada waktu perselisihan, kesepakatan yang belum selesai, sebab kerja yang berlebih, mengharapkan pekerjaan baru, permasalahan keluarga. Situasi seperti ini dapat berpengaruh pada kondisi kesehatan seseorang.
3. Stres berat: stres kronis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti hubungan suami istri yang tidak harmonis, kesulitan finansial, dan penyakit fisik yang lama.

#### Stres Kerja

Stres dalam kerja secara umum dikatakan bahwa jika seseorang diharapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, individu tersebut mengalami stres kerja. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila stres itu dialami dan melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat individu bekerja (Anies, 2014)<sup>9</sup>. Stres kerja adalah perasaan menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkeunegara, 2013)<sup>13</sup>.

#### Dampak Stres Kerja

Stres muncul dengan berbagai gejala, seperti tekanan darah tinggi, bisul, lekas marah, kesulitan membuat keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rawan kecelakaan, dan sejenisnya. Gejala-gejala ini menjadi tiga kategori umum: gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres yang berkepanjangan atau menahun akan mengakibatkan ketegangan yang terus menerus. Stres yang demikian umumnya berlatar belakang kemiskinan, konflik dalam keluarga dan termasuk perkawinan kurang bahagia serta ketidakpuasan kerja (Anies, 2014)<sup>9</sup>.

#### Faktor Pemicu Terjadinya Stres Kerja

1. Faktor Lingkungan

Sama seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain struktur organisasi, juga memengaruhi tingkat stres di antara karyawan di organisasi itu. Memang, ketidakpastian adalah alasan terbesar yang dimiliki orang dalam mengatasi perubahan organisasi. Ada tiga jenis utama ketidakpastian lingkungan, yaitu: ekonomi, politik, dan teknologi. Selain itu, penelitian Soep (2012)<sup>14</sup> dan Ningsih dan Fitri (2016)<sup>15</sup> mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara lingkungan fisik dengan terjadinya stres kerja.

## 2. Faktor Organisasi

Dalam organisasi, banyak sekali faktor yang dapat menimbulkan stres, seperti tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, bekerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contohnya. Robbins (2013)<sup>8</sup> telah mengategorikan 3 faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres, yaitu: a) Tuntutan tugas, meliputi desain pekerjaan (derajat otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak pekerjaan fisik; b) Tuntutan peran, merupakan faktor yang berkaitan dengan tekanan yang dirasakan seseorang dalam menjalankan fungsinya untuk suatu peran yang dimainkannya dalam organisasi; c) Tuntutan interpersonal adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di kalangan karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi; d) Konflik peran biasanya terjadi pada individu ketika tingginya harapan perusahaan terhadap diri tenaga kerja. Tetapi, tingginya harapan tersebut mempersulit pencapaian tugas yang diberikan.

Indikator dari konflik peran adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda dan menerima penugasan tanpa sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikannya.
- 2) Mengesampingkan aturan agar dapat menyelesaikan tugas dan menerima permintaan dua pihak atau lebih yang tidak sesuai satu sama lain.

- 3) Melakukan pekerjaan yang cenderung diterima oleh satu pihak tetapi tidak diterima oleh pihak lain dan melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu.

- 4) Bekerja di bawah arahan yang tidak pasti serta perintah yang tidak jelas.

Penelitian Almasitoh (2011)<sup>16</sup> pada perawat di rumah sakit Yogyakarta, Jumilah (2015)<sup>17</sup> oleh pekerja wanita di PT. Pelita Tomangmas Karanganyar, penelitian Karima (2014)<sup>18</sup> memiliki hubungan yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan terjadinya stres kerja.

## 3. Faktor Personal

Kategori yang termasuk dalam faktor individual adalah faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, diantaranya masalah keluarga, masalah ekonomi, kepribadian, perbedaan individu, perbedaan budaya yang melekat dalam karakteristik karyawan tersebut.

Rusaknya suatu hubungan dan kesulitan pada anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang dapat memicu munculnya stres bagi para karyawan dan akhirnya terbawa sampai tempat kerja. Apabila pekerja mendapat dukungan dalam karir dari pasangannya maka stres kerja yang dialaminya akan cenderung berkurang karena adanya dukungan dari pasangan (Fink, 2010)<sup>19</sup>. Namun, pengaruh status pernikahan terhadap stres akan berpengaruh positif apabila pernikahan berjalan dengan baik (Karima, 2014)<sup>18</sup>. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmono (2013)<sup>20</sup> bahwa terdapat hubungan antara status perkawinan dengan stres kerja. Masalah keluarga. Berdasarkan hasil survei nasional didapatkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Beberapa orang yang buruk dalam mengelola uang atau memiliki keinginan yang melebihi penghasilan mereka, maka membuat stres dari pekerja. Beberapa hasil penelitian menyebutkan bahwa dukungan sosial yang rendah dapat meningkatkan risiko kesehatan seperti stres, penyakit kardiovaskuler, gangguan mental umum, depresi (Eurofound, 2012 dalam Rachman 2017)<sup>21</sup>. Penelitian yang dilakukan oleh Nurazizah (2017)<sup>22</sup> menyatakan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja dengan korelasi negatif dimana

semakin rendah dukungan sosial maka akan semakin tinggi stres kerja. Sementara penelitian Almasitoh (2011)<sup>16</sup> menyatakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit Yogya (dalam Rachman, 2017)<sup>21</sup>.

### Pencegahan Stres Kerja

1. Pencegahan stres kerja pada perusahaan menurut *American Psychologist* dalam artikel *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 2015)*<sup>23</sup>, cara pencegahan stres kerja dapat dilakukan dengan;

- a. Memastikan bahwa beban kerja sesuai dengan kemampuan pekerja.
- b. Mendesain pekerjaan untuk memberikan; makna, stimulasi dan kesempatan bagi pekerja untuk menggunakan ketrampilan mereka.
- c. Mendefinisikan dengan jelas peran dan tanggung jawab pekerja.
- d. Memberikan kesempatan pada pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan tindakan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- e. Mengakatkan komunikasi untuk mengurangi ketidakpastian tentang pengembangan karir dan prospek kerja di masa depan.
- f. Memberikan kesempatan untuk interaksi sosial di kalangan pekerja.
- g. Menetapkan jadwal kerja yang sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab diluar pekerjaan.

2. Pencegahan stres kerja pada individu menurut Lukluk dan Bandiyah (2011)<sup>24</sup>, pencegahan stres dapat dilakukan manajemen stres melalui beberapa cara sebagai berikut:

- a. Menjauh dari situasi-situasi yang menekan. Memberikan kesempatan pada diri beristirahat walaupun hanya beberapa saat.
- b. Tidak mempermasalahkan hal-hal yang sepele. Memprioritaskan beberapa hal yang benar-benar penting dan membiarkan lainnya mengikuti. Tidak membebani diri sendiri secara berlebihan dengan mengeluh mengenai beban kerja. Menangani setiap tugas sebagaimana mestinya, secara selektif dengan memperhatikan beberapa prioritas.

- c. Mengenali stres yang dialami, sehingga dapat mengatur diri terhadap stres.
- d. Menghindari reaksi yang berlebihan.
- e. Tidur secukupnya. Kurang istirahat hanya akan memperburuk stres.
- f. Menjadi seseorang yang positif. Menanamkan pada diri bahwa segala sesuatu yang terjadi dapat diatasi dengan baik daripada hanya memikirkan betapa buruknya segala sesuatu yang terjadi. Melakukan pengobatan diri sendiri seperti menghindari alkohol dan obat-obatan yang dapat menyembunyikan stres tapi tidak membantu memecahkan masalah.

### Pengendalian Stres Kerja

Menurut Theresa dan David dalam artikel NIOSH (2015)<sup>23</sup>, ada 2 pendekatan yang berbeda untuk mengatasi stres kerja yaitu;

1. Manajemen Stres (*Managemen Stress*)
2. Pengubahan Organisasi (*Organizational Change*)

Karena tingkat stres rendah hingga sedang bisa berfungsi dan mengarah ke produktifitas kinerja lebih tinggi, manajemen mungkin tidak peduli tentang hal ini. Bagaimanapun karyawan cenderung tidak ingi merasakan bahkan tingkat stres yang rendah. Oleh karena itu, tidak mungkin bagi karyawan dan manajemen untuk memiliki pengertian yang berbeda tentang apa yang merupakan tingkat stres yang dapat diterima pada pekerjaan. Apa yang manajemen anggap sebagai "stimulus positif yang membuat adrenalin berjalan" sangat mungkin dilihat sebagai "tekanan berlebihan" oleh pekerja. Ingatlah hal ini ketika kita membahas pendekatan individu dan organisasi untuk mengelola stres (Robbins, 2013)<sup>8</sup>.

1. Pendekatan Organisasi: a) Seleksi karyawan dan penempatan kerja; b) Penetapan tujuan yang realistis; c) Mendesain ulang pekerjaan; d) Meningkatkan keterlibatan karyawan; e) Meningkatkan komunikasi organisasi; f) Cuti karyawan; g) Program kesehatan perusahaan
2. Pendekatan Individu : a) Istirahat; b) Manajemen waktu; c) Peningkatan latihan fisik; d) Pelatihan relaksasi; e) Memperluas jaringan dukungan sosial; f) Biarkan atasan Anda tahu Anda stres

**DESAIN PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Populasinya adalah pekerja di Kantor Kelurahan Jagakarsa yang berjumlah 100 orang. Terdiri dari beberapa unit yaitu, bagian Kelurahan, Kependudukan dan Catatan Sipil (dukcapil), Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU), dan Polisi Pamong Pradja (PolPP). Adapun teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah dengan *total sampling* dengan kriteria sampel meliputi kriteria inklusi dan kriteria eksklusi, dimana kriteria tersebut menentukan dapat atau tidaknya sampel digunakan. Adapun kriteria inklusi dan eksklusi adalah sebagai berikut (Notoadmodjo, 2010)<sup>25</sup>:

1. Kriteria inklusi
  - a. Karyawan / pekerja yang bekerja di kantor kelurahan Jagakarsa
  - b. Pekerja tetap maupun kontrak
  - c. Bersedia menjadi responden
2. Kriteria eksklusi
  - a. Karyawan/pekerja yang tidak bersedia untuk menjadi responden.
  - b. Karyawan/pekerja yang tidak ada di lokasi saat penelitian.

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner di lapangan, dari 100 responden hanya 80 responden yang didapat karena ada kriteria inklusi dan eksklusi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Hasil Analisis Univariat Gambaran Frekuensi Stres Kerja**

Variabel	f	%
<b>Stres Kerja</b>		
Stres Ringan	73	91,2
Stres Berat	7	8,8
<b>Umur</b>		
Berisiko	40	50
Tidak Berisiko	40	50
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	60	75
Perempuan	20	25
<b>Masa Kerja</b>		
Baru	25	31,2
Lama	55	68,8
<b>Dukungan Sosial</b>		
Rendah	48	60
Tinggi	32	40
<b>Penilaian Diri</b>		
Kurang Baik	29	36,2
Baik	51	63,8
<b>Kendali Fokus</b>		
Rendah	61	76,2
Tinggi	19	23,8
<b>Tuntutan Peran</b>		
Tinggi	20	27
Rendah	60	75
<b>Tuntutan Tugas</b>		
Tinggi	52	65
Rendah	28	35
<b>Konflik Peran</b>		
Tinggi	44	55
Rendah	36	45
<b>Hubungan Interpersonal</b>		
Kurang Baik	51	63,8
Baik	29	36,2

**Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja**

Variabel	Stres Kerja				TOTAL		p-value
	Ringan		Berat		N	%	
	n	%	n	%			
<b>Umur</b>							
Berisiko	37	92,5	3	7,5	40	100,0	1,000
Tidak Berisiko	36	90,0	4	10,0	40	100,0	
<b>Jenis Kelamin</b>							
Laki-laki	55	91,7	5	8,3	60	100,0	1,000
Perempuan	18	90,0	2	10,0	20	100,0	
<b>Masa Kerja</b>							
Baru	23	92,0	2	8,0	25	100,0	1,000
Lama	50	90,9	5	9,1	55	100,0	

<b>Dukungan Sosial</b>							
Rendah	44	91,7	4	8,3	48	100,0	1,000
Tinggi	29	90,6	3	9,4	32	100,0	
<b>Penilaian Diri</b>							
Kurang Baik	25	86,2	4	13,8	29	100,0	0,248
Baik	48	94,1	3	5,9	51	100,0	
<b>Kendali Fokus</b>							
Rendah	54	88,5	7	11,5	61	100,0	0,188
Tinggi	19	100,0	0	0,0	19	100,0	
<b>Tuntutan Peran</b>							
Tinggi	16	80,0	4	20,0	20	100,0	0,062
Rendah	57	95,0	3	5,0	60	100,0	
<b>Tuntutan Tugas</b>							
Tinggi	46	88,5	6	11,5	52	100,0	0,412
Rendah	27	96,4	1	3,6	28	100,0	
<b>Konflik Peran</b>							
Tinggi	37	84,1	7	15,9	44	100,0	0,015
Rendah	36	100,0	0	0,0	36	100,0	
<b>Hubungan Interpersonal</b>							
Baik	47	92,2	4	7,8	51	100,0	0,700
Kurang Baik	26	89,7	3	10,3	29	100,0	

Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa pekerja memiliki tingkat stres ringan dengan berbagai penyebab seperti dukungan sosial yang rendah, kendali fokus dalam bekerja rendah, tuntutan kerja dan tuntutan tugas yang diterima tinggi, konflik peran yang terjadi pun juga tinggi sehingga menimbulkan hubungan interpersonal yang kurang baik. Jika dilihat dari umur karyawan, maka tidak ada hubungan dengan stres kerja, hal ini sesuai penelitian Lady (2017)<sup>26</sup>, Amalina (2016)<sup>27</sup>, dimana tidak ada hubungan antara umur pekerja dengan stres kerja yang dialami pekerja. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Astuti (2015)<sup>28</sup> yang menyatakan ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada pengemudi taksi.

Umur tidak berhubungan dengan stres kerja dikarenakan pekerjaan yang ada di kantor Kelurahan Jagakarsa merupakan pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh pekerja baik berumur tua ataupun muda karena pekerjaan tersebut tidak membutuhkan konsentrasi tinggi seperti di laboratorium.

Tidak adanya hubungan antara umur pekerja dengan stres kerja pada penelitian ini dikarenakan faktor pekerjaan seperti beban kerja yang diemban oleh pekerja tidak dipengaruhi oleh umur. Baik pada pekerja muda maupun pekerja berumur tua memiliki beban kerja yang tidak berbeda sehingga variabel umur tidak berpengaruh dengan tingkat stres kerja (Karima, 2014)<sup>18</sup>.

Menurut ILO (2016) perempuan lebih berisiko dalam mengalami stres yang dapat menimbulkan penyakit akibat stres serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak yang mengalami stres dibanding perempuan, diduga karena perbandingan antara karyawan laki-laki dan perempuan kurang seimbang (laki-laki lebih banyak daripada perempuan). Selain itu, pekerjaan yang ada di kantor Kelurahan Jagakarsa merupakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan, karena pekerjaannya sudah disesuaikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurazizah (2017)<sup>22</sup> bahwa jenis kelamin tidak berhubungan dengan stres kerja. Menurut Sugeng, dkk (2015)<sup>29</sup> tidak adanya hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja disebabkan oleh tidak adanya perbedaan yang konsisten pada laki-laki dan perempuan dalam hal kemampuan berfikir, menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, motivasi, keterampilan dan analisis.

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang masih sedikit Rachman (2017)<sup>21</sup>. Sehingga pekerja yang mempunyai masa kerja lebih lama akan mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang bekerja baru atau memiliki masa kerja sedikit.

Sedangkan menurut Robbins (2013)<sup>8</sup>, orang-orang yang tetap dengan organisasi lebih lama adalah mereka yang memiliki lebih banyak sifat tahan stres atau mereka yang lebih tahan terhadap karakteristik stres dalam organisasi tersebut. Jika dilihat dari hasil penelitian ini, tidak ada hubungan antar masa kerja dengan stres kerja, namun dapat dilihat bahwa pekerja dengan masa kerja lama lebih banyak mengalami stres kerja karena pekerjaan yang monoton, sedangkan masa kerja baru dapat menimbulkan stres kerja karena pengalaman seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan (Ibrahim 2016)<sup>30</sup>.

Dukungan sosial yang baik dapat berdampak positif bagi kesehatan pekerja. Hal ini karena lingkungan yang baik dapat mencegah timbulnya faktor yang dapat menyebabkan stres. Selain itu, apabila dalam lingkungan kerja banyak terdapat sumber stres, dukungan sosial dapat menjadi penahan dampak negatif sumber stres di lingkungan tersebut (Koradecka, 2010)<sup>31</sup>. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian ini, bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan dukungan sosial yang rendah dengan persentase 60%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rachman (2017)<sup>21</sup> yang menyatakan tidak ada hubungan anatara dukungan sosial dengan stres kerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Nurazizah (2017)<sup>22</sup> yang menyatakan ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Menurut Karima (2014)<sup>28</sup> dukungan sosial yang baik sekalipun tidak mampu menurunkan stres kerja yang dialami pekerja yang dapat berasal dari faktor pekerjaan.

Dalam bekerja, seorang pekerja diharapkan mempunyai konsep diri positif, penilaian diri yang tinggi sehingga dapat mengembangkan diri dalam menghadapi kondisi, situasi atau peristiwa yang mengganggu, menekan atau mengancam dirinya, akibatnya ia akan mengalami stres kerja yang rendah. Jika dilihat dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki penilaian diri yang baik, namun tidak terdapat hubungan antara penilaian diri dengan stres kerja, karena pekerja menilai dirinya dapat melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi ketika pekerjaan itu tidak sesuai dengan harapannya maka menimbulkan stres pada dirinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurazizah (2017)<sup>22</sup> yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan

antara penilaian diri dengan stres kerja. Sementara itu penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Arats (2014)<sup>32</sup> yang menyatakan adanya hubungan antara penilaian diri dengan stres kerja dimana penilaian diri rendah akan menyebabkan tingkat stres yang tinggi sedangkan apabila penilaian diri tinggi maka tingkat stres akan semakin rendah. Menurut Karima (2014)<sup>18</sup>, tidak adanya hubungan antara penilaian diri dengan stres kerja dapat disebabkan karena seseorang menilai mereka memiliki kemampuan diri yang baik tetapi penilaian diri tersebut tidak mampu mengurangi perasaan stres yang dialami pekerja akibat faktor pekerjaan yang tinggi.

Tuntutan mental merupakan sumber stres yang signifikan terutama pada pekerjaan yang menuntut interaksi dengan klien seperti perusahaan pada sektor jasa. Pekerjaan yang menuntut kondisi emosional yang baik sangat berhubungan dengan rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja secara mental (Koradeck, 2010)<sup>31</sup>. Dalam hasil penelitian ini, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara kendali fokus dengan stres kerja, namun sebagian besar karyawan dapat mengolah *stressor* yang bersumber dari tuntutan mental dengan baik, sehingga dapat mengendalikan fokus dalam melakukan pekerjaannya dan tuntutan mental menjadi tidak begitu berdampak pada stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rachman (2017)<sup>21</sup> bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tuntutan mental/kendali fokus dengan stres kerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lady, dkk (2017)<sup>26</sup>.

Dalam hasil penelitian ini, tidak terdapat hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Rachman (2017)<sup>21</sup> dan penelitian Yasa (2017)<sup>33</sup>. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurazizah (2017)<sup>22</sup> yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara ketaksasaan peran dengan stres kerja.

Menurut Karima (2014)<sup>18</sup> tidak adanya hubungan antara ketaksasaan peran dengan stres kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerja yang berbeda dengan penelitian lainnya. Selain itu, tidak adanya hubungan antara ketaksasaan peran dengan stres kerja pada penelitian ini dapat dikarenakan prosedur kerja yang sudah jelas yang tersedia pada tempat kerja dan setiap pekerja memiliki bagiannya

masing-masing sehingga kecil kemungkinan adanya ambiguitas peran.

Tuntutan tugas terdiri dari jumlah beban kerja dan kontrol kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kontrol kerja merupakan kombinasi antara tuntutan dalam suatu pekerjaan dengan kebijaksanaan dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki. Kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan rendahnya kontrol kerja dapat menimbulkan tekanan yang tinggi dalam menyebabkan timbulnya berbagai masalah kesehatan (Lady, 2010)<sup>26</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa sebagian besar karyawan mengalami tuntutan tugas/kerja tinggi meskipun tidak terdapat hubungan antara tuntutan tugas/kerja dengan stres kerja, hal ini sejalan dengan penelitian Nurazizah (2017)<sup>22</sup> dan Ibrahim (2016)<sup>30</sup>. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalina (2016)<sup>27</sup> dan Lady (2017)<sup>26</sup> yang menyatakan bahwa ada hubungan antara jumlah beban kerja dengan stres kerja pada pekerja. Pemberian kesempatan kepada pekerja untuk mengontrol pekerjaan yang dilakukan maka akan membantu mengurangi stres yang berkaitan dengan pekerjaannya, dimana kesempatan yang diberikan kepada para pekerja dapat meningkatkan kemudahan bagi para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya Rachman (2017)<sup>21</sup>. Hal ini dapat mengurangi perasaan frustrasi dan stres di tempat kerja.

Tidak terdapatnya hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja bisa jadi karena karyawan di kantor Kelurahan Jagakarsa dapat memanje tuntutan kerja yang dialaminya sehingga tidak terlalu menimbulkan stres.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa sebagian besar karyawan mengalami konflik peran tinggi dengan *p-value* 0,015 artinya terdapat hubungan antara konflik peran dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Karima (2014)<sup>18</sup>. Konflik peran yang terjadi di perusahaan akan berdampak pada tingginya angka absenteisme dan *turnover* pekerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rachman (2017)<sup>21</sup> yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja.

Hubungan antara konflik peran dengan stres kerja dikarenakan separuh responden

pada penelitian ini merasakan konflik peran yang tinggi serta 16% dari karyawan tersebut mengalami stres kategori berat. Konflik peran yang terjadi di lapangan seperti perintah yang berbeda dari dua orang atasan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, hal ini juga yang sering menyebabkan mereka terlambat pulang, diduga hal ini yang dapat menjadi stressor bagi karyawan di kantor Kelurahan Jagakarsa.

Konflik interpersonal terjadi sebagai hasil gangguan interaksi sosial antara pekerja dengan orang lain seperti rekan kerja, masyarakat, dan atasan. Konflik interpersonal yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja sehingga diperlukan langkah pengendalian dan pencegahan. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan penyelesaian konflik interpersonal pada pekerja yang mengalaminya (Rachman, 2017)<sup>21</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki hubungan interpersonal kurang baik namun tidak terdapat hubungan antara konflik peran dengan stres kerja, hal ini sejalan dengan penelitian Nurazizah (2017)<sup>22</sup> dan penelitian Sari (2016)<sup>4</sup>. Namun tidak sejalan dengan penelitian Rachman (2017)<sup>21</sup> yang menyatakan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja. Meskipun hubungan interpersonal antara karyawan kurang baik tetapi kerja sama yang terjalin masih cukup baik, karena sudah tertatanya program kerja untuk masing-masing bagian pekerjaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun tidak adanya hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja, namun tetap mengharuskan adanya langkah pencegahan bagi variabel ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa secara analisis bivariat ada 1 variabel yang berhubungan dengan stres kerja, yaitu konflik peran. Namun masih banyak peluang dari variabel lain seperti tuntutan peran, kendali fokus, penilaian diri, tuntutan tugas dan hubungan interpersonal untuk terjadinya hubungan dengan stres kerja. Diharapkan kantor Kelurahan Jagakarsa melakukan pengendalian serta pencegahan untuk mengurangi konsekuensi terjadinya

stress kerja pada pekerja, baik pengendalian dari pihak manajemen maupun dari pekerja.

#### Daftar Pustaka

1. Government, Alberta. 2014. *Psychosocial Hazard*.
2. International Labour Organization (ILO). 2016. *Psychosocial Risk and Work-Related Stress*. diakses melalui: [https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS\\_108557/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm) pada tanggal 10 November 2018.
3. Hämäläinen et al. 2017. dalam ILO: *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. Jakarta.
4. Sari, Nurvita. 2016. *Stres Kerja*. Universitas Andalas. Padang.
5. WHO. 2017. *Depression and Other Common Mental Disorders, Global Health Estimates*. Switzerland.
6. Kadek, Novi Charisma Dewi, dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*. E-Journal Bisma Universitas pendidikan Ganesha, 2(1), h: 1-9.
7. Fitriainingsih, Astri. 2012. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok*. Universitas Indonesia. Depok.
8. Robbins. 2013. *Organizational Behavior*.
9. Anies. 2014. *Kedokteran Okupasi*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
10. Tarwaka. 2013. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Perss. Surakarta.
11. Wahjono, Setot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu. Jakarta.
12. Sajidi, Hadipoetro. 2014. *Manajemen Komprehensif Keselamatan Kerja*. Yayasan Putra Tarbiyyah Nusantara. Jakarta.
13. Mangkeunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
14. Soep. 2012. *Stres Kerja Perawat berdasarkan Karakteristik Organisasi di Rumah Sakit*. Jurnal Keperawatan Indonesia, 15(1) : 67-74.
15. Ningsih, K. W., Fitri, R. P. 2016. *Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Terjadinya Stres Kerja pada Pekerja Industri Bengkel Las di Kota Pekanbaru*. STIKes Pyung Negeri Pekanbaru, Pekanbaru.
16. Almasitoh, U, H., 2011. *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungn Sosial pada Perawat*. Jurnal Psikologi Islam, 8(1): 63-82.
17. Jumilah, S.M., 2015. *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Wanita di PT. Pelita Tomangmas Karanganyar*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
18. Karima, A. 2014. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2014*. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
19. Fink, G., 2010. *Gambaran Keluhan Stres Kerja pada Pengemudi Bus Kota PPD Jakarta Tahun 2002*. Universitas Indonesia, Depok.
20. Sukmono, T., 2013. *Hubungan antara Karakteristik Individu dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Indonesia yang Bekerja di Qatar*. Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang.
21. Rachman, S.B.P. 2017. *Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja pad Pekerja Bagian Produksi di PT. INDOGRAVURE*. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
22. Nurazizah. 2017. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RS X Jakarta*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
23. National Institute For Occupational Safety And Health (NIOSH). 2015. *Stress at work*.
24. Lukluk, Zuyina dkk. 2011. *Psikologi Kesehatan*. TB. Rahma Solo. Yogyakarta.
25. Notoadmodjo, S., 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
26. Lady, L., Wahyu, S., Adu, M., 2017. *Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon*. J. Insutrial Servicess, 3(1b): 191-197.

27. Amalina, N., Huda. Hejar., 2016. *Jib Stress and Its Determinants Among Academic Staff in a University in Klang Valley, Malaysia*. Int Journal of Public Health and Clinical Sciences, 3(6): 125-136.
28. Astuti, Galuh Dwi. 2015. *Skripsi Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Pengemudi Taksi New Atlas*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
29. Sugeng, Sri Utami., Hadi Harry Tribowo. & Nataprawira, Rizki Kurnia. 2015. *Gambaran Tingkat Stres dan Daya Tahan Terhadap Stres Perawat Instalasi Perawatan Intensif di Rumah Sakit Immanuel Bandung*. Bandung : FK Universitas Maranatha.
30. Ibrahim, H., Armansyah, M., Yahya, G. N., 2016. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki International Indonesia Makasar Tahun 2016*. Al-Shihah: Public Health Science Journal, 3(1) : 60-68.
31. Karodecka, D. 2010. *Handbook of Occupational Safety and Health*. CRC Press, USA.
32. Arats, Miqdad. 2014. *Hubungan antara Beban Kerja dan Self-Efficiscy dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 3(1).
33. Yasa, I.W. M., 2017. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Bali*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 4(1) : 38-57.