

**HUBUNGAN *JOB CONTENT* DAN *JOB CONTEXT* DENGAN
STRES KERJA PADA PEKERJA PT. X SAMARINDA**



Oleh:

HEMY AMELIA HAYATI

NIM. 1911016033

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2023**

**HUBUNGAN *JOB CONTENT* DAN *JOB CONTEXT* DENGAN STRES
KERJA PADA PEKERJA PT. X SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Pada

Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Mulawarman



OLEH:

HEMY AMELIA HAYATI

NIM 1911016033

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS MULAWARMAN

SAMARINDA

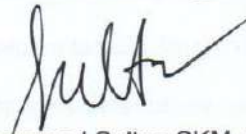
2023

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Hemy Amelia Hayati
NIM : 1911016033
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Jurusan : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Judul : Hubungan *Job Content* dan *Job Context* dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT.X Samarinda

Telah Dipertahankan Di hadapan Dewan Penguji dan Dinyatakan Lulus
Pada Tanggal, 07 Maret 2023

Pembimbing I



Muhammad Sultan, SKM., M.Kes
NIP. 19790211 200501 2 002

Pembimbing II



Blego Sedionoto, SKM., M.Kes., Ph.D
NIP. 19770502 200604 1 003

Penguji



Dr. M. Khairul Nuryanto., M.Kes
NIP. 197806112 200604 1 006

Penguji II



Dr.I.A Indira Dwika L, SKM., M.K.K.K
NIP. 19920330 202203 2 013

Mengetahui

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Mulawarman



Prof. Dr. Iwan M. Ramdan, S.Kp., M.Kes
NIP. 19750907 200501 1 004

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan

1. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Mulawarman maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa dari pihak-pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis atau skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka
4. Pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakberesan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini atau skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Samarinda, 07 Maret 2023

Yang membuat pernyataan



Hemy Amelia Hayati
NIM.1911016033

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI**

Sebagai civitas akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hemy Amelia Hayati
NIM : 1911016033
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Kesehatan Masyarakat

Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui memberikan izin kepada pihak UPT Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul "Hubungan *Job Content* dan *Job Context* dengan Stres Kerja pada Pekerja PT.X Samarinda" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), memuat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Samarinda

Tanggal : 07 Maret 2023

Yang Menyatakan,



Hemy Amelia Hayati

Hemy Amelia Hayati

Hubungan *Job Content* dan *Job Context* Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT.X Samarinda

(Pembimbing Muhammad Sultan, SKM, M.Kes dan Blego Sedionoto,SKM., M.Kes.,Ph.D)

ABSTRAK

Banyaknya jumlah pekerjaan perencanaan maupun pengawasan yang saat ini dikerjakan membutuhkan pekerja baik teknis maupun teknis, administrasi perusahaan maupun administrasi proyek adanya indikasi pekerja mengalami stres dalam menangani pekerjaan karena dibatasi waktu pekerjaan yang semakin mendesak dan adanya beberapa perubahan item pekerjaan (*addendum*) pekerjaan fisik konstruksi yang berubah tentu hal ini akan menambah beban kerja pekerja menjelang akhir pekerjaan yang semakin dekat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stress dan factor-faktor *job content* dan *job context* yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja PT. X Samarinda. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022 dengan desain penelitian *cross sectional* dengan total sampel 30 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja pada PT. X mengalami stress berat sebanyak 53,3% dengan stress ringan sebanyak 46,7%. Terdapat Hubungan *Job Content* dengan Stres Kerja dengan dengan p-value 0,03 (p-value<0,05) dan terdapat hubungan *Job Context* dengan Stres kerja dengan p-value 0,02 (p-value <0,05)

Peneliti menyarankan kepada PT.X diperlukan adanya *refreshment* untuk meminimalisirkan stres kerja, pembagian job desk sesuai dengan unit kerja dan batas waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh pekerja PT. X Samarinda

Kata Kunci : Konten Pekerjaan, Konteks Pekerjaan, Stress kerja

Kepustakaan : 30, (1970-2022)

Hemy Amelia Hayati

**The Relationship between Job Content and Job Context with Work Stress
in PT. X Samarinda**

**(Advisors are Muhammad Sultan, SKM, M.Kes dan Blego Sedionoto, SKM.,
M.Kes., Ph.D)**

ABSTRACK

The large number of planning and supervisory work that is currently being carried out requires employees both technical and technical, company administration and project administration. There are indications that employees experience stress in handling work due to time constraints, work that is increasingly urgent and there are several changes to work items (addendums) to physical construction work which changes of course will increase the workload of employees towards the end of work which is getting closer.

This study aims to analyze stress levels and factors of job content and job context related to work stress on employees of PT. X Samarinda. This research was conducted in December 2022 with a cross-sectional research with a total sample of 30 respondents.

The results of the study show that workers at PT. X experienced severe stress as much as 53.3% with mild stress as much as 46.7%. There is a relationship between Job Content and Work Stress with a p-value of 0.03 (p-value <0.05) and there is a relationship between Job Context and Work Stress with a p-value of 0.02 (p-value <0.05)

Researchers suggest that PT.X need refreshment to minimize work stress, division of job desks according to work units and deadlines for completing work according to the workload carried out by workers PT. X Samarinda

Keywords : Job Content, Job Context, Work Stress.

Literature : 30, (1970-2022)

RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Hemy Amelia Hayati
2. NIM : 1911016033
3. Tempat/ Tanggal Lahir : Samarinda,09 Oktober 2001
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Asal SLTA/Akademi : SMA Negeri 1 Samarinda
7. Status Perkawinan : Belum Kawin
8. Alamat Asal : Jl. Jakarta Blok BI No.12 Samarinda
9. Alamat Sekarang : Jl. Jakarta Blok BI No.12 Samarinda
10. Email : hemyamel09@gmail.com
11. Riwayat Pendidikan :
 1. SD Negeri 007 Samarinda
 2. SMP Negeri 4 Samarinda
 3. SMA Negeri 1 Samarinda
12. Kegiatan Akademik Luar Kampus
 - A. Praktik Belajar Lapangan (PBL) di Kelurahan Loa Bakung Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda
 - B. Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler di Kelurahan Loa Bakung Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda
 - C. Magang di PT. Hanata Samarinda

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhan awa Ta'ala karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada junjungan kita, Nabi besar Muhammad *Shallallahu' Alaihi wa Sallam*, Para Keluarga, Para Sahabat beserta umatnya yang selalu istiqomah menjalankan sunnahnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesejahteraan Masyarakat Universitas Mulawarman. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Mulawarman, Dr. Ir. H. Abdunnur, M.Si
2. Bapak Dr. Iwan Muhammad Ramdan, S.Kp., M.Kes selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman
3. Bapak Muhammad Sultan, SKM., M.Kes selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi
4. Bapak Blego Sedionoto, SKM., M.Kes., Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang telah banuak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyempurnaan skripsi
5. Bapak dr. Khairul Nuryanto, M.kes selaku Dosen Penguji I dan Ibu Dr. Ida Ayu Indira Dwika Lestari,SKM., M.K.K.K selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan arahan dan bimbingan dalam penyempurnaan skripsi

6. Ibu Nurul Afiah, S.Gz., M.Kes selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membimbing penulis selama mejalani perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat
7. Seluruh Dosen serta Staff Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman
8. Ibu Gek selaku Ibu Peri yang selalu membantu saya, membimbing saya serta selalu mengajarkan saya apapun. You know who you are, Bu. I Love You Ibu.
9. Kedua orang tua penulis, Ayahanda H. Ahmad Jubaidi, S.Sos.,M.Si dan Ibunda terkasih dan tercinta, sang pelipur lara, cinta dan hidup mati saya serta alasan saya tetap bertahan hidup sampai detik ini, Almh. Hj. Hasbiah, SE., M.Si yang telah memberikan doa maupun bantuan secara moril maupun material kepada penulis. Terkhusus Ayahanda yang selalu menemani saya, memberikan support dan membantu dalam segala aspek termasuk penulisan skripsi ini
10. Keluarga kandung penulis. Kai, Ibu Zuhriah, Ibu Zia, Kaka Aya, Kaka Fira, Fisa serta keluarga besar yang telah memberikan bantuan dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan
11. Sahabat saya, Inur, Vania, Brenda, Patia, Dinda yang saling memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi
12. Sahabat saya, Farah, Taya, Delia dan Celo yang saling menguatkan satu sama lain dalam penyusunan skripsi ini
13. *And at last but not least* Hemy Amelia Hayati, diri saya sendiri yang selalu kuat serta tegar dalam menghadapi apapun yang terjadi yang sekarang maupun yang akan datang. I know you can do it, Mel.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi pengembangan ilmu dan bagi siapa saja yang membacanya.

Samarinda, 07 Maret 2023

Penulis,

Hemy Amelia Hayati
NIM. 1911016033

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACK	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ISTILAH.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2. 1.Penelitian Terdahulu	7
2. 2.Stres	9
2.2.1 Stres kerja	11
2.2.2 Faktor-faktor penyebab stress kerja.....	15
2.2.3 Tingkat stress	17
2.3 <i>Risk Of Related Stres</i>	19
2.3.1 <i>Job Content</i>	19
2.3.2 <i>Job Context</i>	25
2.4 <i>Long Term Consequen</i> (Efek Negative Stres)	33
2.5 Penilaian Risiko dan Pengukuran Stress	34
2.6 Kerangka Teori.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Jenis penelitian	42
3.2 Lokasi dan waktu penelitian	42
3.3 Populasi dan Sampel penelitian	42
3.3.1 Populasi Penelitian	42
3.3.2 Sampel.....	42

3.4 Kerangka konsep penelitian	43
3.5 Variable penelitian	43
3.6 Definisi Operasional	44
3.7 Teknik pengumpulan data	45
3.8 Pengolahan Data	45
3.9 Analisis Data	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.2 Karakteristik Responden	47
4.3 Analisis Univariat	51
4.3.1 Tingkat Stres Pekerja PT.X Samarinda	49
4.3.2 <i>Job Content</i>	50
4.3.3 <i>Job Context</i>	51
4.4 Analisis Bivariat	53
4.4.1 <i>Job Content</i> dengan Stres Kerja	53
4.4.2 <i>Job Context</i> dengan Stres Kerja	54
4.5 Pembahasan	54
4.5.1 Tingkat Stres Pekerja PT.X Samarinda	54
4.5.2 <i>Job Content</i> dengan Stres Kerja	57
4.5.3 <i>Job Context</i> dengan Stres Kerja	58
4.6 Keterbatasan Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 <i>Hazard</i> Psikososial di tempat kerja	30
3.1 Definisi Operasional	43
4.1 Karakteristik Responden	48
4.2 Tingkat Stres Pekerja PT.X Samarinda	49
4.3 Indikator Stres Kerja pada Pekerja PT. X Samarinda	49
4.4 Distribusi Frekuensi Beban Kerja	50
4.5 Distribusi Frekuensi Desain Kerja	51
4.6 Distribusi Frekuensi Lingkungan Fisik Kerja	51
4.7 Distribusi Frekuensi Gaji	52
4.8 Distribusi Frekuensi Promosi Karir	52
4.9 Distribusi Frekuensi Hubungan Interpersonal.....	53
4.10 Hubungan <i>Job Content</i> dengan Stres Kerja	53
4.11 Hubungan <i>Job Context</i> dengan Stres Kerja	54

DAFTAR GAMBAR

2.1 Diagram <i>General Adaption Syndrome</i>	13
2.2 Kerangka Teori	41
3.1 Kerangka Konsep	42
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	65
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian	69
Lampiran 3	Data Variabel Independent <i>Job Content</i>	70
Lampiran 4	Data Variabel Independent <i>Job Context</i>	70
Lampiran 5	Data Variabel Dependent Stres Kerja	71
Lampiran 6	Data Variabel Dependent Stres Kerja	71
Lampiran 7	Hasil Uji Analisis <i>Chi-Square</i>	73
Lampiran 8	Diagram Jenis Kelamin	82
Lampiran 9	Diagram Status Perkawinan	82
Lampiran 10	Diagram Usia	82
Lampiran 11	Diagram Pendidikan Terakhir	83
Lampiran 12	Diagram Masa Kerja	83
Lampiran 13	Diagram Status Kepegawaian	83
Lampiran 14	Diagram Unit Kerja	84
Lampiran 15	Diagram <i>Job Content</i>	84
Lampiran 16	Diagram <i>Job Context</i>	84
Lampiran 17	Tingkat Stres Pada Pekerja PT. X Samarinda	85
Lampiran 18	Gambar Lokasi Penelitian PT.X Samarinda	86
Lampiran 19	Gambar Tempat Kerja PT.X Samarinda	86
Lampiran 20	Wawancara Bersama Direktur PT. X Samarinda	87

DAFTAR SINGKATAN

IKN	Ibu Kota Negara
APBN	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
APBD	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
BPK	Badan Pemeriksa Keuangan
IRJEN	Inspektorat Jenderal

DAFTAR ISTILAH

<i>Job Content</i>	Konten Pekerjaan
<i>Job Context</i>	Konteks Pekerjaan
<i>Addendum</i>	Perubahan dan penambahan perjanjian pekerjaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan pembangunan infrastruktur di wilayah Kalimantan Timur, khususnya di Kota Samarinda pembangunan jalan, jembatan, perumahan dan pembangunan lainnya saat ini terus dilakukan dalam rangka memberikan kemudahan pelayanan kepada masyarakat, mengingat Samarinda sebagai ibu kota provinsi Kalimantan Timur dan juga sebagai salah satu kota penyanggah Ibu Kota Negara (IKN) di Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Percepatan mobilisasi orang dan barang juga di dukung oleh ada jalan tol Samarinda – Balikpapan (Balsam) dan juga dukungan otonomi daerah bagi hasil dana pembangunan dari pusat ke daerah dan juga dana investasi swasta bidang tambang dan perkebunan dalam pembangunan infrastruktur di Kalimantan Timur.

Banyaknya jumlah pekerjaan perencanaan maupun pengawasan yang saat ini dikerjakan membutuhkan pekerja baik teknis maupun teknis, administrasi perusahaan maupun administrasi proyek adanya indikasi pekerja mengalami stres dalam menangani pekerjaan karena dibatasi waktu pekerjaan yang semakin mendesak dan adanya beberapa perubahan item pekerjaan (*addendum*) pekerjaan fisik konstruksi yang berubah tentu hal ini akan menambah beban kerja pekerja menjelang akhir pekerjaan yang semakin dekat.

Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan disisi yang lain juga tuntutan waktu batas pekerjaan yang akan berakhir membuat pekerja bekerja *extra*

diluar jam kerja kantor atau lembur hal inilah salah satu pemecus stres kerja yang di alami oleh pekerja. Hal ini didukung oleh penelitian World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa, stres kerja merupakan suatu respon yang muncul ketika tekanan dan tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk membuatnya merasa tertantang dalam mengatasi masalah pekerjaan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang lain membuktikan bahwa stres di tempat kerja mengakibatkan biaya medis yang tinggi karena berhubungan dengan penyakit jantung, depresi, dan *musculoskeletal disorders* (MSDs) yang disebabkan karena faktor risiko seperti tuntutan pekerjaan, kontrol yang rendah, dan ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan yang diterima. Beberapa faktor risiko lainnya yang berhubungan dengan stres pekerjaan di tempat kerja adalah konten pekerjaan (*Job Content*) seperti pekerjaan monoton, beban kerja, jadwal pekerjaan, pengawasan dan konteks pekerjaan (*Job Context*) lingkungan, fasilitas kerja, budaya organisasi, hubungan interpersonal, dan pengembangan karir.

Menurut hasil observasi pengamatan serta wawancara saat magang yang dilakukan penulis pada pekerja PT. X dapat saya kemukakan bahwa jenis pekerjaan di konsultan antara lain pekerjaan perencanaan atau desain, pekerjaan pengawasan, arti luas termasuk laporan desain, laporan progres setiap tahapan pekerjaan, laporan mingguan, bulanan dan laporan per triwulan sampai pada laporan akhir pekerjaan mengalami keluhan terkait pekerjaannya (*Job Content* dan *Job Context*)

Pada saat ini telah muncul gejala stres di kalangan pekerja untuk menyiapkan laporan komprehensif paket proyek dengan waktu yang sangat terbatas, di

tambah lagi dengan visitasi atau kunjungan langsung tim BPK ke kantor perusahaan dengan melakukan wawancara dan pemeriksaan dokumen secara detil baik teknis maupun non teknis dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh para konsultan di daerah dan dari sinilah gejala stres, ketegangan kerja pekerja Konsultan sudah terlihat dalam lingkungan kerja di kantor.

Uraian identifikasi atau gejala stres pekerja, khususnya yang menangani pekerjaan administrasi di atas, didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa Pekerjaan administrasi adalah salah satu pekerjaan yang memiliki risiko menyebabkan stres akibat *Job Content* dan *Job Context* pada pekerjanya. Lebih dari 60% pekerja administrasi yang tergabung dalam sebuah serikat pekerja di propinsi British Columbia negara Kanada mengaku mengalami stres sebagai akibat dari pekerjaannya. (Malcolmson, 2012) Survey memperlihatkan bahwa peningkatan stres sebesar 40% dalam kurun waktu empat tahun yang dialami para pekerja administrasi dari berbagai universitas di New Zealand disebabkan oleh berbagai faktor, yakni gaji, beban kerja, promosi karir, karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja, status pekerjaan (*Job Context*), dan ketidaksesuaian pekerjaan (*Job Content*)

Menurut International Labour Organization (ILO) setiap tahun di berbagai survey yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang di survey menyatakan bahwa mereka mengalami stress terkait kerja. Lebih dari 32 % pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stress berlebihan ditempat kerja, sementara 20% pekerja di Korea melaporkan tekanan dan beban kerja yang tinggi. Perkiraan terbaru dari Survei Angkatan Kerja (LFS) menunjukkan Jumlah total kasus stres terkait pekerjaan

pada 22/2021 adalah 914.000, dengan tingkat prevalensi 2.750 per 100.000 pekerja.

Penelitian mengenai stres kerja yang dialami oleh pekerja di PT. X belum pernah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk mengetahui gambaran stres kerja tersebut agar tercapai kepuasan kerja pekerja dan mengurangi kerugian perusahaan akibat menurunnya produktivitas pekerja dan biaya finansial yang ditanggung perusahaan.

Dengan demikian, permasalahan stres kerja dalam organisasi perusahaan merupakan gejala yang penting untuk diamati dan dilakukan penelitian, apabila hal ini dibiarkan maka akan merugikan perusahaan di tengah tuntutan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang penuh dengan permasalahan. Baik permasalahan teknis maupun non teknis, berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan berjudul: Hubungan *Job Content* dan *Job Context* dengan Stres Kerja pada Pekerja PT. X Samarinda

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan antara *job content* dengan stres kerja pada pekerja PT. X Samarinda?
- b. Apakah terdapat hubungan antara *job context* dengan stres kerja pada pekerja PT. X Samarinda?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Mengetahui dan menjelaskan hubungan antara *job content* dan *job context* dengan stres kerja pada pekerja PT. X Samarinda.

2. Tujuan khusus:

- 1) Untuk mengetahui gambaran stress pada pekerja PT.X Samarinda
- 2) Untuk mengetahui gambaran faktor *job content* pada pekerja PT. X Samarinda.
- 3) Untuk mengetahui gambaran faktor *job context* pada pekerja PT. X Samarinda.
- 4) Untuk mengetahui hubungan antara factor job content dengan stress kerja pada PT.X Samarinda
- 5) Untuk mengetahui hubungan antara factor *job context* dengan stress kerja pada PT.X Samarinda

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pekerja

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan kepada pekerja PT. X agar memperhatikan stres kerja yang disebabkan oleh faktor *job content* dan *job context* dengan stres kerja pada pekerja PT. X Samarinda.

2. Bagi Civitas Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya mengenai hubungan antara *job content* dan *job context* dengan stres kerja pada pekerja PT. X Samarinda.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan kompetensi peneliti mengenai hubungan antara *job content* dan *job context* dengan stres kerja pada pekerja PT. X Samarinda.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2. 1. Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, khususnya terkait dengan Job Content dan Job Context dengan stres kerja pada pekerja. Berikut hasil penelitian terdahulu yang diperoleh dapat digambarkan sebagai berikut:

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Peneliti dan Tahun	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Pusat Administrasi Universitas Indonesia	Safitri, Ludia (2013)	Variable: Stres Kerja	Metode Penelitian dengan <i>Cross Sectional</i> dan Analisis <i>Chi Square</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 28% responden mengalami stres berat, 31% stress sedang dan 41% stress ringan. Hasil analisis <i>chi square</i> menunjukkan bahwa faktor kontek pekerjaan yang berhubungan dengan stress pekerja adalah beban kerja dan karya desain ($p < 0,05$), sedangkan secara signifikan faktor konteks pekerjaan yang berhubungan dengan stress pekerja adalah hubungan interpersonal. Tidak ada hubungan antara stress kerja dengan faktor konteks pekerjaan lain yang diteliti,

				yaitu lingkungan fisik kerja, gaji dan pengembangan karir ($p > 0,05$)
Hubungan antara Konteks Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Pekerja Logistic Pangan PT. X di Karawang	(Adithia & Widanar ko, 2019)	Variable Independent: Stress Kerja Variable Dependent: Konteks Pekerjaan	Metode penelitian dengan Deskriptif Cross Sectional	Sembilan Varibale yaitu jam kerja, beban kerja, desain kerja, kontrol pekerjaan dan lingkungan kerja dapat diketahui bahwa control memiliki nilai yang signifikan dibandingkan dengan variable lainnya dengan nilai sig sebesar 0,042
The effect of work stres on employee turnover intention in PT. BANK RAKYAT INDONESIA A Makassar Branch Ahmad Yani	Nurfitriani, Arwin (2020)	Variable Independent: Variable Dependent: Turnover Intention		Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak dimana variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. H1 ditolak dan H0 diterima, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pekerja maka turnover intention akan semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja pekerja maka turnover intention semakin tinggi
An Analysis of the relationship between occupational stress and employee	Tawazi wa Wushe, Jacob Shenje (2019)	Variable Independent: Stres kerja Variable Dependent: Prestasi kerja pekerja	Menggunakan penelitian deskriptif untuk mengumpulkan data primer.	Hasil yang didapatkan adalah jam kerja yang tidak fleksibel dan beban kerja berlebih merupakan faktor utama penyebab stres pada pekerja

job
performan
ce in public
health care
institutions:
A case
study
public
hospitals in
Harare

2. 2. Stres

Menurut (Luthans, 2006) dalam Andriani (2012) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berikhtir dan kondisi fisik individu.

Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pekerja mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur. Stress kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh

perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Goldenson (1970) dalam (Saam & Wahyuni, 2014) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi atau situasi internal atau lingkungan yang membebankan tuntutan penyesuaian terhadap individu yang bersangkutan. Keadaan stres cenderung menimbulkan usaha ekstra dan penyesuaian baru, tetapi dalam waktu yang lama akan melemahkan pertahanan individu dan menyebabkan ketidakpuasan.

Menurut (Saam & Wahyuni, 2014) berpendapat stres merupakan reaksi tubuh dan psikis terhadap tuntutan-tuntutan lingkungan kepada seseorang. Reaksi tubuh terhadap stres misalnya berkeringat dingin, napas sesak, dan jantung berdebar-debar. Reaksi psikis terhadap stres misalnya frustrasi, ketegangan, marah, rasa permusuhan dan agresi.

Stres itu sendiri secara umum diartikan sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia. Dimana semua itu dapat mempengaruhi kesehatan fisik bagi pengidap stres, biasanya orang yang sedang terkena stres akan mengalami rasa takut, cemas, frustrasi, bimbang, cemas, rasa bersalah, khawatir dan lain sebagainya (Sarastika, 2014).

Menurut Pengertian parah ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres adalah respon individu terhadap stimulus yang secara objektif adalah berbahaya yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres emosi dapat menimbulkan perasaan negatif atau destruktif terhadap diri sendiri dan orang lain. Stres intelektual akan mengganggu

persepsi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, dan stres sosial akan mengganggu hubungan individu terhadap kehidupan.

2.2.1 Stres kerja

Menurut Zaenal (2014) berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, 2 ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Stres pada *pekerjaan (Job stress)* adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013).

Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri pekerja secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak

berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015).

Stress kerja merupakan kondisi dimana terdapat akumulasi dari stressor, situasi yang menyangkut pekerjaan yang kemudian disadari oleh pekerja tersebut sebagai tekanan (Randall, 1994). Stress kerja juga dapat didenisikan sebagai respon terhadap hal yang berbahaya bagi fisik dan mental yang timbul ketika tuntutan tugas tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja tersebut (Healey, 2009).

Ketika seseorang terkena stress, maka yang pertama kali menerima tekanan adalah panca indera seperti mata, hidung, kulit, telinga, dan mulut yang kemudian akan dihantarkan ke Hipophyse yang terletak di dasar otak. Hipophyse inilah yang nantinya mengirimkan sinyal bagian tubuh lainnya sehingga akan dilepaskan hormon yang akan membantu tubuh untuk proses metabolisme.

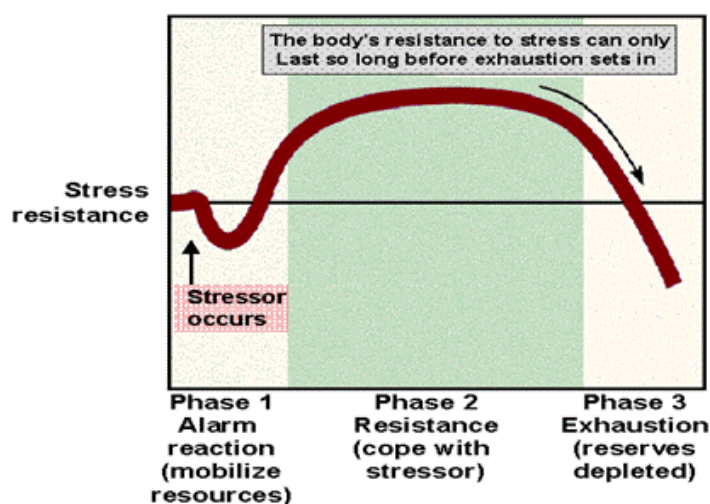
Pelepasan hormon ini nantinya akan menjadi penjelasan mengapa seseorang yang stress bisa menunjukkan gejala seperti gelisah, cemas, marah dan bahkan stress dapat mempengaruhi sistem imun seseorang. Stress kemudian disebut sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku dan kualitas hubungan sosial.

Tubuh manusia normal selalu memberikan respon terhadap rangsangan yang didapat, sama seperti stress. Berdasarkan sebuah penelitian, didapat bahwa manusia selalu beradaptasi terhadap lingkungannya sehingga terdapat sebuah teori yang disebut “sindrom penyesuaian umum” yang terdiri dari 3 tahap (Jhon B. Arden: 2002)

Tahapan tersebut yaitu tahap alarm, tahap penyesuaian, dan terakhir tahap kelelahan. Pada saat tahap alarm, maka tubuh akan siaga untuk menghadapi sumber stress tersebut seperti kelenjar aderenalin yang bekerja, cortisone dan kelenjar lain yang juga mulai aktif.

Dalam kondisi stress, tubuh manusia kemudian mempersiapkan diri untuk melakukan salah satu dari tindakan yang merupakan mekanisme tubuh yaitu *fight* (melawan) dengan mempertahankan diri dari ancaman atau *flight* (menghindar) atau lari dari hal yang dianggap ancaman (*National Safety Council:1994*).

Jika kemudian paparan terus berlanjut, maka tahap penyesuaian tubuh mulai terjadi. Ketika tubuh mampu menyesuaikan terhadap paparan yang ada maka tubuh akan terhindar dari sakit yang menyerang, namun bila tubuh gagal menyesuaikan dan paparan terus berlanjut maka sampailah tubuh pada tahap ketiga yaitu tahap kelelahan. Pada tahap ini sistem kekebalan tubuh akan menurun dan penderita akan terserang sakit (*National Safety Council:1994*).



Gambar 2.1 Diagram General Adaptation Syndrome

Pekerja yang mengalami stress di tempat kerja akan mengalami banyak gangguan baik dari segi fisik maupun mentalnya. Efek stress kerja yang dirasakan pekerja akan mempengaruhi juga kesehatan dari sebuah perusahaan. Beberapa dampak yang timbul bagi perusahaan akibat stress di tempat kerja yaitu:

1. Peningkatan jumlah absen kerja
2. Peningkatan jumlah kecelakaan
3. Menurunnya produktivitas perusahaan

Sebuah atau perusahaan terdiri dari pekerja-pekerja yang bersama-sama bekerja membangun perusahaan tersebut. Apabila salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat pembangunan dari perusahaan tersebut. Jika pekerja di dalam organisasi mengalami stress kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi akan terganggu.

Stress yang sedang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka akan sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan Penyakit Organisasi. Randall Schuller (1980), mengidentifikasi beberapa perilaku negatif pekerja yang berpengaruh terhadap organisasi.

Stress yang dihadapi oleh pekerja berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Ringkasnya beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa:

- a) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c) Menurunkan tingkat produktivitas
- d) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak pekerja yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang (Jacinta F. Rini: 2002).

2.2.2 Faktor-faktor penyebab stress kerja

1. Faktor lingkungan kerja, berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.
2. Faktor pribadi sebagai pemicu stress. Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:
 - a) Tidak adanya dukungan sosial, yang artinya stress akan muncul pada pekerja yang tidak mendapat dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan (seperti dukungan dari atasan, rekan kerja, ataupun bawahan) serta dukungan dari keluarga.
 - b) Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan pekerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak pekerja mengalami stress kerja

ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stress kerja juga dapat terjadi ketika pekerja tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri pekerja.

c) Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, terlalu sesak, bising, kurang cahaya, dan lainnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Suara bising seperti suara mesin pabrik bisa memberikan andil yang besar terhadap munculnya stress kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan dengan pekerja lain.

d) Manajemen yang tidak sehat. Banyak pekerja mengalami stress kerja ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitive, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisasi suasana hati atau peristiwa sehingga memengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Atasan yang selalu curiga terhadap bawahannya, membesarkan peristiwa/kejadian yang sepele, menyebabkan pekerja tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang berujung pada munculnya stress kerja. (Marliani, 2015)

Ada banyak individu yang mengalami stress emosi dan rendah diri karena tidak mampu bekerja. Pemikiran yang penting tentang pekerjaan adalah seberapa besar stress yang ditimbulkannya. Sumber utama stress dalam pekerjaan yaitu gaji rendah, kekurangan kesempatan kenaikan pangkat, ekspektasi kerja yang tidak pasti, serta jam kerja yang panjang. (Santrock,

2012). Faktor-faktor yang menyebabkan stress (*anteseden stress*) bisa berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok, dan diri sendiri. mengkategorikan *stressor* yang memengaruhi stress kerja yaitu: stressor ekstraorganisasi, stressor organisasi, stressor kelompok, stressor individu. (Asih et al., 2018).

2.2.3 Tingkat stress

Menurut Stuart dan Sudden dalam Dewi (2013) klasifikasi stress terbagi menjadi 4 yaitu stres ringan, stress sedang, stres sedang, stres berat, stress sangat berat dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Stres ringan

Stres ringan sering terjadi di kehidupan sehari-hari dan kondisi ini mampu membuat individu menjadi waspada dan bagaimana mencegah berbagai kemungkinan yang akan terjadi. Stres tidak merusak aspek fisiologis individu. Pada respons psikologi didapatkan rasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih dari biasanya tetapi tanpa disadari cadangan energi semakin menurun dan menipis, pada respons perilaku didapatkan semangat kerja yang terlalu berlebihan akan mudah merasakan kelelahan. Stres ringan tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika dihadapi terus-menerus

b. Stres sedang

Stres sedang membuat individu lebih fokus kepada hal penting dan mengesampingkan hal lain sehingga mempersempit lahan persepsinya. Respons fisiologis dari tingkat stres sedang dapat menimbulkan gangguan pada lambung dan usus yaitu maag, buang air besar tidak teratur,

ketegangan pada otot, berdebar-debar, gangguan pada pola tidur dan gangguan siklus menstruasi.

Respon psikologis berupa perasaan tidak tenang dan ketegangan emosional meningkat, merasa aktifitas menjadi membosankan dan sulit. Selain itu, timbul perasaan takut dan cemas yang berlebihan dan tidak dapat dijelaskan penyebabnya. Pada respons perilaku individu akan sering merasa badan akan jatuh, kehilangan respons tanggap, ketidakmampuan dalam melakukan kegiatan rutin, daya konsentrasi serta daya ingat mulai menurun. Keadaan ini dapat terjadi beberapa jam hingga beberapa hari.

c. Stres Berat

Stress berat akan membuat persepsi individu semakin menurun dan cenderung memusatkan perhatian pada hal-hal lain dan semua perilaku individu ditunjukkan untuk mengurangi stres. Individu akan mencoba memusatkan perhatian kepada hal lain dan memerlukan pengarahan yang lebih. Stres berat dapat mempengaruhi aspek fisiologis yaitu gangguan pencernaan semakin berat, tidak teraturnya siklus menstruasi, detak jantung lebih cepat, nafas terasa sesak dan sekujur tubuh akan terasa gemetar. Pada respons psikologis, individu akan merasa kelelahan fisik yang mendalam, timbul perasaan cemas, takut, mudah panik dan mudah bingung yang berlebihan. Respons perilaku yaitu individu tidak mampu menyelesaikan tugas sehari-hari

d. Stres sangat berat

Stres sangat berat akan membuat individu sangat berat melakukan sesuatu dengan pengarahan sudah sulit dan menimbulkan tanda ataupun

gejala seperti debar jantung teramat keras, kesulitan untuk bernafas, sekujur tubuh terasa gemetar, tubuh terasa dingin dan bekeringat berlebih dan tidak memiliki tenaga untuk hal-hal yang ringan seperti bisa terjadi pingsan. (Dewi, 2013)

2.3 Risk of Related Stres

Stres kerja disebabkan oleh organisasi kerja yang buruk seperti desain pekerjaan, system kerja dan manajemen di tempat kerja. Penyebab stres kerja dapat diantaranya adalah penyebab organisasional, individual dan lingkungan. Terdapat beberapa penyebab organisasional adalah kurangnya kreativitas; harapan, tenggat waktu, kuota yang tidak logis relokasi pekerjaan, kurangnya pelatihan, karir yang melelahkan, hubungan interpersonal, bertambahnya tanggung jawan dan pekerjaan tanopa pertambahan gaji. Penyebab stres berasal dari lingkungan adalah kondisi lingkungan kerja (kebisingan, ventilasi, suhu dan pencahayaan); kekerasan di tempat kerja

Menurut Taylor (2006) dalam Safitri (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain *hazard* ditempat kerja, beban kerja, tekanan kerja, *conflict* dan *ambiguity*, pekerjaan, karir yang buruk, kurangnya *control* karis, gaji, dan status kerja (ketidakpastian pekerjaan, kurangnya promosi karir, sistem pembayaran gaji yang buruk, sistem evaluasi kerja yang tidak jelas dan tidak adil, pekerjaan yang membutuhkan kurang atau terlalu banyak keterampilan, konflik dan peran dalam organasasi, hubungan interpersonal.

2.3.1 Job Content

Menurut Siagan (2002) dalam (Sujarwo, 2015) para pekerja dapat dibagi menjadi dua golongan besar, pertama mereka yang terpuaskan kerja oleh factor intrinsic atau biasa disebut *Job Content*, yang terdiri dari

keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan, yaitu daya dorong yang timbul dalam diri masing-masing. *Job Content* atau Konten pekerjaan merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi (*content*) dari pekerjaan atau tugas, yang disebut sebagai *motivating factors*. *Motivating factors* tersebut diantaranya yaitu wewenang atau otonomi, pengakuan, kesempatan berkarir, penghargaan, dan beban kerja. Bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Fakri & Widiartanto, 2017). Oleh karena itu, faktor yang memotivasi kepuasan kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada pada pekerjaan itu sendiri, dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (*no job satisfaction*) (Safitri, 2013)

Menurut Siagan (2004) yang termasuk dalam *Job Content* antara lain:

1. Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas kerja;
2. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki;
3. Pengakuan (*recognition*) dalam mengemban tugas perusahaan;
4. Penempatan pegawai pada posisi atau jabatan yang tepat dan sesuai;
5. Instansi dalam mengambil keputusan dalam bekerja;
6. Pengembangan (*advancement*) pegawai

Job Content Menunjukkan hubungan isi pekerjaan dengan pekerja yang bisa menjadi bahaya untuk kesehatan ataupun keselamatan pekerja tersebut.

a. Task Design

Aspek yang berbeda dalam sebuah pekerjaan yang mengandung bahaya yaitu rendahnya sebuah pekerjaan yang dilakukan, kurangnya penggunaan kemampuan, sedikitnya variasi tugas, pekerjaan yang

berulang-ulang, sedikitnya kesempatan untuk belajar, tingginya tuntutan pekerjaan, adanya konflik antara tuntutan dan sumber daya yang tidak memenuhi. Pekerja yang mendapat pekerjaan yang repetitive atau berulang dan monoton sering kali mengalami kebosanan, depresi, dan memiliki kesehatan psikologis yang rendah (Cox, 2000).

b. Beban kerja dan kecepatan kerja

Beban kerja akan menimbulkan stress bila pekerja tersebut terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaannya, jadi perusahaan harus mengusahakan agar si pekerja memiliki jumlah tugas yang tepat sesuai kapasitasnya masing-masing. Beban kerja bisa lebih lanjut dibagi ke dalam tiga kategori yaitu beban kerja berlebih/terlalu sedikit kuantitatif, beban kerja berlebih/terlalu sedikit kualitatif dan kombinasi ketiganya.

1. Beban kerja berlebih/terlalu sedikit kuantitatif timbul dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Unsur kerja yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Dalam sebuah perusahaan, waktu merupakan suatu hal yang sangat penting sehingga banyak pekerjaan yang berkaitan dengan kejaran waktu. Pada saat tertentu, *deadline* dapat meningkatkan motivasi dari pekerja tetapi bila *deadline* tersebut menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kesehatan pekerja berkurang maka telah menunjukkan adanya beban berlebih kuantitatif. Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif terjadi karena pada masa perkembangan pesat seperti saat ini maka kemajuan teknologi dan peningkatan otomatisasi dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada semakin sederhananya pekerjaan sehingga

menimbulkan rasa bosan karena monotonnya pekerjaan. (Munandar, 2008).

2. Beban kerja berikutnya adalah beban kerja berlebih/sedikit kualitatif yaitu jika pekerja merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja tersebut. Dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Pekerjaan yang ada sudah banyak dilakukan oleh mesin sehingga manusia lebih banyak menggunakan otaknya saat bekerja. Kemajemukan pekerjaan manusia bisa menjadi beban berlebih kualitatif jika pekerjaan tersebut memerlukan kemampuan intelektual dan teknis yang lebih tinggi daripada yang dia miliki (Munandar, 2008). Kemajemukan pekerjaan menurut Everly dan Girdano (1980) dalam Ashar Sunyoto (2008) meningkat karena faktor:
 - a. Peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan
 - b. Peningkatan dari canggihnya informasi atau dari keterampilan yang diperlukan pekerjaan
 - c. Perluasan atau tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan
 - d. Introduksi dari rencana-rencana *contingency*

Bila pekerja mampu menampung keempat faktor tersebut maka pekerjaan yang dilakukan akan baik dan memuaskan. Namun pada satu titik tertentu akan membuat pekerja menjadi stress. Apabila beban kualitatif terlalu sedikit maka pekerja akan mengalami kebosanan terhadap pekerjaannya, merasa tidak bisa mengembangkan diri dan memiliki motivasi yang rendah terhadap pekerjaannya (Munandar, 2008).

3. Everly dan Girdano (Munandar, 2008) menyebutkan ada kategori lain dari beban kerja yakni kombinasi beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Proses pengambilan keputusan merupakan satu kombinasi yang unik dari faktor-faktor yang dapat mengarah ke berkembangnya kondisi-kondisi beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif pada waktu yang sama. Proses pengambilan keputusan mencakup membuat pilihan antara beberapa alternatif yang perlu dinilai kebaikan dan keburukannya. Hal yang perlu diperhatikan dalam membuat keputusan mencakup akibat dari keputusan tersebut, kelengkapan informasi, orang yang bertanggung jawab serta jumlah waktu yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan (Munandar, 2008).
4. Beban kerja adalah hal yang perlu disadari hubungannya dengan kecepatan kerja; yaitu waktu yang ditentukan dimana pekerjaan harus sudah selesai (Cox, 2000). Walau kadang tekanan memberikan energi positif namun pada akhirnya ketika sudah mencapai titik maksimum, pekerja tersebut akan merasa jenuh. Desakan waktu merupakan pembangkit stress yang sangat umum terdapat di organisasi dan harus mampu dikendalikan (Ashar Sunyoto, 2008).
5. Jam kerja
Jam kerja terkait dengan dua hal yaitu pembagian kerja (*Shift working*) dan jam kerja yang panjang (Cox, 2000). Shift kerja yang diberlakukan oleh banyak perusahaan tak disangka ternyata bisa memberikan efek negative pada akhirnya karena nantinya pekerja yang diberlakukan shift akan mengalami masa-masa adaptasi, dimana setelah ia berhasil beradaptasi yang terjadi malah shift pekerja tersebut diganti. Belum lagi

banyak perusahaan yang memberikan waktu kerja yang panjang tanpa sosialisasi sehingga pekerja akhirnya stress.

Pekerja yang *shift* bahkan lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada pekerja yang bekerja pada pagi atau siang hari. Pengaruh dari *shift* ini adalah emosional dan biologikal; terjadinya gangguan ritme *circadian* dari tidur atau daur keadaan bangun, pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin. Jam kerja yang panjang juga mempengaruhi waktu untuk istirahat / tidur dan mempengaruhi kelelahan.

Selain itu jam kerja yang panjang juga disebutkan memiliki hubungan dengan kematian akibat penyakit jantung koroner dimana pekerja yang berusia 45 tahun ke bawah yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu memiliki risiko dua kali lebih besar untuk terserang penyakit jantung koroner dan meninggal. Jam kerja yang panjang juga dapat mengakibatkan penyakit lainnya selain penyakit jantung koroner antara lain yaitu stress dan penyakit punggung (Cox, 2000).

2.3.1.1 Beban kerja

Beberapa peneliti mengatakan bahwa beban kerja adalah aspek utama yang memberikan dampak Kesehatan terhadap pekerja, baik beban kerja yang tinggi (*overload*) ataupun beban kerja yang ringan (*underload*). Beban kerja kualitatif dan kuantitatif dapat menimbulkan stres. Pekerja yang bekerja dengan deadline terlalu banyak berpotensi memiliki stres yang berat dibandingkan pekerja pada umumnya.

2.3.1.2 Desain tugas pekerjaan

Terdapat beberapa aspek konten pekerjaan yang menimbulkan hazard pekerjaan adalah rendahnya nilai kerja, penggunaan

keterampilan yang rendah, pekerjaan yang berulang-ulang dan tuntutan pekerjaan yang tinggi

2.3.2 Job Context

Faktor-faktor ekstrinsik atau biasa disebut *Job Context*, yang terdiri dari kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan atau lingkungan kerja, upah dan gaji, hubungan dengan atasan, yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari tempat pekerja tersebut berkarya. (Sujarwo, 2015)

Menurut Siagan (2004) dalam Sujarwo (2015) yang termasuk dalam *Job Context* antara lain:

1. Kondisi kerja (*working condition*)
2. Peraturan dan administrasi organisasi (*organization rule and administration*)
3. Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)

Job context meliputi hal-hal yang menyangkut bagaimana si pekerja dalam pekerjaannya.

a. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu aturan yang dibuat oleh perusahaan yang kemudian ditaati oleh para pekerjanya dan juga membantu pekerja berperilaku dalam perusahaan atau tempat kerja tersebut. Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil pemecahan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi.

Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Asumsi dasar yang dianggap absah diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat dalam hal mengamati, memikir dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah. Secara sederhana budaya organisasi dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara laku para pekerja satu perusahaan dalam melakukan tugas mereka masing-masing (Munandar, 2008). Menurut Peters dan Waterman budaya perusahaan adalah sebuah sistem berbagi nilai, norma, yang semuanya berfungsi untuk berkomunikasi dan memperkuat nilai-nilai bersama dan keyakinan dalam sebuah organisasi.

b. Peran dalam perusahaan

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap pekerja memiliki kelompok tugas yang ia harus lakukan sesuai dengan aturan yang ada sesuai dengan apa yang diharapkan atasannya (Munandar, 2008). Peran dalam perusahaan harus jelas jika tidak maka akan terjadi keambiguan peran sehingga menyebabkan kekacauan dan menyebabkan stress pada pekerja karena dia tidak mengerti apa yang harus ia kerjakan. Ambiguitas peran terjadi jika pekerja tersebut tidak memiliki informasi yang tepat terkait pekerjaannya. (Cox, 2000).

Pekerja tidak mengetahui bagaimana ia harus mengerjakan pekerjaannya agar sesuai dengan tuntutan perusahaan. Keambiguan peran timbul ketika ruang lingkup pekerjaannya dan tanggung jawabnya tidak terstruktur atau tidak jelas (Schultz & Schultz, 1998). Kahn et al. tahun 1964 (Cox, 2000) mengatakan bahwa pekerja yang mengalami keambiguan peran memiliki

tingkat kepuasan kerja yang rendah, mengalami banyak incident, dan memiliki kepercayaan diri yang rendah.

Selain keambiguan akan terbentuk pula konflik peran pekerja tersebut, juga kurangnya peranan dalam perusahaan yang akan membawa perusahaan dalam jurang kegagalan. Kurangnya peran dalam suatu pekerjaan membuat seseorang akan merasa tertekan oleh perasaan kurang puas terhadap pekerjaan. Konflik peran timbul jika pekerja mengalami adanya pertentangan antara tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki, tugas-tugas yang harus ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan yang datang bertentangan mulai dari atasan, rekanan, bawahan atau orang lain yang dinilai penting baginya, dan pertentangan nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Miles dan Perreault (1976) dalam Munandar (2008) membagi konflik peran menjadi empat jenis:

1. Konflik peran-pribad: tenaga kerja melakukan tugas yang berbeda dari yang disarankan kepadanya dalam uraian pekerjaan
2. Konflik Intrasender: tenaga kerja menerima penugasan tanpa memiliki kemampuan yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik
3. Konflik Intersender: tenaga kerja diminta untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga ada yang puas dan ada yang tidak
4. Peran dengan beban berlebih: tenaga kerja mendapat tugas kerja yang terlalu banyak dan ia tidak dapat menanganinya secara efektif (Munandar, 2008).

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir yang kurang terjamin akan memicu stress pada pekerja apalagi dalam perusahaan tersebut pegawainya amat mementingkan pengembangan karir. Menurut Everly dan Girdano (Ashar Sunyoto, 2008) untuk menghasilkan kepuasan dalam pekerjaan dan mencegah timbulnya frustrasi pada para tenaga kerja (yang merupakan bentuk reaksi terhadap stress), perlu diperhatikan tiga unsur yang paling penting dalam pengembangan karier, yaitu:

1. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya
2. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru
3. Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier.
4. Pengembangan karier menjadi pembangkit stress yang potensial. Hal ini mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang (Ashar Sunyoto, 2008).

d. Pengambilan keputusan

Pekerja seharusnya memiliki partisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan termasuk dalam pengambilan keputusan. Pengalaman pekerja yang memiliki control yang rendah di tempat kerja sering kali dihubungkan dengan kejadian stress, kecemasan, apatis dan kelelahan (Cox,2000). Ketika pekerja juga memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, maka semakin besar kepuasan dan kepercayaan diri yang dimiliki pekerja. French et al. (Cox, 2000) melaporkan bahwa kurangnya partisipasi menunjukkan hubungan yang kuat dengan ketidakpuasan kerja.

e. Hubungan interpersonal

Dalam pekerjaan akan sangat mempengaruhi kesehatan mental para pekerja selama bekerja. Hubungan yang harus dijaga dengan baik di perusahaan adalah hubungan dengan atasan, rekan dan bawahan. Hubungan yang kurang baik di perusahaan akan menimbulkan kecemasan, kelelahan emosional, rendahnya kepuasan kerja dan meningkatnya penyakit jantung (Cox, 2000).

Hubungan kerja yang tidak baik tercermin dalam gejala seperti kepercayaan diri rendah, pemberian dukungan rendah, serta minat yang rendah dalam pemecahan masalah di organisasi. Hubungan sosial yang menunjang dengan rekan kerja, atasan dan bawahan di pekerjaan tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan antar pribadi yang berhubungan dengan persaingan (Munandar, 2008).

f. Hubungan rumah dan kerja

Hubungan antara rumah dan kerja yang dimaksudkan dalam hal ini adalah bagaimana keadaan si pekerja di rumahnya baik dengan keluarga mereka atau dengan cara mereka menghabiskan waktu luang. Seringkali konflik yang ada di rumah belum terselesaikan sehingga si pekerja tidak mendapatkan dukungan keluarga dalam bekerja, atau mungkin cara beristirahat yang dilakukan si pekerja hanya dengan satu cara yang monoton, maka tidak akan mendapatkan pikiran dan jiwa yang segar saat kembali bekerja.

Liburan atau mengisi waktu libur dengan hal-hal yang baru merupakan hal yang perlu agar pekerja merasa hidup dan aktivitasnya tidak monoton (Cox, 2000)

g. Perubahan

Perubahan yang terjadi di tempat kerja merupakan salah satu penyebab utama dari stress. Perubahan sering kali berarti terjadi suatu kehilangan, seperti diberlakukannya teknik baru di tempat kerja, penggantian supervisor, restrukturalisasi organisasi, pemberian tugas baru yang sukar dilaksanakan, pindah bagian, atau dibebastugaskan sebagai pimpinan (Harrianto,2008). Pekerja yang menyenangi perubahan dan menganggap perubahan sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang akan tidak lebih mudah stress daripada pekerja yang menganggap perubahan sebagai ancaman (Schultz & Schultz, 1998).

Risiko yang kemungkinan timbul dari bahaya ini adalah stress kerja. Gangguan yang bisa terjadi ketika seseorang mengalami stress kerja adalah neurosis dan segala macam gangguan psikomatik seperti sakit maag, diare atau gangguan pencernaan lainnya; pusing, migraine atau sakit kepala; lesu, lemas tanpa gairah; gatal tanpa sebab, sering sakit tenggorokan, CTDs (*Cumulative Trauma Disorders*) dan gejala CVD (*Cardiovascular Diseases*); tidak bisa konsentrasi gangguan tidur, pelupa dan keluhan fungsi lainnya.

Stress kerja kontra produktif, kejadiannya semakin sering dan telah menjadi salah satu dari tiga masalah kesehatan yang utama di tempat kerja (dua lainnya adalah CVD dan CTDs) serta memperberat kondisi CVD dan CTDs (Meily Kurniawidjaja, 2011:195-196). Randall Schuller menyatakan bahwa stress yang dihadapi oleh pekerja memiliki hubungan dengan penurunan tingkat produktivitas serta kerap kali akan menjadi faktor risiko yang besar terhadap terjadinya kecelakaan.

Tabel 2.2 Hazard Psikososial di tempat kerja

<i>Work Characteristic</i>	<i>Hazardous Condition</i>
<i>Organizational function and culture</i>	<i>Poor communication Organizational as poor task environment Poor problemsolving environment Poor development environment</i>
<i>Participation</i>	<i>Low Participation in decision making</i>
<i>Career development and Job status</i>	<i>Career uncertainty or career stagnation Poor status work or work of low social value Poor pay, job insecurity or redundancy</i>
<i>Role in organization</i>	<i>Role Ambiguity or role conflict Responsibility for others or continual contact with other people</i>
<i>Job Content</i>	<i>Ill-defined work or high uncertainty Lack of variety Fragmented or meaningless work Under-utilization of skill Physical constraint</i>
<i>Workload and work pace</i>	<i>Quantitative work overload or underload Qualitative work overload or underload High level of pacing Time pressure</i>
<i>Work Organization</i>	<i>Inflexible work schedule Unpredictable hours Long or unsocial hours Shift working</i>
<i>Interpersonal Relationships at work</i>	<i>Social or physical isolation Lack of social support Interpersonal conflict and violence Poor relationship with superiors</i>
<i>Home-Work Interface (Cox, Tom & Sue Cox, 2010)</i>	<i>Conflicting demands of work and home Low social or practical support from home Dual career problems</i>

2.3.2.1 Kondisi Lingkungan Fisik Kerja

Kondisi lingkungan fisik merupakan penyebab stress di tempat kerja yang meliputi kondisi ruangan kerja, ergonomic dan kebisingan (National Institute for Occupational Safety and Health, 2013) .Menurut Miller dan Smith (2013) stres kerja secara fisik dipengaruhi kondisi fisik lingkungan kerja seperti kurangnya cahaya, buruknya sanitasi ventilasi ruangan kerja, temperature kerja dan ruangan kerja.

2.3.2.2 Gaji

Gaji yang rendah dapat mempengaruhi Kesehatan pekerja. metode dan waktu pembayaran gaji merupakan sumber stres pada pekerja dan dapat mempengaruhi produktivitas pekerjaan.

2.3.2.3 Promosi Karir

Terdapat dua kelompok utama yang menjadi sumber stres identifikasi kelompok utama penyebab stress yaitu kurangnya keamanan kerja dan ketidakjelasan status kerja (promosi karir yang terlalu tinggi atau rendah).

2.3.2.4 Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal terbagi menjadi 3 hubungan penting, yaitu; hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan dan hubungan dengan rekan kerja. Beberapa penelitian menunjukan bahwa adanya hubungan antara hubungan interpersonal yang buruk di tempat kerja dengan kecemasan, kelelahan emosional, ketegangan dan kepuasan kerja rendah

2.4 Long Term Consequen (Efek Negative Stres)

Menurut National Safety Council Council (2004) dalam Safitri (2013) efek negatif dari stres adalah sebagai berikut:

a. Keletihan/Kelelahan

Keletihan merupakan akibat dari pengeluaran energi secara mental yang berakibat pekerja menjadi tidak focus, kurangnya konsentrasi dan berkurangnya kemampuan dalam mengingat serta sulit untuk mengambil keputusan

b. Menutup diri

Stress kerja akan membuat individu memilih untuk menutup diri. Gejala stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dilihat dari perubahan perilaku, emosi dan fisik individu (Occupational Safety and Health Administration). Gejala stres dapat dialami oleh individu dan organisasi. Pada individu, gejala stress yang dialami adalah:

1. Perubahan emosi

Perubahan emosi pada individu yang ditandai dengan marah, kecemasan, gangguan tidur, depresi, kelelahan serta masalah dalam hubungan keluarga, sulit untuk berkonsentrasi dan mengingat sesuatu. Selain itu sulitnya dalam membuat keputusan

2. Perubahan perilaku

Perubahan perilaku individu ditandai dan dimulai dengan mengonsumsi obat-obatan, alkohol dan penyalahgunaan obat-obatan dalam jumlah yang banyak. Gejala stres yang dialami oleh organisasi dapat dilihat dari absensi, turnover staf yang tinggi, kurangnya waktu, disiplin, pelecehan,

penurunan produktivitas, kecelakaan, terdapat kesalahan saat bekerja dan meningkatnya biaya dari kompensasi dan perawatan Kesehatan

2.5 Penilaian Risiko dan Pengukuran Stress

Hazard psikososial berhubungan erat dengan terjadinya stress di tempat kerja. Stress kerja merupakan kondisi dimana terdapat akumulasi dari stressor, situasi yang menyangkut pekerjaan yang kemudian disadari oleh pekerja tersebut sebagai tekanan (Randall: 1994).

Risk assessment merupakan bagian dari proses manajemen risiko untuk mengetahui seberapa besar suatu masalah di lingkungan kerja. Salah satu strategi dalam penilain risiko dan manajemen risiko serta pengendalian *Hazard* adalah *control cycle*. Strategi ini telah disarankan oleh perundang-undangan Eropa, Directive 86/391/EEC untuk mengendalikan *Hazard* fisik. Akan tetapi, *Occupational Heath Psychology* mengadopsi strategi *control cycle* untuk melakukan penilaian risiko terhadap stress terkait kerja (Cox, 2000). *Control cycle* merupakan proses sistematis dalam identifikasi *Hazard*, analisa dan manajemen risiko,serta perlindungan pekerja. (Cox dan Griffiths, 1995). *Control Cycle dilakukan melalui tahapan seperti berikut, yaitu:*

1. Identifikasi bahaya

Identifikasi bahaya dilakukan untuk mengetahui apakah pekerja mempunyai masalah atau mengalami stress terkait kerja sehingga akan membantu menyusun dan mengembangkan program K3 yang diperlukan.

2. Penilaian risiko terkait

Penilaian risiko terkait merupakan proses mengestimasi besarnya risiko lain dari suatu bahaya kesehatan di tempat kerja sehingga dapat diketahui

besaran suatu masalah yang akan ditimbulkan. Misalnya besarnya beban kerja yang harus diterima oleh pekerja menyebabkan banyak pekerja yang mengalami stress sehingga banyak pekerja yang menurun motivasinya dan banyak pekerja yang absen untuk bekerja. Hal tersebut akan berakibat menurunnya produktivitas pekerja yang dapat menyebabkan keuntungan perusahaan berkurang.

3. Implementasi pengendalian yang sesuai

Tahap yang dilakukan selanjutnya adalah dapat menentukan pengendalian apa yang akan dilakukan sesuai dengan bahaya yang ada di tempat kerja. Pengendalian tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan hirarki pengendalian yang terdiri dari eliminasi, substitusi, engineering control, administratif control, dan penggunaan Alat Pelindung Diri.

4. Pengawasan efektivitas strategi pengendalian.

Pemilihan hirarki pengendalian yang sesuai dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sehingga risiko dapat menurun dan dapat diterima bagi suatu organisasi. Pengawasan penting untuk mengetahui keefektifan pengendalian yang dilakukan.

5. Penilaian ulang risiko

Penilaian ulang risiko dilakukan untuk menentukan apakah di tempat kerja tersebut masih memiliki risiko atau tidak. Jika masih ada risiko dapat dilakukan pengendalian yang lebih efektif.

6. Meninjau ulang kebutuhan informasi dan pelatihan untuk pekerja yang terpajan bahaya

Tahap 1 sampai dengan 5 dikembangkan untuk menjamin perbaikan yang berkelanjutan dari upaya kesehatan dan keselamatan kerja. Sebagai pendekatan yang sistematis dan komprehensif untuk menilai risiko di dalam lingkungan kerja, control cycle memenuhi persyaratan hukum saat ini. Namun, masih perlu dilakukan evaluasi apakah control cycle merupakan strategi ilmiah yang valid dan reliabel untuk menilai *hazard* psikososial (Cox, 2000).

PRIMA-EF, lembaga kerangka kerja Eropa untuk masalah manajemen risiko psikososial, mengembangkan suatu intervensi dalam manajemen stress terkait kerja. Terdapat tiga tipe pendekatan utama dalam intervensi manajemen stress terkait kerja, yaitu:

1. Pencegahan primer (*primary prevention*) mencegah stress terkait kerja dengan mengubah elemen cara kerja yang telah di organisasikan dan diatur sebelumnya.
2. Pencegahan sekunder (*secondary prevention*) mencegah stress terkait kerja dengan mengembangkan kemampuan pekerja dalam stress manajemen dengan memberikan pelatihan (*training*).
3. Pencegahan tertier (*tertiary prevention*) mengurangi akibat dari stress terkait kerja yang mengganggu kesehatan pekerja dengan mengembangkan sistem rehabilitasi dan *return to work*.

Stress dapat dinilai melalui beberapa cara yang sudah diuji melalui penelitian.

Pengukuran stres dapat dilakukan dengan cara:

1. *Self-report*

Self-report harus fokus pada penilaian proses dan pengalaman emosional dari stres. *Self-report* harus mempertimbangkan:

- a. Persepsi pekerja terhadap pekerjaan
- b. Kemampuan pekerja untuk bekerja
- c. Kebutuhan pekerja dan *job description*
- d. Kendali atas pekerjaan dan kemauan atau semangat pekerja

Self-report dapat direalisasikan menggunakan kuesioner. Hal yang menjadi kendala dalam *self-report* adalah adanya *Negative Affectivity* (NA). *Negative affectivity* merupakan sebuah tendensi yang mengacu pada *mood* yang bersifat negatif seperti rasa marah, rasa bersalah, rasa takut, rasa depresi, dan rasa jijik. *Negative affectivity* berkonsentrasi pada aspek negatif dan tidak hanya mempengaruhi persepsi pekerja terhadap pekerjaannya, melainkan penilaian pekerja mengenai status kesehatannya. Mekanisme yang mendasari hubungan antara *negative affectivity* dan stres adalah:

- a. Faktor predisposisi untuk menginterpretasikan kondisi yang negatif. (Watson & Clarke, 1984)
- b. Tendensi yang meningkat untuk memproses informasi yang menekankan pada aspek negatif. (Necowitz & Roznowski, 1994)
- c. Tendensi yang menurun untuk mengontrol lingkungan. (George, 1989; Judge, 1993)

Negative affectivity menunjukkan efek langsung terhadap stres dan kepuasan kerja (Parasurman & Cleek, 1984). NA adalah faktor terpenting yang harus dipertimbangkan dalam stres akibat kerja pada pekerja karenanya dibutuhkan konsep *triangulation* dalam pengukuran. Konsep ini berguna untuk memvalidasi data yang bersifat kualitatif. *Triangulation* menggunakan sedikitnya tiga sudut pandang yang berbeda dalam melakukan pengukuran. Untuk menerapkan

prinsip *triangulation* dibutuhkan data minimal dari tiga domain (perilaku, status kesehatan, dan fisiologis) dengan mempertimbangkan:

- a. *Stress self-report* pekerja
- b. Perubahan perilaku dan status kesehatan pekerja
- c. Pengalaman stres kerja pekerja secara objektif dan subjektif

Triangulation memerlukan data dari audit lingkungan kerja yang berupa *Hazard* fisik dan *Hazard* psikososial, data dari survei persepsi dan reaksi pekerja terhadap pekerjaan, data perilaku pekerja, dan data kesehatan pekerja. Data-data tersebut harus akurat dan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi agar hasil pengukurannya tidak bias.

2. *General Stress Measurement*

• *Physiological Measure of Stress*

1. Pengukuran Autonomik

a. Tekanan Darah

Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan tensimeter. Misalkan hasil pengukuran tekanan darah seseorang adalah 120/80. Angka pertama yaitu 120 menggambarkan tekanan sistol yang terjadi saat darah dipompa oleh jantung keluar dari pembuluh arteri. Sementara angka kedua yaitu 80 menggambarkan tekanan *diastol*, yang terjadi ketika jantung sedang beristirahat.

b. *Salivary alpha amylase*

Pada saat ini, Alpha-Amylase menggambarkan sebagai indikator yang berpotensi pada aktivitas noradrenergik (Chatterton et al,2005., Rohleder et al.2004). *Alpha-Amylase* adalah sebuah enzim yang diproduksi oleh sistem saraf simpatik dan dikumpulkan di saliva. Level dari SAA (*Salivary Alpha Amylase*)

akan meningkat jika terjadi stres fisiologi seperti saat latihan (Li & Gleeson, 2004; Walsh et al., 1999).

2. Pengukuran Salivari Kortisol

Kortisol yang diukur dalam saliva merupakan kortisol bebas (tidak dibatasi untuk *protein carrier*). Sebagian kortisol bebas itu menyeberangi penghalang masuknya darah ke otak untuk mempengaruhi struktur bagian otak yang lain. Mekanisme ini dipercaya sebagai dasar perubahan besar fungsi kognitif dan tindakan. Sebagian kortisol yang bebas tadi terikat pada reseptor di struktur otak yang berperan dalam proses pembelajaran, proses mengingat dan proses terjadinya emosi.

a. *Life Event*

Mengetahui seseorang stres atau tidak, secara sederhana kita dapat bertanya pada mereka langsung. Namun, kita tidak sekedar ingin mendapat jawaban mendapat jawaban “ya saya lagi stres”. Pengukuran stres untuk mendapatkan jawaban yang lebih tepat kita dapat menggunakan pendekatan *life events*. Pengukuran stres menggunakan *life events* adalah pengukuran yang mengacu pada peristiwa-peristiwa besar yang terjadi dalam kehidupan seseorang.

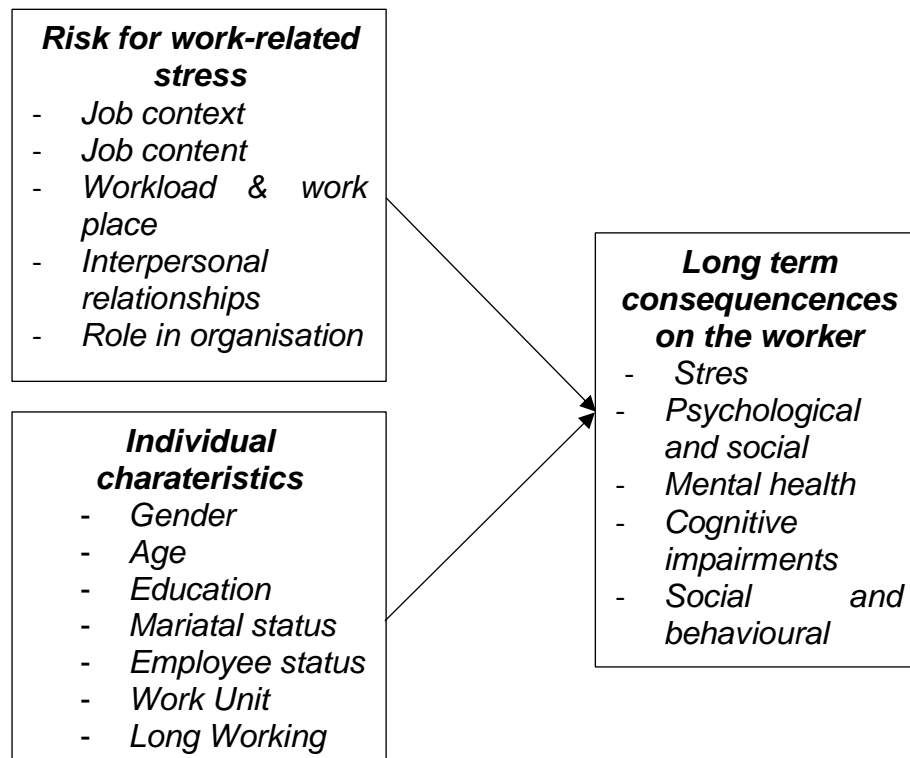
Salah satu skala yang digunakan dalam *life events* adalah SRRS (*The Social Readjustment Rating Scale*). SRRS dikembangkan oleh Thomas Holmes dan Richard Rahe pada tahun 1967 yang mengembangkan kuesioner yang disebut *The Social Readjustment Rating Scale* (SRRS) untuk mengidentifikasi peristiwa besar kehidupan yang penuh stres. SRRS ini terdapat 43 item peristiwa besar yang terdapat nilai yang dapat diukur.

Peristiwa-peristiwa kehidupan dapat memiliki dampak besar ataupun kecil terhadap kesehatan. Suatu prosedur, yang dikembangkan oleh Holmes dibantu oleh Dr. Richard Rahe, memberikan angka kepada 43 peristiwa. Dengan adanya skor tersebut dapat diukur dampak dari suatu peristiwa terhadap kesehatan seseorang. Seseorang yang mengalami sejumlah peristiwa dengan nilai perubahan kehidupan yang tinggi, maka risiko terhadap kesehatannya juga akan tinggi. Makin besar nilai perubahan kehidupan maka makin serius dampak kesehatan yang dialami seseorang.

Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika pekerja mengalami stres dengan tingkat stress yang rendah sampai menengah. Alasannya adalah stress dengan tingkat seperti itu bias bersifat fungsional dan membawa kinerja pekerja yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat stress yang tinggi, bahkan tingkat stress yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja pekerja, sehingga perlu tindakan dari manajemen. Meskipun jumlah stress yang terbatas bisa bermanfaat bagi kinerja pekerja, tetapi jangan berharap seperti itu. Tingkat stress yang rendah dipersepsi pekerja sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki.

2.6 Kerangka Teori

Kerangka teori adalah kerangka yang berisi teori yang telah dijelaskan oleh penelitian terdahulu, sehingga dapat disimpulkan terjadinya stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor yaitu *Job Content* dan *Job Context* serta gejala stres kerja.



Gambar 2.2 Kerangka Teori

Kerangka Teori Kompier & Marcelissen

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian menggunakan *cross sectional*.

3.2 Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada pekerja PT. X Samarinda.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2022.

3.3 Populasi dan Sampel penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

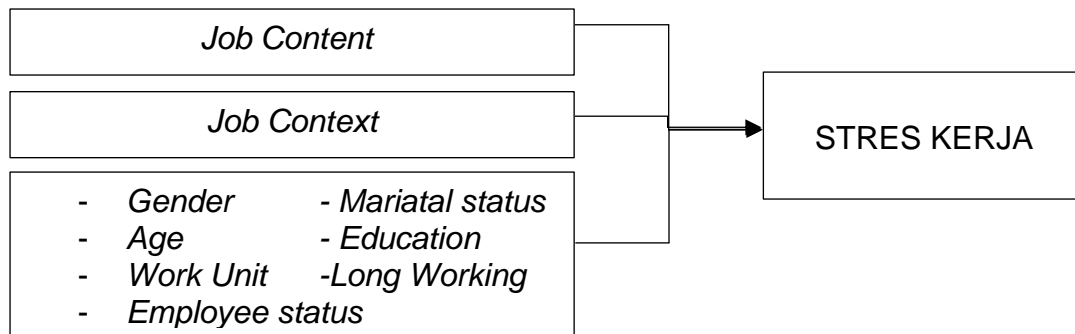
Populasi pada penelitian ini adalah pekerja pada PT. X Samarinda sebanyak 30 orang.

3.3.2 Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling sehingga keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian berjumlah 30 orang.

3.4 Kerangka konsep penelitian

Kerangka konsep pada penelitian ini dapat tersaji sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.5 Variable Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent*).
 - a) Variabel bebas (X1) pada penelitian ini yaitu *Job Content*.
 - b) Variabel bebas (X2) pada penelitian ini yaitu *Job Context*.
2. Variabel terikat (*dependent*) (Y) yaitu stres kerja.

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variable Individu	Definisi	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala
1.	Stres kerja	Stres yang dialami oleh responden sehubungan dengan pekerjaannya, yang diukur berdasarkan indikator stress yang berisi gejala perilaku yang meliputi perubahan pola makan, pola tidur, malas bekerja, menunda pekerjaan dan gejala perubahan emosi yang meliputi menurunnya konsentrasi, merasa tegang, kecemasan.	Kuesioner	1. Ringan 2. Sedang 3. Berat (Safitri, 2013)	Ordinal
2.	<i>Job Content</i>	Konten pekerjaan meliputi beban kerja yaitu pekerjaan yang dilakukan pekerja melampaui kemampuan dan kompetensi dan rutinitas kerja adalah persepsi terhadap pekerjaan yang berulang-ulang	Kuesioner	1. Tidak Puas 2. Puas (Safitri, 2013)	Ordinal
3.	<i>Job Context</i>	Konteks pekerjaan meliputi promosi karir, hubungan interpersonal, kepuasan gaji.	Kuesioner	1. Tidak Puas 2. Puas (Safitri, 2013)	Ordinal

3.7 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yaitu data primer yang melalui wawancara langsung dan tidak langsung (*google form*) menggunakan kuesioner tentang *job content* dan *job context* dengan stress kerja pekerja PT. X Samarinda

3.8 Pengolahan Data

3.8.1 Editing

Kegiatan pengecekan atau perbaikan data yang telah terkumpul dengan memeriksa kelengkapan isinya. Apabila terdapat jawaban dari kuesioner belum lengkap ataupun terdapat kesalahan dalam pengisian data, maka akan dilakukan pengambilan data ulang untuk melengkapi jawaban dari kuesioner yang dibagikan

3.8.2 Coding

Setelah semua kuesioner dilakukan proses penyuntingan, selanjutnya dilakukan proses *coding* yaitu memberikan kode pada data yang didapatkan dari responden

3.8.3 Data Entry

Memasukan data dari kuesioner yang telah diberi kode ke dalam computer dengan menggunakan *software* pengolah data

3.8.4 Cleaning

Melakukan pengecekan ulang untuk melihat adanya kesalahan kode maupun data yang kurang lengkap, kemudian dilakukan koreksi pada data tersebut.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Univariat

Analisis univariat digunakan ketika ingin mendeskripsikan setiap *variable* dalam penelitian. Data dari jenis kelamin, status perkawinan, usia, Pendidikan terakhir, lama kerja, status kepegawaian dan unit kerja.

3.9.2 Analisis Bivariat

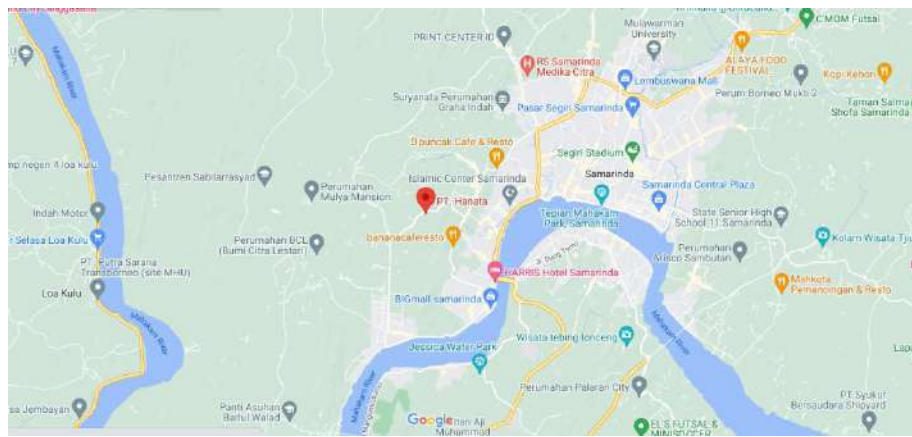
Analisis Bivariat menggunakan Uji Korelasi yaitu Uji Kai Kuadrat (*Chi Square*) untuk menguji perbedaan proporsi/ persentase antara kelompok data dan untuk mengetahui hubungan antara *variable job content* dan *job context* dengan stress kerja karena skala yang dipakai adalah kategorik.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pekerja di PT.X Samarinda yang merupakan Perusahaan Jasa Konsultan yang berdiri sejak tahun 2012. PT X bergerak dalam bidang Teknik yaitu dalam bidang Teknik Jalan dan Jembatan.



Gambar 4.1 Gambar Lokasi Penelitian

PT X memiliki lingkup pekerjaan yaitu Perencanaan umum, studi kelayakan, perencanaan Teknik pengawasan dan penelitian dalam bidang Teknik jalan, Teknik jembatan, Arsitektur Bangunan dan Teknik lingkungan.

Struktur organisasi pada Pekerja pada PT. X Samarinda terbagi dalam beberapa bidang, yakni Direktur Utama/ PJO, Direktur, Staff Administrasi, HSE (*Health, Safety and Environment*) dan Staff Teknik yang dimana seluruh pekerja pada PT.X Samarinda melakukan pekerjaan yang sama yaitu pada bagian Administrasi Pada penelitian PT X Samarinda memiliki pekerja yang dijadikan total sampling sebanyak 30 orang.

4.2. Karakteristik Responden

Jumlah responden pada penelitian ini adalah 30 orang yang seluruhnya merupakan pekerja pada PT. X Samarinda. Data karakteristik responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, status kepegawaian dan juga unit kerja pada PT. X Samarinda.

Berdasarkan hasil yang didapat responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau setara dengan 53,5%, dan laki-laki sebanyak 14 orang atau setara dengan 46,7%. Dengan status perkawinan yang dominan adalah belum menikah sebanyak 17 orang atau setara dengan 56,7% dan yang telah menikah sebanyak 13 orang atau setara dengan 43,3%.

Dengan usia dominan ialah responden berusia 21 hingga 30 tahun sebanyak 12 responden atau setara dengan 40%, diikuti dengan usia 31 hingga 40 tahun sebanyak 7 responden atau 23,3%, lalu usia 50 tahun keatas sebanyak 6 responden atau 20%, dan yang terakhir pada usia 41 hingga 50 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 16,7%.

Pendidikan terakhir responden didominasi oleh Sarjana 1 (S1) sebanyak 25 responden atau sebesar 83,3% diikuti oleh pendidikan SMA sebanyak 3 responden atau sebesar 10%, dan yang berada di akademi sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7%.

Dengan masa kerja yang dominan selama 5 tahun sebanyak 5 orang atau setara dengan 30%, lalu diikuti dengan masa kerja 10 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%, kemudian dengan masa kerja 1 tahun dan 3 tahun yang masing-masing sebanyak 3 responden atau sebesar 10%,

Masa kerja responden sebanyak 1-3 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 26,7%. Masa kerja 4-6 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, masa kerja 7-9 tahun dan >10 tahun masing-masing sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%

Status kepegawaian responden yang dominan adalah pegawai tetap sebanyak 21 responden atau sebesar 70%, dan pegawai kontrak sebanyak 9 responden atau sebesar 30%.

Unit kerja yang paling dominan adalah teknik sebanyak 14 responden atau sebesar 46,7%, yang diikuti dengan unit kerja administrasi sebanyak 12 responden atau sebesar 40%, dan terakhir unit kerja HSE sebanyak 4 responden atau sebesar 13,3%.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Frekuensi (N)	Presentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki – Laki	16	53,3
	Perempuan	14	46,7
Status Perkawinan			
2	Menikah	13	43,3
	Belum Menikah	17	56,7
Usia (Tahun)			
3	21 – 30	12	40
	31 – 40	7	23,3
	41 – 50	5	16,7
	>50	6	20
Pendidikan Terakhir			
4	SMA	3	10
	AKADEMI	2	6,7
	S1	25	83,3
Masa Kerja (Tahun)			
5	1-3	8	26,7
	4-6	12	40
	7-9	5	16,7
	>10	5	16,7
Status Kepegawaian			
6	Tetap	21	70
	Kontrak	9	30
Unit Kerja			
7	HSE	4	13,3
	Administrasi	12	40
	Teknik	14	46,7

4.3. Analisis Univariat

4.3.1. Tingkat Stress Pekerja PT. X Samarinda

Distribusi frekuensi dari hasil penelitian yang didapat stress kerja pada PT. X di Samarinda menunjukkan bahwa 46,7% mengalami stress ringan dan terdapat 53,3% yang mengalami stress berat. Pekerja PT.X Samarinda sebagian besar pekerja mengalami stress berat.

Tabel 4.2 Tingkat Stres Pekerja PT. X Samarinda

Stress Kerja	Frekuensi (N)	Presentase (%)
Berat	16	53,3
Sedang	0	0
Ringan	14	46,7

Hal tersebut berkaitan dengan pernyataan yang telah diajukan dalam mengkaji tingkat stress pekerja PT. X, yang dimana mendapatkan nilai yang paling dominan dengan variable mengalami penurunan konsentrasi sebesar 90%, merasa cemas Ketika memikirkan pekerjaan kantor sebesar 83,3%, merasa mudah letih sebesar 86,6%, merasa malas mengerjakan tugas kantor sebesar 83,4%, pekerja mengalami ketegangan otot punggung sebesar 80% dan mengalami ketegangan otot leher sebesar 80%

Tabel 4.3 Distribusi Stress Kerja pada berdasarkan jawaban responden

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Saya mengalami jantung berdebar	9	30	18	60	3	10	0	0
2	Saya mengalami ketegangan otot leher	4	13,3	2	6,7	13	43,3	11	36,7
3	Saya mengalami ketegangan otot punggung	3	10	3	10	13	43,3	11	36,7
4	Saya merasa mudah letih	3	10	1	3,3	10	33,3	16	53,3
5	Saya merasa telapak tangan saya sering berkeringat	4	13,3	11	36,7	10	33,3	5	16,7
6	Saya mengalami sesak nafas	11	36,7	19	63,3	0	0	0	0
7	Saya mengalami gangguan pencernaan	3	10	4	13,3	18	60	5	16,7
8	Saya mengalami kesulitan untuk tidur	1	3,3	8	26,7	14	46,7	7	23,3
9	Ketika tidur dimalam hari, saya terbangun dan sulit untuk tidur kembali	0	0	7	23,3	13	43,3	10	33,3
10	Saya mengalami penurunan konsentrasi dalam melakukan suatu pekerjaan di kantor	0	0	3	10	18	60	9	30
11	Saya merasa cemas ketika memikirkan pekerjaan di kantor	0	0	5	16,7	18	60	7	23,3
12	Saya mengalami perubahan perilaku dengan mulai merokok atau bertambah banyak rokok yang dikonsumsi	7	23,3	13	43,3	7	23,3	3	10
13	Saya mengkonsumsi obat penenang	12	40	17	56,7	0	0	1	3,3
14	Saya mengalami perubahan pola makan	2	6,7	5	16,7	18	60	5	16,7
15	Saya merasa malas mengerjakan tugas-tugas saya di kantor	1	3,3	4	13,3	17	56,7	8	26,7
16	Saya menunda-nunda pekerjaan saya	3	10	8	26,7	10	33,3	9	30

4.3.2. Job Content (Beban Kerja dan Desain Kerja)

Dalam penelitian ini beban kerja dan desain kerja adalah termasuk kedalam *Job Content* dan akan dikaji hubungannya dengan stress kerja, adapun distribusi *Job Content* sebagai berikut:

Table 4.4 Distirbusi Frekuensi Beban Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Saya merasa tugas-tugas dikantor terlalu banyak	4	13,3	12	40	14	46,7	0	0
2	Saya merasa membutuhkan kecepatan kerja untuk dapat mengerjakan pekerjaan saya	0	0	0	0	13	43,3	17	56,7

Dari distribusi diatas mengindikasikan pekerja PT.X Samarinda merasakan tuntutan tugas yang banyak sebesar 46,7% serta pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan secara cepat sebesar 56,7%

Table 4.5 Distirbusi Frekuensi Desain Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Saya merasa pekerjaan saya dilakukan berulang-ulang sehingga menimbulkan kejenuhan / bosan	2	6,7	9	30	10	33,3	9	30
2	Saya merasa tidak puas dengan rutinitas pekerjaan di kantor saya	0	0	10	33,3	12	40	8	26,7

Dari distribusi diatas pekerja PT.X Samarinda merasa jenuh dengan pekerjaan yang berulang sebesar 63,3% dan pekerja PT.X Samarinda merasa tidak puas dengan rutinitas pekerjaan di kantor sebesar 66,7%

4.3.3. *Job Context* (Lingkungan Fisik, Gaji, Promosi Karir, Hubungan Interpersonal)

Dalam penelitian ini lingkungan fisik, gaji, promosi karir, dan hubungan internal termasuk kedalam *Job Context* dan akan dikaji hubungannya dengan stress kerja, adapun distribusi konteks pekerjaan sebagai berikut:

Table 4.6 Distirbusi Frekuensi Lingkungan Fisik Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Saya merasa tidak nyaman dengan suhu / temperature di tempat kerja saya	0	0	6	20	7	23,3	17	56,7
2	Kondisi tata letak ruangan/material kerja di kantor saya berantakan	0	0	6	20	6	20	18	60

Dari distribusi pada lingkungan fisik dalam *Job Context* mengindikasikan bahwa pekerja merasakan ketidaknyamanan pada lingkungan fisik kerja yaitu merasa tidak nyaman dengan temperature di tempat kerja sebesar 80% dan tata letak yang berantakan sebesar 80%

Table 4.7 Distirbusi Frekuensi Gaji

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Saya merasa tidak puas dengan gaji yang saya terima dari perusahaan	0	0	6	20	12	40	12	40
2	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaann saya	0	0	6	20	11	36,7	13	43,3
3	Saya merasa tidak puas dengan system pemberian gaji di tempat saya bekerja	0	0	6	20	12	40	12	40

Dari Distribusi pada gaji dalam *Job Context* mengindikasikan bahwa pekerja merasa tidak puas dengan gaji yang diterima, merasa gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan merasa tidak puas dengan system pemberian gaji sebesar 80%

Table 4.8 Distirbusi Frekuensi Promosi Karir

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Saya merasa tidak puas dengan system pengembangan karir / promosi di tempat saya bekerja	0	0	6	20	11	36,7	13	43,3
2	Saya merasa jenjang karir di kantor tidak jelas	1	3,3	12	40	10	33,3	7	23,3

Dari distribusi promosi karir dalam *Job Context* mengindikasikan bahwa pekerja merasa tidak puas dengan system promosi karir sebesar 80% dan pekerja merasa jenjang karir stagnan sebesar 56,6%

Table 4.9 Distirbusi Frekuensi Hubungan Interpersonal

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Saya merasa memiliki hubungan kurang baik dengan atasan	12	40	16	53,3	0	0	2	6,7
2	Saya merasa memiliki hubungan kurang baik dengan rekan kerja saya	12	40	16	53,3	1	3,3	1	3,3

Dari Distribusi hubungan interpersonal dalam *Job Context* mengindikasikan bahwa pekerja tidak merasa memiliki hubungan yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja sebesar 93%

4.4. Analisis Bivariat

4.4.1. *Job Content* dengan Stress Kerja

Setelah faktor-faktor penting terdistribusi dan telah mendapatkan hasil yang valid selanjutnya adalah menganalisis untuk membandingkan hubungan antara *job content* dengan stres kerja dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hubungan *Job Content* dengan Stress Kerja

Job Content	Stres Kerja			N	P-Value
	Berat	Ringan	Total		
Tidak Puas	11	5	16	100	.030
Puas	9	5	14	100	

Dari analisis *chi-square* menunjukkan bahwa pekerja yang merasa tidak puas dengan *Job Content* mengalami stress berat sebesar 53,3% sebanyak 11 orang dan pekerja yang mengalami stress ringan sebesar 46,7% sebanyak 9 orang. Dari hasil analisis *chi-square* menggunakan SPSS menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan *job content* dengan stress kerja dengan p-value yang dihasilkan sebesar 0,03 (p-value < 0,05)

4.4.2. *Job Context* dengan Stress Kerja

Setelah faktor-faktor penting terdistribusi dan telah mendapatkan hasil yang valid selanjutnya adalah menganalisis untuk membandingkan hubungan antara *job context* dengan stres kerja dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hubungan *Job Context* dengan Stress Kerja

Job Context	Stres Kerja			N	P-Value
	Berat	Ringan	Total		
Tidak Puas	11	7	18	100	.020
Puas	7	5	12	100	

Dari analisis *chi-square* menunjukkan bahwa pekerja yang merasa tidak puas dengan *Job Context* mengalami stress berat sebesar 53% sebanyak 11

orang dan pekerja yang mengalami stress ringan sebesar 47% sebanyak 7 orang. Dari hasil analisis *chi-square* menggunakan SPSS menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan *job context* dengan stress kerja dengan p-value yang dihasilkan sebesar 0,02 (p-value < 0,05)

4.5. Pembahasan

4.5.1 Tingkat Stres Pekerja PT.X Samarinda

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi pekerja (Zaenal, 2014). Stres pada pekerjaan adalah perasaan tertekan yang dialami pekerja saat menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Stres kerja adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dikelola dengan baik biasanya mengakibatkan ketidakmampuan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan (Siagian 2012). Apabila berkaca pada pernyataan (Sunyoto 2013) stress kerja disebabkan oleh beberapa factor, diantaranya;

Penyebab fisik (kelelahan). Kelelahan menjadi sumber stres akibat berkurangnya kapasitas kerja. Menurunnya kemampuan kerja menyebabkan kinerja yang buruk dan tanpa disadari menyebabkan perubahan pola kerja yang dapat menimbulkan stress, perubahan kinerja dan stress jangka panjang, karena telah terbiasa dan terbiasa dengan kebiasaan lama. Kelelahan disebabkan oleh perubahan dari waktu ke waktu yang memengaruhi ritme tubuh.

Beban Kerja. Kelebihan beban dapat menimbulkan ketegangan pada diri seseorang dan menimbulkan stres. Ini mungkin karena pengalaman yang dibutuhkan sangat tinggi, jumlah pekerjaan mungkin sangat banyak.

Suhu dan Kelembapan. Bekerja di ruangan yang terlalu panas dapat memengaruhi produktivitas pekerja. Suhu tinggi harus ditoleransi dengan kelembaban rendah.

Sifat Pekerjaan Hubungan Interpersonal. Ancaman pribadi berpengaruh, kontrol (pengawasan) yang sangat ketat oleh atasan berarti seseorang merasa terancam dalam kebebasannya. Stres dapat berkontribusi pada ketidakmampuan seseorang untuk berfungsi. Selain kebingungan tentang apa yang harus dilakukan, hal itu menimbulkan kebingungan dan keraguan dalam menyelesaikan pekerjaan. Standar kinerja yang ambigu dapat membuat pekerja tidak bahagia karena tidak pernah mengetahui pencapaiannya. Selain itu, standar kerja yang tidak jelas dapat digunakan untuk menekan pekerja.

Promosi Karir. Promosi karir yang diberikan kepada pekerja belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Justru akan menjadi penghambat dalam promosi karir. Ada beberapa pekerja yang merasa tidak puas karena tidak adanya peningkatan dalam jenjang karir dapat menjadi sumber stres bagi pekerja.

Gaji. Ketidakseimbangan antara gaji dan pekerjaan yang dikerjakan dapat meningkatkan sumber stres bagi pekerja.

Variable tingkat stress dibagi menjadi 3 kelompok yaitu tingkat stress ringan, sedang dan berat. Berdasarkan hasil univariat distribusi

frekuensi tingkat stress pada Pekerja PT.X Samarinda menunjukkan bahwa sebanyak 16 pekerja atau sebesar 53,3% pekerja mengalami stress berat dan sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7% mengalami stress ringan.

Adapun beberapa keluhan stres yang dialami oleh pekerja dalam kurun waktu 3 bulan terakhir dan diambil 6 keluhan stres dengan persentase tertinggi yaitu penurunan konsentrasi sebanyak 27 pekerja dengan persentase 90%, merasa cemas dengan pekerjaan di kantor sebanyak 18 pekerja dengan persentase 60%, merasa malas dalam bekerja sebanyak 17 pekerja dengan persentase 56,7%, merasa mudah letih sebanyak 16 pekerja dengan persentase 53,3%, merasa tegang pada bagian punggung sebanyak 13 pekerja dengan persentase 43,3% dan merasa tegang pada bagian leher sebanyak 11 pekerja dengan persentase 36,7%.

4.5.2 *Job Content* dengan Stress Kerja

Job Content menurut Siagan (2002) dalam (Sujarwo,2015) merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi dari pekerjaan atau tugas yaitu Beban Kerja dan Desain kerja. Beban kerja merupakan salah satu yang mengakibatkan stress, beban kerja ini juga didukung dengan lingkungan kerja yang menjadi faktor lain pendukung timbulnya stres kerja. Beban kerja yang dimiliki pekerja dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku kerja pekerja di tempat kerja, diantaranya adalah stress kerja dan komitmen organisasional. Stres kerja yang dimiliki pekerja dapat berakibat pada gangguan fisik, tekanan emosi, perilaku negatif, dan lain sebagainya.

Variabel *job content* dan stress kerja dibagi menjadi 2 kategori yaitu Tidak Puas dan Puas. Sebanyak 11 pekerja merasa tidak puas dengan *job content* dan mengalami stress berat sebesar 55%

Berdasarkan hasil univariat pada penelitian ini, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang pada *Job Content* dengan stress kerja dengan p-value 0,03 ($p\text{-value} < 0,05$). *Job Content* pada penelitian ini yaitu Beban Kerja dan Desain kerja.

Pekerja pada PT.X Samarinda merasa mengalami beban kerja dan desain kerja yang berat yang dimana menimbulkan stress kerja yang berat. Beban kerja terdiri dari banyaknya tugas kerja dikantor serta membutuhkan kecepatan untuk bekerja dan desain kerja terdiri dari pekerja merasa bosan dengan pekerjaan yang berulang serta merasa tidak puas dengan rutinitas pekerjaan di kantor.

Beban kerja pada *Job Content* menyebabkan stres kerja yang berat yaitu tuntutan akan kecepatan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurusda (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara beban kerja dengan stress kerja yang dirasakan pegawai, sejalan pula pada penelitian yang dilakukan oleh Hasan & Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara beban kerja dan stress kerja.

4.5.3 *Job Context* dengan Stress Kerja

Bahaya psikososial stres kerja di bagi menjadi dua yaitu *Job Content* dan *Job Context*. *Job Context* yang terdiri dari jam kerja, beban kerja, desain kerja, kontrol pekerjaan dan lingkungan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stress pada pekerja adalah

kondisi pekerjaan. *Job Context* terdiri dari kondisi pekerjaan atau lingkungan fisik kerja, upah dan gaji, promosi karir dan hubungan interpersonal yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari tempat pekerja tersebut berkarya (Sujarwo,2015).

Variabel *job context* dan stress kerja dinagi menjadi 2 kategori yaitu Tidak Puas dan Puas. Sebanyak 11 pekerja atau sebesar 62,2 % merasa tidak puas dengan *job context* dan mengalami stress kerja yang berat.

Bedasarkan hasil univariat pada penelitian ini, didapatkan bahwa terdapat hubungan yang *Job Context* dengan stress kerja yang dirasakan pekerja dengan p-value 0,02 ($p\text{-value} < 0,05$). *Job Context* pada penelitian ini meliputi Lingkungan Fisik, Gaji, Promosi Karir dan Hubungan Interpersonal

Job Context menyebabkan stress kerja berat dan yang mendominasi stress pada pekerja adalah keadaan lingkungan fisik pada tempat kerja tepatnya pada PT. X Samarinda. Hal ini sejalan dengan penelitian Susilo (2007) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh atas stress kerja yang dirasakan oleh pekerja

4.6 Keterbatasan Penelitian

Desain penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah *cross sectional* yang tidak dapat digunakan dalam membedakan variabel sebab akibat karena variabel tersebut diukur dalam waktu yang relatif berdekatan. Dan saat pengambilan sampel jawaban kemungkinan terjadinya ketidak tepatan dalam waktu, kondisi, situasi dan juga keadaan pada saat itu dapat mempengaruhi jawaban responden dalam pengisian kuesioner.

Selain itu, keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengukuran tingkat stress dilakukan secara subjektif yang diukur dari beberapa gejala yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya, dan berkaitan dengan kondisi fisik masing-masing responden. Hal ini memungkinkan adanya ketidakobjektifan responden.

Upaya yang dilakukan dalam menurunkan tingkat kekhawatiran responden dalam hal tersebut ialah dengan tidak mencantumkan nama responden dalam lembar kuesioner dan tidak mencantumkan nama perusahaan dalam laporan penelitian ini, serta dalam prosesnya peneliti memberikan penjelasan yang cukup lengkap tiap kali kuesioner dibagikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan total sampling, sehingga didapatkan gambaran keseluruhan dari gejala stress yang dialami oleh pekerja PT.X Samarinda

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil penelitian yang meliputi beberapa hal berikut ini;

1. Pekerja pada PT. X mengalami stress berat sebesar 53,3% dan stress ringan sebesar 46,7%
2. *Job Content* di PT.X Samarinda sebesar 66,7% pekerja merasa tidak puas dengan beban kerja dan desain kerja.
3. *Job Context* di PT.X Samarinda sebesar 60% pekerja merasa tidak puas dengan lingkungan fisik kerja, gaji, promosi karir dan hubungan interpersonal
4. Terdapat hubungan *Job Content* dengan Stres kerja dengan p-value 0,03 (p-value <0,05)
5. Terdapat hubungan *Job Context* dengan Stres kerja dengan p-value 0,02 (p-value <0,05)

5.2. Saran

Adapun saran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat melakukan *stress awareness* terhadap pekerja dengan cara melakukan *refreshment* kepada pekerja untuk meminimalisirkan efek yang ditimbulkan dari stress kerja
2. Beban kerja pada pekerja PT.X Samarinda seharusnya didistribusikan dengan lebih merata terlebih pada batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang didapatkan serta kecepatan bekerja

seharusnya lebih memiliki waktu yang lebih fleksibel untuk mengurangi stress pada pekerja

3. Perusahaan diharapkan dapat mere-*design* (menata ulang) lingkungan kerja dengan menambahkan atau merubah tata letak interior kantor yang bertujuan memberikan kenyamanan dalam bekerja
4. Perusahaan diharapkan dapat melakukan pembagian pekerjaan sesuai dengan *job desk* dan unit kerja agar pekerja tidak mengerjakan pekerjaan yang lebih dari tupoksi pekerjaannya
5. Perusahaan diharapkan dapat mengayomi pekerja, mendengarkan saran serta masukan yang diberikan pekerja agar meningkatkan hubungan yang baik, tidak hanya antar sesama atasan namun sesama rekan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adithia, T. I., & Widanarko, B. (2019). Hubungan Antara Konteks Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Pekerja Logistik Pangan PT. X di Karawang. *Pro Health Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 1(2), 37–40. <http://jurnal.unw.ac.id:1254/index.php/PJ/article/view/38-40>
- Andriani, F. (2012). *Analisis Tingkat Stres Kerja Pekerja Non Majerial Pada PT Astrazaneca Indonesia*.
- Asih, G. Y., Widhia, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Atkinson, J. M., Millar, K., Kay, E. J., & Blinkhorn, A. S. (1991). Stress in dental practice. *Dental update*, 18(2), 60-64.
- Council, N. S. (2004). *Manajemen Stres*.
- Dewi, D. (2013). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pekerja PT.X*.
- Etc, Z. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada..
- Fakri, M. H., & Widiartanto, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Konten Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pekerja CV. Cita Nasional *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16729>
- Goldenson, R. . (1970). *Accident – proneness and Safety Psychology dalam The Encyclopedia of Human Behavior, Doubleday & Company*.
- Habibi, J., & Jefri. 2018. analisis faktor resiko kerja pada pekerja di unit produksi PT Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>
- Hasan, A., Wahyuni, I., & Kurniawa, B. 2018. 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*. 6(4). 255-260
- Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya, G. N. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja factory 2 pt. maruki internasional indonesia makassar tahun 2016. *Al-Sihah: The Public Health*

Science Journal.

- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Alfabeta.
- Koch, J. L., Tung, R., Gmelch, W., & Swent, B. (1982). Job stress among school administrators: Factorial dimensions and differential effects. *Journal of Applied Psychology*, 67(4), 493.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*.
- Malcolmson, J. (2012). Clerical Work Under Pressure: Report of CUPE BC's Clerical Workers Survey. *Canadian Union of Public Employee*.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organiosasi*. Pustaka Setia.
- National. (2013). Stres at Work. *National Institute for Occupational Safety and Health*.
- Nurusda, E., Akmal, & Kamelia, I. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja PT. Perkebunan Teh Nusantara VI. *Jurnal Bunghatta* 10(2):45–57
- Saam, Z., & Wahyuni, S. (2014). *Psikologi Keperawatan*. Rajawali Pers.
- Safitri, L. (2013). Faktor Faktor yang berhubungan dengan Stres Kerja pada pekerja pusat administrasi Universitas Mulawarman Tahun 2013.
- Santrock. (2012). *Life Span Development. Perkembangan Masa Hidup*. Erlangga.
- Sarastika, P. (2014). *Manajemen Pikiran Untuk Mengatasi Stress, Depresi, Kemarahan dan Kecemasan*. Araska.
- Siagan, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Erlangga.
- Siagan, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bumi Aksara.
- Stres: definition and symptoms*. (n.d.). Occupational Safety and Health Administration.
- Sujarwo. (2015). *Pengaruh Fasilitas Kerja,Waktu Kerja, Job Context DAN Job Content Pegawai Terhadap Kepuasan DAN Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Jember*.
- Susilo, Tri. (2007). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Jurnal Tekmapro* 2(2): 1-8.
- Vierdelina, N. (2008). *Gambaran Stres Kerja dan Faktor-Faktor yang*

*Berhubungan pada Pengemudi Bus Patas 9B Jurusan Bekasi Barat-
Clililitan /Kampung Rambutan.*

Health and Safety Executive, *Work-related stress, anxiety or depression
statistics in Great Britain, 2022.* (2022).

<https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI MAHASISWA

Dalam Kuesioner ini, jawaban Anda akan dirahasiakan dan tidak akan mengubah pandangan perusahaan terhadap Anda. Anda diminta untuk mengisi pertanyaan dan pernyataan pada bagian A dan B, sebagai berikut:

A. Isilah dan lingkari jawaban Anda dari pertanyaan nomor 1 sampai 7 dibawah ini

***) lingkari jawaban Anda**

1. Jenis kelamin Anda : L/P *)
2. Status perkawinan : Menikah/ Belum menikah*)
3. Usia Anda saat ini adalah.....tahun
 - a. <20
 - b. 21-30
 - c. 31-40
 - d. 41-50
 - e. >50
4. Pendidikan terakhir:...
 - a. Tamat SD atau sederajat
 - b. Tamat SMP atau sederajat
 - c. Tamat SMA atau sederajat
 - d. Tamat Akademi (D1/D2/D3)
 - e. Tamat S1
 - f. Tamat S2
5. Sudah berapa lama Anda bekerja diperusahaan ini....tahun
6. Status kepegawaian Anda saat ini
 - a. Pekerja tetap
 - b. Pekerja kontrak
7. Unit Kerja:.....

B. Berikan tanda (**X**) pada salah satu dari empat pilihan di sebelah kanan pernyataan yang sesuai dengan keadaan Anda di tempat kerja. Keempat pilihan tersebut adalah:

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

B.1. Faktor-Faktor

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
JOB CONTENT					
1.	Saya merasa tugas-tugas saya dikantor terlalu banyak				
2.	Saya merasa membutuhkan kecepatan kerja untuk dapat mengerjakan pekerjaan saya				
3.	Saya merasa pekerjaan saya dilakukan berulang-ulang sehingga menimbulkan kejenuhan/bosan				
4.	Saya merasa tidak puas dengan rutinitas pekerjaan di kantor saya				
JOB CONTEXT					
1.	Saya merasa tidak nyaman dengan suhu/temperature di tempat saya kerja (terlalu panas/dingin)				
2.	Kondisi tata letak ruangan/material kerja di kantor saya berantakan (buruk)				
3.	Saya merasa tidak puas dengan gaji yang saya terima dari perusahaan				
4.	Saya merasa gaji saya tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
5.	Saya merasa tidak puas dengan system pemberian gaji di tempat saya bekerja				

6.	Saya merasa tidak puas dengan system pengembangan karir/ promosi di tempat saya bekerja				
7.	Saya merasa jenjang karir di kantor saya tidak jelas				
8.	Saya merasa memiliki hubungan kurang baik dengan atasan				
9.	Saya merasa memiliki hubungan kurang baik dengan rekan kerja saya				

B.2 Jawablah pernyataan dibawah ini sesuai dengan kondisi Anda dalam **3 bulan terakhir**

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
STRES KERJA					
1.	Saya mengalami jantung berdebar				
2.	Saya mengalami ketegangan otot leher				
3.	Saya mengalami ketegangan otot punggung				
4.	Saya merasa mudah letih				
5.	Saya merasa telapak tangan saya sering berkeringat				
6.	Saya mengalami sesak nafas				
7.	Saya mengalami gangguan pencernaan (misalnya: sulit buang air besar, mual, nyeri ulu hati, diare)				
8.	Saya mengalami kesulitan untuk tidur				
9.	Ketika tidur dimalam hari, saya terbangun dan sulit untuk tidur Kembali				
10.	Saya mengalami penurunan konsentrasi dalam melakukan suatu pekerjaan di kantor				
11.	Saya merasa cemas Ketika memikirkan pekerjaan di kantor				

12.	Saya mengalami perubahan perilaku dengan mulai merokok atau bertambah banyak rokok yang dikonsumsi				
13.	Saya mengonsumsi obat penenang				
14.	Saya mengalami perubahan pola makan (penurunan atau kenaikan nafsu makan)				
15.	Saya merasa malas mengerjakan tugas-tugas saya di kantor				
16.	Saya menunda-nunda pekerjaan saya				

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Sambaliung, Kampus Gunung Kelua Unmul Samarinda 75123 Kalimantan Timur
e-mail : fkm@unmul.ac.id website : <http://www.fkm.unmul.ac.id>

Nomor : 29/UN17.11/DT/2023

10 Januari 2023

Lampiran : -

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Ykh.
Pimpinan PT. HANATA SAMARINDA
Jl. Rapak Indah Samarinda

Dengan Hormat,
Bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/ibu kiranya atas mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Hemy Amelia Hayati
NIM : 1911016033
Tempat/Tanggal Lahir : Samarinda, 09 Oktober 2001
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Jenjang Studi : Strata I
Alamat : Jl. Jakarta Blok BI Samarinda

Agar berkenan mengizinkan mahasiswa tersebut dalam hal Izin Penelitian, guna kepentingan penyusunan Skripsi dengan judul :

"Hubungan Job Content dan Job Context dengan Stres Kerja pada Pekerja PT. X Samarinda "

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.



Wakil Dekan,
Wakil Dekan I

Wakil Dekan I
W. Wisnuwardani, Ph.D
NIP. 19821111 200501 2 001

Lampiran 3. Data Variabel Independent

Data Job Content

bebank	bebank	Desain	desain	total x1
1	4	3	3	11
1	3	2	2	8
1	3	3	3	10
1	3	3	3	10
2	3	2	2	9
3	4	1	4	12
2	3	2	2	9
2	4	4	2	12
2	3	2	3	10
2	3	3	3	11
2	3	2	2	9
3	3	3	3	12

Lampiran 4. Data Variabel Independent

Data Job Context

lingfisik5	lingfisik6	gaji7	gaji8	gaji9	promosika	promosika	hubinter1	total
4	4	4	4	4	4	4	2	30
3	3	3	3	3	3	2	2	22
3	3	3	3	3	3	3	2	23
2	2	3	2	3	2	3	2	19
4	4	4	4	4	4	3	1	28
4	4	2	2	2	2	1	1	18
3	2	3	3	3	3	2	4	23
2	2	3	3	3	3	3	2	21
3	3	2	3	2	3	2	1	19

Lampiran 5. Data Variabel Dependent

Data Stres Kerja

stres+	stres2	stress3	stress4	stress5	stress6	stress7	stress8	stress9	stress10	stress1	stres12	stres13	stres14	stres15	stres16	total
2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	54
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47
2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	1	36
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	41
1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	40
1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	4	1	3	33
1	4	2	1	1	1	4	3	3	2	2	2	1	3	2	2	34
2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	40
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	38
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	44
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	41
2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	38
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	40
1	4	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	40
2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42
2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	43
1	1	1	4	4	1	1	2	3	4	2	4	4	1	3	4	40
1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	32
2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	2	44

Lampiran 6. Variabel Dependent

Data Stres Kerja

stres1	stres2	stress3	stress4	stress5	stress6	stress7	stress8	stress9	stress10	stress11	stres12	stres13	stres14	stres15	stres16	total
2	3	4	4	3	1	3	4	4	3	2	1	1	3	3	2	43
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	44
1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	46
1	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	1	3	4	3	44
2	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	44
2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	49
2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	50
2	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	1	1	3	3	3	47
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	54
2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	1	4	4	3	53
1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	52

Lampiran 7.

Hasil Uji Analisis *Chi-Square*

HASIL UJI ANALISIS *CHI-SQUARE*

Jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	16	53.3	53.3	53.3
	perempuan	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statusperkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	13	43.3	43.3	43.3
	belum menikah	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	12	40.0	40.0	40.0
	31-40	7	23.3	23.3	63.3
	41-50	5	16.7	16.7	80.0
	>50	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

pendidikanterakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	10.0	10.0	10.0
	AKADEMI	2	6.7	6.7	16.7
	S1	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

masakerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10.0	10.0	10.0
	2	2	6.7	6.7	16.7
	3	3	10.0	10.0	26.7
	4	1	3.3	3.3	30.0
	5	9	30.0	30.0	60.0
	6	2	6.7	6.7	66.7
	7	2	6.7	6.7	73.3
	8	1	3.3	3.3	76.7
	9	2	6.7	6.7	83.3
	10	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

statuskepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	21	70.0	70.0	70.0
	kontrak	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

unitkerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	HSE	4	13.3	13.3	13.3
	Administrasi	12	40.0	40.0	53.3
	Teknik	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Job Content

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	20	66.7	66.7	66.7
	Puas	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

bebankerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	4	13.3	13.3	13.3
	ts	12	40.0	40.0	53.3
	s	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

bebankerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s	13	43.3	43.3	43.3
	ss	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

desainkerja3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	2	6.7	6.7	6.7
	ts	9	30.0	30.0	36.7
	s	10	33.3	33.3	70.0
	ss	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

desainkerja4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	10	33.3	33.3	33.3
	s	12	40.0	40.0	73.3
	ss	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Job Context

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	18	60.0	60.0	60.0
	Puas	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

lingkunganfisik5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	6	20.0	20.0	20.0
	s	7	23.3	23.3	43.3
	ss	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

lingkunganfisik6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	6	20.0	20.0	20.0
	s	6	20.0	20.0	40.0
	ss	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

gaji7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	6	20.0	20.0	20.0
	s	12	40.0	40.0	60.0
	ss	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

gaji8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	6	20.0	20.0	20.0
	s	11	36.7	36.7	56.7
	ss	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

gaji9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	6	20.0	20.0	20.0
	s	12	40.0	40.0	60.0
	ss	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

promosikarir10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	6	20.0	20.0	20.0
	s	11	36.7	36.7	56.7
	ss	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

promosikarir11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	3.3	3.3	3.3
	ts	12	40.0	40.0	43.3
	s	10	33.3	33.3	76.7
	ss	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

hubinterpersonal12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	12	40.0	40.0	40.0
	ts	16	53.3	53.3	93.3
	ss	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

hubinterpersonal13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	12	40.0	40.0	40.0
	ts	16	53.3	53.3	93.3
	s	1	3.3	3.3	96.7
	ss	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	16	53.3	53.3	100.0
	Ringan	14	46.7	47.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Job Content * Stres Kerja

Crosstab

				Stres Kerja		
				Berat	Ringan	Total
Job Content	Tidak Puas	Count	11	9	20	
		% within Job Content	55.0%	45.0%	100.0%	
	Puas	Count	5	5	10	
		% within Job Content	50.0%	50.0%	100.0%	
Total		Count	16	14	30	
		% within Job Content	53.3%	46.7%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.067 ^a	1	.030		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.067	1	.796		
Fisher's Exact Test				1.000	.550
Linear-by-Linear Association	.065	1	.799		
N of Valid Cases	30				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,67.

b. Computed only for a 2x2 table

Job Context * Stres Kerja

Crosstab

			Stres Kerja		Total
			Berat	Ringan	
Job Context	Tidak Puas	Count	11	7	18
		% within Job Context	62.0%	38.0%	100.0%
	Puas	Count	7	5	12
		% within Job Context	58.0%	42.0%	100.0%
Total		Count	18	12	30
		% within Job Context	53.0%	47.0%	100.0%

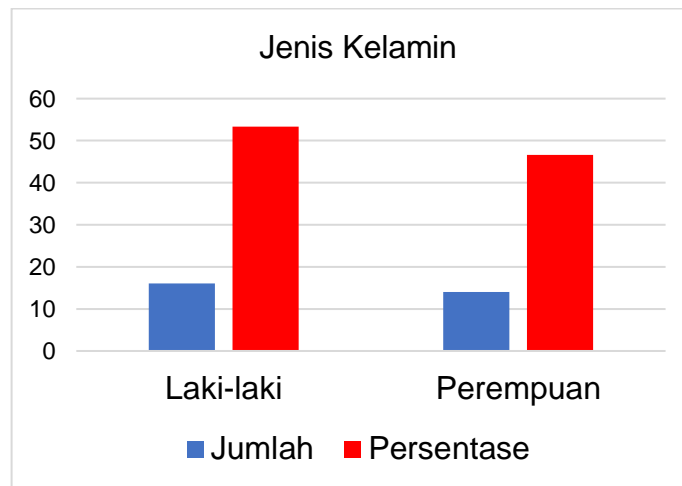
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1.094 ^a	1	.020		
Continuity Correction ^b	.452	1	.501		
Likelihood Ratio	1.098	1	.295		
Fisher's Exact Test				.457	.251
Linear-by-Linear Association	1.057	1	.304		
N of Valid Cases	30				

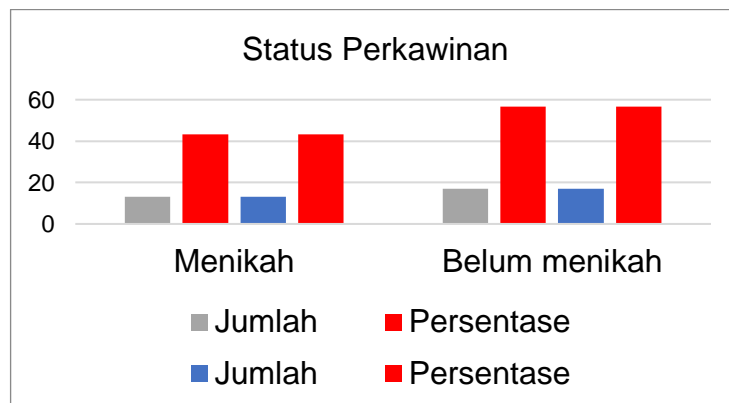
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,60.

b. Computed only for a 2x2 table

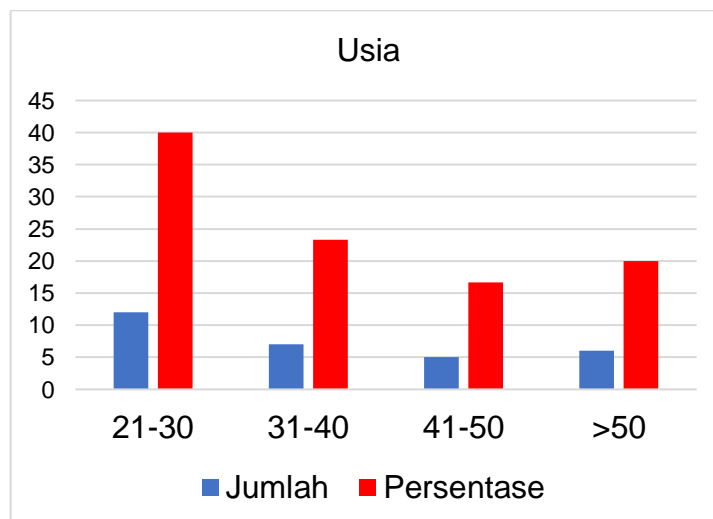
Lampiran 8. Diagram Batang Jenis Kelamin



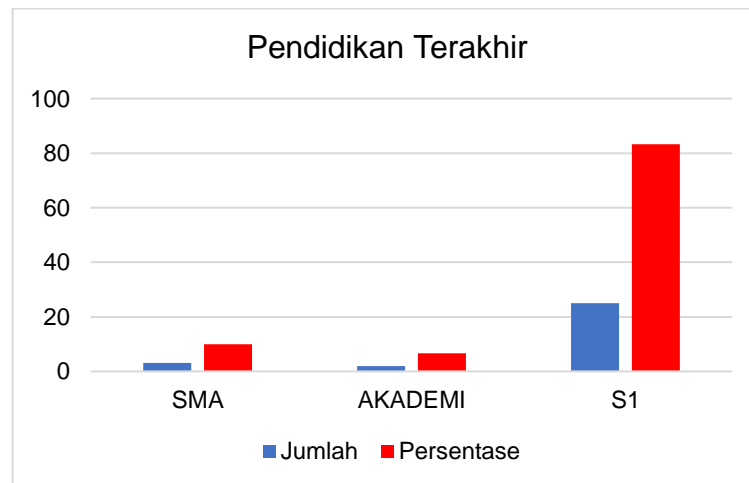
Lampiran 9. Diagram Batang Status Perkawinan



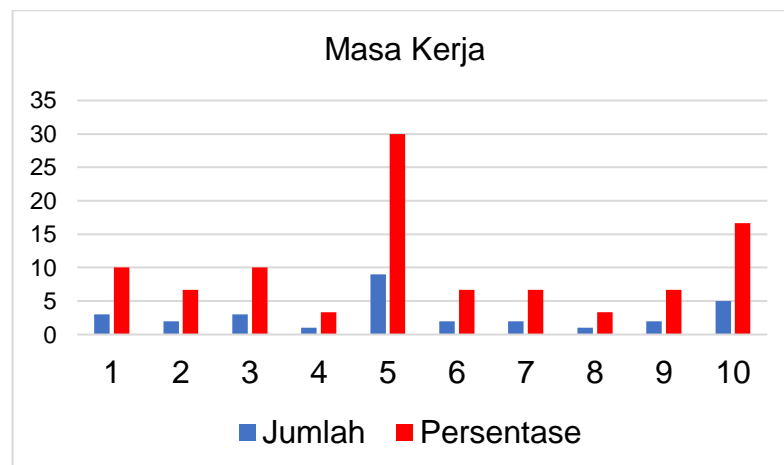
Lampiran 10. Diagram Batang Usia



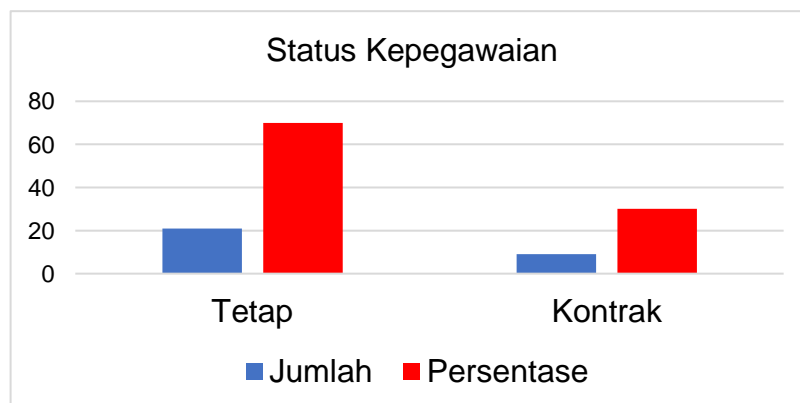
Lampiran 11. Diagram Batang Pendidikan Terakhir



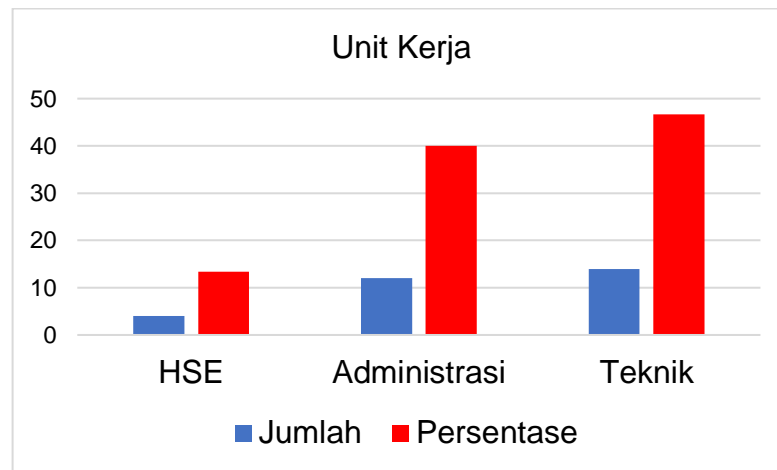
Lampiran 12. Diagram Batang Masa Kerja



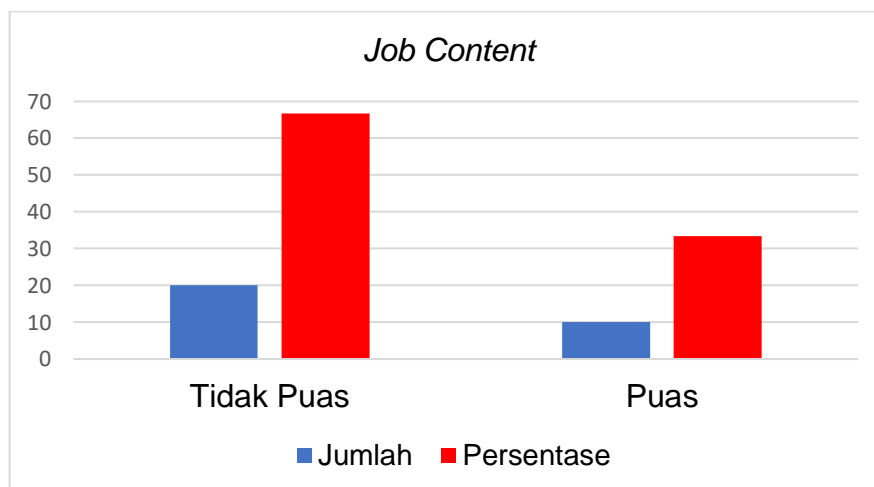
Lampiran 13. Diagram Batang Status Kepegawaian



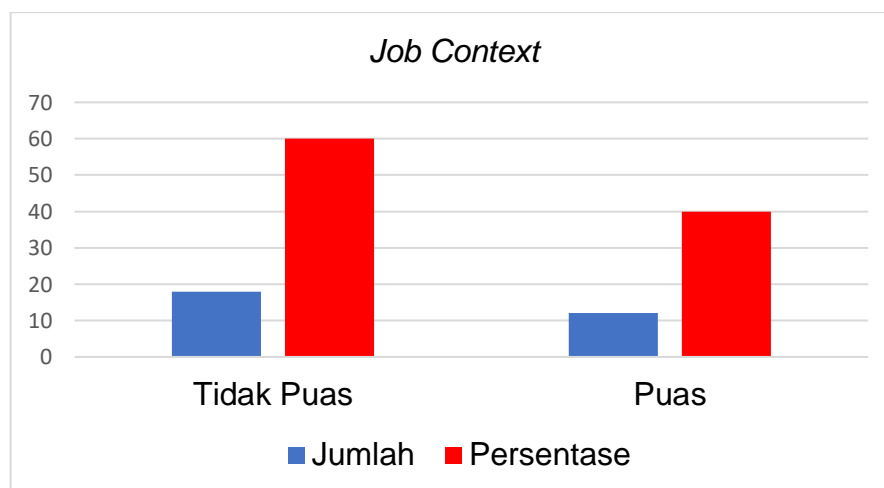
Lampiran 14. Diagram Batang Unit Kerja



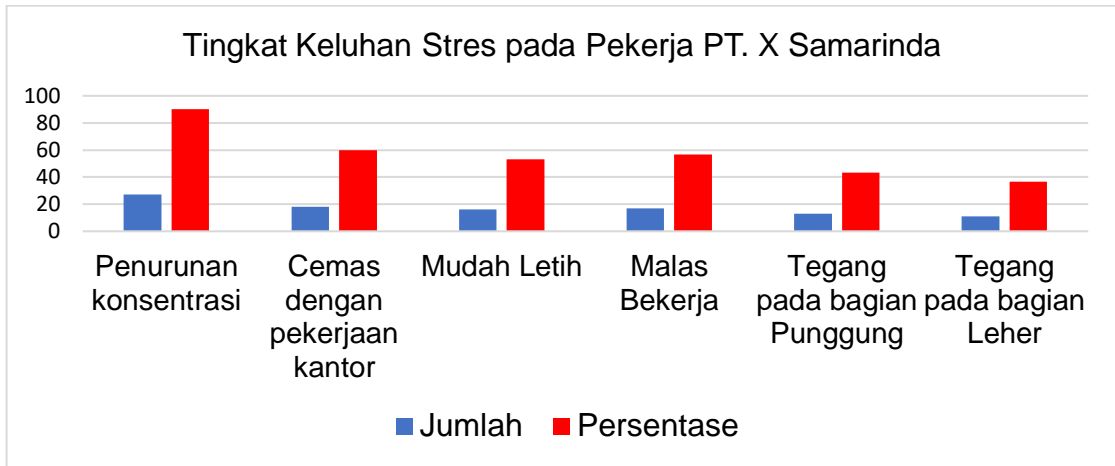
Lampiran 15. Diagram Batang *Job Content*



Lampiran 16. Diagram Batang *Job Context*



Lampiran 17. Diagram Batang Tingkat Stres Pekerja PT. X Samarinda



Lampiran 18. Gambar Lokasi Penelitian PT.X Samarinda



Lampiran 19. Gambar Tempat Kerja PT.X Samarinda



Lampiran 20. Wawancara Bersama Direktur PT.X Samarinda

