

The Relationship Between Job Content And Job Context With Work Stres In PT. X Samarinda

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

Hemy Amelia Hayati ¹⁾, Muhammad Sultan,SKM.,M.Kes ²⁾,
Blego Sedionoto,SKM.,M.Kes.,Ph.D ³⁾

¹⁾Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman

²⁾ Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman

³⁾ Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman

Korespondensi:hemyamel09@gmail.com ¹⁾; muhammadsultan812@gmail.com ²⁾; blego.sedionoto@gmail.com ³⁾;

ABSTRACT

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

Keyword: Job Content, Job Context, Work Stres

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: *Job Content*, *Job Context*, Stres Kerja

1. PENDAHULUAN

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

Menurut (Luthans, 2006) dalam Andriani (2012) Stres didefinisikan sebagai reaksi penyesuaian yang didorong oleh karakteristik individu dan proses psikologis sebagai hasil dari suatu tindakan. Tempat, situasi, atau peristiwa yang memberikan tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres sering dicirikan sebagai ketidakmampuan manusia untuk mengatasi tantangan terhadap kesejahteraan mental, fisik, emosional, dan spiritual mereka. Meskipun semua hal tersebut dapat berdampak pada kesehatan fisik pada individu yang mengalami stres, namun mereka yang mengalami stres biasanya akan mengalami rasa takut, cemas, jengkel, ragu-ragu, gelisah, bersalah, khawatir, dan lain sebagainya (Sarastika, 2014).

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. Di atas penjelasan mengenai bukti-bukti identitas atau gejala stres kerja, khususnya bagi mereka yang menangani pekerjaan administratif, didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa pekerjaan administratif merupakan salah satu pekerjaan yang berisiko tinggi menimbulkan stres bagi pekerjanya karena konten pekerjaan dan konteks pekerjaan

Lebih dari 60% pekerja administratif di provinsi British Columbia, Kanada, yang menjadi anggota serikat pekerja melaporkan adanya stres di tempat kerja. (Malcolmson, 2012) Menurut survei tersebut, peningkatan stres sebesar 40% yang dialami oleh para pekerja administratif dari berbagai universitas di Selandia Baru selama empat tahun disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk gaji, beban kerja, kemajuan karir, karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja, status pekerjaan (*Job Content*), dan ketidaksesuaian pekerjaan (*Job Context*).

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 rumusan masalah yang dapat saya tarik 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?

2. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pekerja PT. X Samarinda

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja PT.X Samarinda sebanyak 30 dan sampel pada penelitian ini adalah total sampling sehingga keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian berjumlah 30 orang

2.3 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan *cross sectional*

2.4 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 pada pekerja PT. X Samarinda

2.5 Analisis Data

a. 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.

b. 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.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 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.

Tabel 1. Distribusi 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

Sumber: Data Primer, 2023

3.2 Tingkat Stres pada 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 2. Distribusi Tingkat Stres pada Pekerja PT.X Samarinda

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

Sumber : Data Primer, 2023

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 3. Distribusi Stres Kerja 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

Sumber: Data Primer, 2023

3.3 Job Content

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:

Tabel 4. Distribusi 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

Sumber: Data Primer, 2023

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%

Tabel 5. Distribusi 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

Sumber: Data Primer,2023

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%.

3.4 Job Context

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

Tabel 6. Distribusi 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

Sumber: Data Primer,2023

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%

Tabel 7. Distribusi 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

Sumber: Data Primer,2023

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%.

Tabel 8. Distribusi 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

Sumber: Data Primer, 2023

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%

Tabel 9. Distribusi 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

Sumber: Data Primer, 2023

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

3.5 Job Content dan Stres Kerja

Tabel 10. Hubungan Job Content dengan Stres Kerja

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

Sumber: Data Primer, 2023

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 ($p\text{-value} < 0,05$).

3.6 Job Context dan Stres Kerja

Tabel 11. Hubungan Job Context dengan Stres Kerja

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

Sumber: Data Primer, 2023

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. PEMBAHASAN

4.1 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.

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 stres 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%.

4.2 Job Content dengan Stres 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-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 Nurudsa (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.

4.3 Job Context dengan Stres Kerja

Bahaya psikososial stres kerja di bagi menjadi dua yaitu konteks pekerjaan dan konten pekerjaan. Konteks pekerjaan 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-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

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

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 dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat melakukan *stress awareness* terhadap pekerja dengan cara melakukan *refreshment* kepada pekerja untuk meminimalisir 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 meredesign (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

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah Subhan awa Ta.ala karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Jurnal ini. Ucapan terima kasih kepada Bapak Muhammad Sultan,SKM.,M.Kes dan Bapak Blego Sedionoto,SKM.,M.Kes.,Ph.D. Ucapan terima kasih kepada kedua orang penulis, Ayahanda H. A .Jubaidi,S.Sos.,M.Si dan ibunda Almh. Hj. Hasbiah, SE.,M.Si

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 AdministrasiBisnis*.<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-Cililitan /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>