
Factors Related to Work Stress on Employees of the Civil City Service Police Unit Tarakan City

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan

Dina Khatijah Saputri ¹⁾, Muhammad Sultan ²⁾, Blego Sedionoto Program Studi S1 Kesmas, Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman Korespondensi: (e-mail) E-Mail : ksdine13@gmail.com

ABSTRACT

Work can provide importance to human life. Work can provide satisfaction and challenge, as well as be a distraction and threat. Work-related health problems not only come from physical factors but also psychological factors. Increased work stress can have social, emotional, psychological impacts and health-related problems. The aim of this research is to determine the level of stress among members of the Civil Service Police Unit and the relationship between length of work, work demands and social support and work stress among employee on the City Civil Service Police Unit, Tarakan City.

The research method uses a cross sectional approach. The instrument used in this research was the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire. This research was conducted in July - August 2023 with the object of research being 71 of the Civil Service Unit. Data analysis in this study used the chi-square test.

The results of the chi-square analysis show the probability value of each variable: length of service obtained with a value of $p = 0.071 > \alpha = 0.05$, work requirements obtained with a value of $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, and social support obtained with a value of $p = 0.000 > \alpha = 0.05$.

The conclusion of this research is that there are a significant relationship between workload and social support on work stress for employee of the City Civil Service Police Unit and there is no relationship between length of service and work stress for employee of the Civil Service Police Unit.

Keywords: Civil Service Police Unit Tarakan City, Work Stress, Length of Service, Sosial Support.

ABSTRAK

Pekerjaan dapat memberikan penting bagi kehidupan manusia. Pekerjaan dapat memberikan kepuasan dan tantangan, serta dapat pula menjadi gangguan dan ancaman. Faktor gangguan kesehatan akibat kerja tidak saja berasal dari faktor fisik namun juga faktor psikologis. Peningkatan stres kerja dapat menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis, dan masalah – masalah yang berhubungan dengan kesehatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran tingkat stres pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan serta hubungan antara masa kerja, beban kerja dan dukungan sosial dengan stres kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli - Agustus 2023 dengan objek penelitian yaitu Anggota Polisi Pamong Praja yang berjumlah 71 pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *chi square*.

Hasil analisis *chi square* menunjukkan nilai probabilitas masing-masing variabel yaitu: masa kerja diperoleh nilai $p = 0.071 > \alpha = 0.05$, beban kerja diperoleh nilai $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, dan dukungan sosial diperoleh nilai $p = 0.000 > \alpha = 0.05$.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja dan tidak terdapat hubungan antar masa kerja dan stres kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Kata Kunci: Satpol PP Kota Tarakan, Stres Kerja, Masa Kerja, Beban Kerja, Dukungan Sosial.

1. PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu masalah dalam dunia kerja. Setiap instansi maupun tempat kerja hampir semua memiliki potensi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja serta dapat menimbulkan permasalahan dan beberapa gangguan kerja pada institusi maupun tempat kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi emosional individu yang muncul saat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang dimiliki individu dalam mengatasi stres kerja (Vanchapo Rino, 2020).

Stres merupakan hal yang hampir pasti pernah dirasakan oleh setiap manusia. Walaupun stres umumnya dianggap sebagai hal yang negatif, beberapa jenis dan tingkatan stres tetap diperlukan untuk memotivasi diri dalam pencapaian tujuan dan berhasil dalam menghadapi tantangan dalam hidup (McShane & Von Glinow, 2018).

Menurut WHO (*World Health Organization*) pada tahun 2014 sebesar 8% penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan di beberapa negara adalah depresi saat bekerja, hal ini didukung dengan penelitian oleh Labour Force Survey tahun 2020 diketahui bahwa dari tahun 2019 sampai 2020 terdapat 17.900.000 hari hilang akibat stres kerja, depresi dan kecemasan atau setara dengan 21,6 hari hilang per 828.000 kasus di Britania Raya (*Health & Safety Executive*, 2020).

Berdasarkan Robertson dan Cooper dalam (Fonkeng, 2018) mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja yang di kelompokkan dalam lima penyebab utama, yaitu faktor intrinsik pada pekerjaan, hubungan individu ditempat kerja, pengembangan karir, peran individu dalam organisasi, dan struktur serta iklim organisasi. Selain itu, terdapat faktor individual yang terdiri dari konflik dengan rekan kerja, ketidakpastian ekonomi, kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja, kebosanan, ketidakpuasan kerja dan lain-lain. Faktor lingkungan juga menjadi penyebab stres kerja yang terdiri dari buruknya kondisi lingkungan kerja, diskriminasi ras, kekerasan di tempat kerja, dan lain-lain. Menurut Hurrell stres kerja dapat disebabkan karena faktor individu, faktor pekerjaan, faktor diluar pekerjaan dan faktor pendukung.

Salah satu pekerjaan yang banyak menerima beban kerja ialah Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam melakukan tugasnya, Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk selalu profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Profesi sebagai Satpol PP tidak hanya menggunakan tenaga fisik, tetapi juga mental. Tenaga fisik digunakan untuk berjalan, berlari atau melakukan gerakan-gerakan pada proses pengamanan. Adapun kesiapan mental ini diperlukan dalam menghadapi masyarakat, tekanan dari masyarakat, atasan, pelaku kriminal serta tindakan ketidaknyamanan. Pekerjaan Satpol PP dianggap sangat menekan. Banyak hal yang menjadi risiko paparan konfrontasi serta kekerasan pribadi dan keterlibatan sehari-hari dalam berbagai insiden traumatis bagi para anggota. Anggota Satpol PP juga sering kali bekerja dengan jam kerja yang lebih dari pekerja pada umumnya. Mereka bekerja pada saat libur yang seharusnya merupakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Hal ini tentu menjadi beban mental tersendiri bagi anggota Satpol PP (Suparti, 2018).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara dengan 15 pegawai Satpol PP Kota Tarakan diperoleh hasil bahwa para pegawai terkadang mengalami beban pikiran dan beberapa keluhan seperti sering merasa mengantuk, merasa pening, otot kaku dan tegang saat menjalankan tugas, sulit berkonsentrasi dengan pekerjaan sehingga membuat pekerjaan tidak maksimal dan terasa bosan. Merujuk dari beberapa gejala tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi stres kerja yang di alami oleh anggota Satpol PP.

Adapun faktor pendukung terjadinya stres kerja yaitu dukungan sosial. Peran dukungan sosial sangat penting bagi seorang individu, karena dengan adanya dukungan dari keluarga, rekan kerja dan atasan maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan. Individu akan merasa dihargai dengan adanya kepedulian terhadap suatu masalah yang sedang dihadapi, sehingga mereka akan mempunyai perasaan nyaman karena mendapat dukungan sosial, dengan adanya kepedulian, penghargaan, dorongan dan nasehat dari keluarga, sahabat maupun rekan kerja akan membuat individu tersebut lebih mudah beradaptasi terhadap permasalahan kerja yang ada (Matulesy, 2018).

Dukungan sosial dinilai memiliki keterkaitan dengan stres kerja pada anggota Satpol PP karena anggota Satpol PP bekerja lebih dari standar jam kerja (8 jam) dalam sehari sehingga menyebabkan kurangnya waktu berkualitas dengan keluarga. Terlebih dengan banyaknya tuntutan kerja dan adanya *shift* kerja serta risiko mendapatkan tugas dadakan menjadi faktor tersendiri yang memicu terjadinya stres pada anggota Satpol PP. Beberapa faktor stres kerja tersebut dapat berdampak negatif jika anggota Satpol PP tidak memiliki dukungan sosial dari rekan-rekan kerjanya. Dukungan sosial dapat membuat individu merasa aman, nyaman, dan dapat mengurangi stres yang di rasakan (Hayati, 2017)

2. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yaitu sebanyak 71 pegawai.

2.3 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*.

2.4 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung menggunakan alat ukur berupa kuesioner oleh peneliti kepada responden. Kuisisioner NIOSH Generic Job Stress Questionnaire yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Satrio Budi Prakosa dalam penelitiannya yang berjudul "Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di PT. Indogravure".

2.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung menggunakan alat ukur berupa kuesioner oleh peneliti kepada responden. Kuisisioner NIOSH Generic Job Stress Questionnaire yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Satrio Budi Prakosa dalam penelitiannya yang berjudul "Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di PT. Indogravure".

2.6 Analisis Data

Analisis Univariat dilakukan pada masing-masing variabel yang telah ditetapkan. Uji statistik dalam penelitian ini adalah uji *Chi Square*.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui rentang usia responden yaitu antara 24-60 tahun dan didominasi oleh rentang usia 30-35 tahun dengan jumlah sebanyak 25 pegawai (35.2%). Mayoritas anggota Satpol PP Kota Tarakan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 pegawai (78,8%). Dominansi status kepegawaian responden yaitu PNS dengan jumlah sebanyak 44 pegawai (62.0%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Variabel	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
	Karakteristik		Frekuensi (n=83)	Persentase (%)
	Umur			
	24-29 tahun		24	33,8
	30-35 tahun		25	35,2
	36-40 tahun		12	16,9
	41-45 tahun		6	8,4
	46-50 tahun		2	2,8
	51-55 tahun		1	1,4
	56-60 tahun		1	1,4
	Jenis Kelamin			
	Laki-laki		56	78,9
	Perempuan		15	21,1
	Status Kepegawaian			
	Honorer		27	36,5
	PNS		44	59,5

Sumber: Data Primer, 2023

3.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu respon yang dapat menimbulkan perubahan fisiologis dan psikologis sehingga dapat memicu munculnya penyakit. Penelitian ini menunjukkan hasil distribusi frekuensi variabel stres kerja yang dinilai menggunakan NIOSH yaitu sebesar 42,3% atau 30 responden mengalami stres tingkat sedang, 40,8% atau 29 responden mengalami stres tingkat tinggi dan sebesar 16,9% atau 12 responden mengalami stres tingkat rendah.

Tabel 2. Tingkat Stres Kerja Satpol PP

Tingkat Stres Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Tinggi	29	40.8
Sedang	30	42.3
Rendah	12	16.9
Total	71	100

Sumber: Data Primer, 2023

3.3 Masa Kerja

Penelitian ini menunjukkan hasil distribusi frekuensi variabel masa kerja yang dinilai menggunakan NIOSH dimana dari 71 Anggota Satpol PP Kota Tarakan terdapat 30 responden (42.3%) dengan masa kerja antara 5-10 tahun, dimana interval tersebut dominan dibandingkan interval masa kerja lain. Selain itu, terdapat 29 responden (40.8%) dengan masa kerja <5 tahun dan 12 responden (16.9%) dengan masa kerja > 10 Tahun.

Tabel 3. Masa Kerja Satpol PP Kota Tarakan.

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
> 10 Tahun	12	16.9
5-10 Tahun	30	42.3
< 5 Tahun	29	40.8
Total	71	100

Sumber: Data Primer, 2023

3.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan menjadi tanggung jawab karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian ini menunjukkan hasil distribusi frekuensi variabel beban kerja yang dinilai menggunakan NIOSH dimana dari 56 responden (67,5%) memiliki beban kerja sedikit dan 35 responden (18.1%) memiliki beban kerja banyak.

Tabel 4. Distribusi Beban Kerja Satpol PP Kota Tarakan.

Beban Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Beban Kerja Banyak	35	18.1
Beban Kerja Sedikit	56	67.5
Total	71	100

Sumber: Data Primer, 2023

3.5 Dukungan Sosial

Penelitian ini menunjukkan hasil distribusi frekuensi variabel dukungan sosial yang dinilai menggunakan NIOSH dimana dari 47 responden (66,2%) memiliki hubungan sosial terjalin baik dan 24 responden (33.8%) memiliki hubungan sosial tidak terjalin baik.

Tabel 5. Distribusi Dukungan Sosial Satpol PP Kota Tarakan

Dukungan Sosial	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Hubungan sosial tidak terjalin baik	24	33.8
Hubungan sosial terjalin baik	47	66.2
Total	71	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel.6 Rekapitulasi Hasil Uji Statistik pada anggota Satpol PP Kota Tarakan

Variabel Bebas	Variabel Terikat	p value	Hasil
Masa kerja		0.071	Tidak ada hubungan
Dukungan Sosial	Stres Kerja	0.000	Ada hubungan
Beban Kerja		0.000	Ada hubungan

1.

Dari hasil uji statistik pada tabel diketahui bahwa ada hubungan antara variabel dukungan sosial dan beban kerja dengan stres kerja pada anggota Satpol PP Kota Tarakan. Sedangkan, variabel masa kerja tidak memiliki hubungan dengan stres kerja pada anggota Satpol PP Kota Tarakan.

PEMBAHASAN

1.1 Tingkat Stres Kerja

Penelitian yang telah dilakukan pada anggota Satpol PP Kota Tarakan terkait dengan stres kerja terhadap anggota Satpol PP dengan menggunakan alat ukur NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* diperoleh hasil bahwa tingkat stres kerja berdasarkan gejala perubahan fisiologis dan psikologis terdapat 3 kategori stres kerja yang dialami oleh anggota Satpol PP Kota Tarakan diantaranya stres kerja tinggi, stres kerja sedang dan stres kerja rendah. Anggota Satpol PP yang mengalami stres kerja tinggi sebanyak 29 pegawai (40.8%), yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 30 pegawai (42.3%) dan yang mengalami stres kerja rendah sebanyak 12 pegawai (16.9%). Responden pada penelitian ini di dominasi oleh pegawai dengan masa kerja antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 30 pegawai (42.3%). Sebagian besar pegawai memiliki rentang usia 30-35 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian stres kerja pada anggota Satpol PP Kota Tarakan dengan menggunakan *Generic Job Stress Questionnaire* dapat diketahui gejala atau keluhan yang paling sering dirasakan oleh responden adalah kepala terasa sakit, sulit berkonsentrasi saat bekerja, . Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah tuntutan tugas anggota satpol pp yang selalu dituntut profesional dalam melaksanakan tugasnya. Profesi pekerjaan Satpol PP tidak hanya membutuhkan tenaga fisik namun juga mental, dibutuhkan kesiapan mental dalam menghadapi masyarakat dan tekanan dari atasan. Terlebih para pegawai sering dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan maksimal sehingga keadaan tersebut dapat memicu terjadinya kelelahan psiskis pada pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarti, et al (2018) yang menyatakan bahwa pekerjaan Satpol PP dinilai sangat menekan karena banyak hal yang menjadi risiko paparan konfrontasi serta kelelahan pribadi dan keterlibatan sehari-hari dalam berbagai insiden traumatis bagi para Anggota Satpol PP.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya stres kerja secara statistik terbukti berhubungan dengan stres kerja. Adapun faktor yang dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja dimana secara statistik terbukti berhubungan dengan stres kerja diantaranya adalah beban kerja dan dukungan sosial.

1.2 Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil nilai $p = 0.071$ dimana nilai signifikansi lebih besar dari batas kritis 0.05 ($0.071 > 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Semakin lama masa kerja tenaga kerja kemungkinan semakin mudah menerapkan atau mempraktekan tugas-tugasnya karena tenaga kerja tersebut sudah mempunyai pengalaman yang cukup untuk bekerja dibidangnya tersebut. 15 Pengalaman anggota polisi dengan masa kerja yang lebih lama dapat mem-back up atau membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh anggota lain terutama dengan masa kerja baru dalam pekerjaan, sehingga masalah dapat dimanajemen atau dikendalikan dengan baik dan tidak menimbulkan tekanan saat menjalankan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranomo, et al (2018) bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada Anggota Polisi Lalu Lintas Polres Metro Bekasi Kota, dengan $p\text{-value}$ 0.680 ($0.680 > 0.05$). Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, et al (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada Anak Buah Kapal (ABK) kapal pesiar, dengan $p\text{-value}$ 0.253 ($0.253 > 0.05$).

Menurut Hidayat (2019) masa kerja tidak memiliki hubungan terhadap stres kerja karena pegawai dengan masa kerja lama maupun pendek dapat mengalami stres kerja dari berbagai faktor atau *stressor* lainnya. Pada pegawai yang memiliki masa kerja > 5 tahun dapat mengalami stres dari faktor intrinsik pekerjaan maupun dari luar pekerjaan. Misalnya dari faktor intrinsik pekerjaan seperti tekanan dari atasan, tuntutan dan beban tugas yang diterima, faktor hubungan interpersonal dan lain sebagainya. Sedangkan, dari faktor luar pekerjaan seperti adanya tuntutan keluarga, tanggung jawab dari segi ekonomi, dukungan keluarga dan lain sebagainya. Selain itu, pada pegawai yang memiliki masa kerja yang pendek dapat mengalami stres dari berbagai faktor, yaitu dari faktor masa kerja yang relatif baru/pendek sehingga kurang adanya pengalaman sehingga dapat menimbulkan tingkat produktivitas yang kurang baik serta kurangnya pemahaman terhadap situasi dan kondisi tempat kerja dan tugas kerja mereka.

1.3 Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil nilai $p = 0.000$ dimana nilai signifikansi lebih kecil dari batas kritis 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh seorang pekerja akan berdampak pada semakin rendahnya risiko stres kerja. Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal dalam hubungan sosial sifatnya menolong dan mendukung individu, terutama dalam masa-masa sulit, sehingga membuat individu tersebut merasa lebih berharga, merasa diperhatikan dan merasa dicintai. Pada dasarnya individu merupakan makhluk sosial yang memiliki dua kebutuhan sosial mendasar yang meliputi kebutuhan memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk memperoleh dukungan dalam tindakan yang dilakukannya. Sehingga dengan adanya dukungan-dukungan sosial yang diterima dari orang lain mampu mengurangi, mengantisipasi atau mengatasi stres kerja pada pegawai.

Menurut teori Sucipto (2014) menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh seorang pekerja akan berdampak pada semakin rendahnya risiko stres kerja. Dukungan sosial ini dapat berupa perhatian, bantuan dari masyarakat, keluarga dan institusi.

Seorang pegawai yang mendapatkan dukungan sosial dari atasan, rekan kerja maupun keluarganya akan mampu beradaptasi dengan stresor, yang pada akhirnya akan membuat stress yang dirasakan semakin rendah. Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal dalam hubungan sosial sifatnya menolong dan mendukung individu, terutama dalam masa-masa sulit, sehingga membuat individu tersebut merasa lebih berharga, merasa diperhatikan dan merasa dicintai. Pada dasarnya individu merupakan makhluk sosial yang memiliki dua kebutuhan sosial mendasar yang meliputi kebutuhan memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk memperoleh dukungan dalam tindakan yang dilakukannya. Sehingga dengan adanya dukungan-dukungan sosial yang diterima dari orang lain mampu mengurangi, mengantisipasi atau mengatasi stres kerja pada pegawai.

1.4 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil nilai $p = 0.000$ dimana nilai signifikansi lebih kecil dari batas kritis 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, semakin tinggi pula peluang terjadinya stres pada tenaga kerja. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak memberikan dampak bagi individu itu sendiri seperti lelah secara fisik, mental dan emosional. Namun, beban kerja juga bisa menimbulkan efek jenuh, hidup monoton, menurunkan produktivitas kerja, hingga meremehkan pekerjaan jika seseorang merasakan beban kerja yang terlalu sedikit (Larasati & Adistana, 2022).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky, *et al.* (2022) diketahui bahwa beban kerja berhubungan dengan stres kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Hasil penelitian yang juga sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Manabung R, *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung dengan p -value 0.004 ($0.004 < 0.05$). Ketika tuntutan yang dibebankan kepada seseorang melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat orang tersebut mengalami stres. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, semakin tinggi pula peluang terjadinya stres pada tenaga kerja.

Stres kerja dipengaruhi oleh tuntutan kerja dikarenakan banyaknya tugas-tugas tambahan yang perlu dilaksanakan oleh Anggota Satpol PP akibat dari SDM yang tidak memadai sehingga membuat pegawai menghabiskan banyak waktu untuk bekerja melebihi dari batas jam maksimal kerja (8 jam). Menurut teori dari Colquitt (2017) menyatakan bahwa apabila seorang pegawai mendapatkan beban kerja yang berlebihan dan diluar batas kemampuannya maka pegawai akan mengalami stres kerja. Beban kerja yang diterima oleh seseorang haruslah sesuai atau seimbang dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, keterbatasan pekerja, serta tenggang waktu penyelesaian tugas yang diberikan.

2. KESIMPULAN DAN SARAN

2.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan mengalami stres yang di bagi berdasarkan 3 kategori, sebagian besar berada pada tingkat stres kerja tinggi yaitu berjumlah 29 pegawai (40.8%), pegawai yang mengalami stres kerja sedang yaitu berjumlah 30 pegawai (42.2%), dan pegawai yang mengalami stres kerja tingkat rendah berjumlah 12 pegawai (16.9%).

2. Tidak terdapat hubungan antara masa kerja ($p=0.071 > \alpha$) dengan stres kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial ($p=0.000 < \alpha$) dengan stres kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja ($p=0.000 < \alpha$) dengan stres kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan.

2.2 Saran

Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Institusi :

- a. Melakukan rotasi pekerjaan, sehingga terdapat perpindahan tugas dan satu orang pekerja tidak melakukan pekerjaan yang sama secara terus-menerus, hal ini dapat menekan kebosanan dan kejenuhan yang berakibat pada penurunan performa kerja seseorang.
- b. Memperbaiki sistem kerja, satu diantaranya yaitu mengevaluasi ulang pemberian waktu pekerja dalam melakukan pekerjaannya, kurangnya pemberian waktu dapat berakibat pada besarnya tekanan yang dialami pekerja, hal ini merupakan wujud tindakan untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan performansi pekerja.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menjaga hubungan interpersonal antar pegawai dengan baik sehingga terjalinnya hubungan yang saling menghormati dan mendukung serta dapat membangun semangat kerjasama di lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menyebarkan kuisioner secara langsung agar maksud dan tujuan penelitian dapat tersampaikan secara jelas.
- b. Meneliti lebih lanjut faktor dukungan sosial lain yang berhubungan dengan stres kerja.
- c. Menggunakan instrumen lain yang lebih objektif selain NIOSH Generic Job Stress Questionnaire

3. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan terkhusus Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan beserta jajarannya yang telah memberikan ruang untuk dilaksanakannya penelitian serta kepada anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan yang telah bersedia menjadi responden penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para dosen pembimbing yang telah banyak membantu memberi ilmu, saran dan masukan untuk penelitian ini. Serta tak lupa terima kasih kepada diri ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Malaka, T., Novrikasari, N., & Arif, M. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak di PT X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Khastulistiwa*, 8(1), 44-54. <http://dx.doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2639>
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (2015). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2), 28–39. <https://doi.org/10.22146/bpsi.7406>
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan Tetap PG . Kebon Agung Kabupaten Malang). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, 39(2), 50–56.
- Chrimayanti, W. (2017). Pengaruh *Environmental Stressor* Terhadap Stres Kerja pada Pegawai Satpol PP Seksi Operasi Pemerintah Kota Surabaya. Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana Univesitas Airlangga
- Haryanti, T., & Wartini. Analisis Stres Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Informasi dan Administrasi Kesehatan*. 1(1), 49-54.
- Hayati., L. (2017). Hubungan Dukungan Sosial dengan stres kerja pada anggota polisi fungsi sabhara.
- Hayati., P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahtul Hisbah Kota Banda Aceh. UIN
- Health & Safety Executive*. (2020). *Work-related stress , anxiety or depression statistics in Great Britain , 2019*. In *Annual Statistics* (1st ed., pp. 1–9). <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>
- Hurrell, McLaney. (1988). *Exposure to job stress-a new psychometric instrument*. *Scand J Work Environ Health*, 14 suppl 1:27-28.
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2019). HManabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2019). Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt. Pertamina Tbbm Bitung. *Kesmas*, 7(5). Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja . *Kesmas*, 7(5).
- Nashrudin, S., Kiki, F. F. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal*

Manajemen <https://doi.org/10.33024/.v7i3>

- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2017). Analisis Manajemen Stress pada Perusahaan Pers (Studi pada PJTV). *AdBispreneur*, 2(3), 263–278. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i3.16494>
- Sulistiyana, I., & Suci, M. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220–229.
- VWaldyazkia, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Stres Kerja Wartawan PT Serami Media Press di Kota Padang. *Jom*, 4, 562–574.
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Relationship between Workload, Role Conflict, and Social Support with Work Stress on Teachers at Manado 1 State High School During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(2020), 80–88.
- WHO. (2020). *Occupational Health: Stress at Workplace*. In World Health Organization. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Widianti, D., & Mardhiyah, D. (2017). Stress Kerja yang Dialami oleh Pekerja Garmen di Kampung Konveksi Pondok Aren Tangerang. *Seminar Nasional Riset Inovatif*, 159–163.
- Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2020). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46

