

TESIS

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR
PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT. X
TAHUN 2023**

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL FACTORS AND
JOB FACTORS ON WORK STRESS AMONG WORKERS AT PT. X
IN 2023*



**KURNIA PUTRA WARDHANA
K032221010**

**PROGRAM STUDI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



**ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR PEKERJAAN
TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT. X TAHUN 2023**

Tesis

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister
Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Disusun dan diajukan oleh

**KURNIA PUTRA WARDHANA
K032221010**

Kepada

**PROGRAM STUDI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR PEKERJAAN
TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT. X TAHUN 2023

KURNIA PUTRA WARDHANA

K032221010

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada Tanggal
22 Juli Tahun 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi S2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

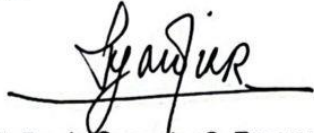
Pembimbing Utama


Dr. dr. Masyitja Muis, MS
NIP 19690901 199903 2 002

Pembimbing Pendamping,


Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS
NIP 19591221 198702 2 001

Ketua Program Studi S2
Keselamatan dan Kesehatan
Kerja,


Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS
NIP 19591221 198702 2 001

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,


Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul “Analisis Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja di PT. X Tahun 2023” adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing (Dr. dr. Masyitha Muis, MS. sebagai Pembimbing Utama dan Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS. Pembimbing Pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.



Makassar, Juli 2024

Kurnia Putra Wardhana

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kepada Allah SWT dan sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Penelitian yang saya lakukan dapat terlaksana dengan sukses atas bimbingan, diskusi dan arahan Dr. dr. Masyitha Muis, MS. sebagai Pembimbing I, Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS. sebagai Pembimbing II, dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D sebagai Penguji I, Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes. sebagai Penguji II, dan Dr. Ridwan M. Thaha, M.Sc. sebagai Penguji III. Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada beliau.

Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada pimpinan Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi saya menempuh program magister serta kepada para dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan dengan baik. Terimakasih untuk kedua orang tua, istri, dan anak saya yang telah memberikan dukungan penuh kepada saya. Terakhir, terimakasih untuk perusahaan, atasan, rekan-rekan dan semua pihak yang sudah berkontribusi dalam penyusunan tesis ini.

Makassar, Mei 2024

Penulis

ABSTRAK

Kurnia Putra Wardhana. **ANALISIS PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT. X TAHUN 2023** (dibimbing oleh Masyitha Muis dan Syamsiar S. Russeng)

Latar Belakang. Stres kerja merupakan salah satu masalah yang sangat penting di berbagai negara dan jenis pekerjaan. Banyak faktor yang memicu terjadinya stres kerja seperti faktor pekerjaan, diluar pekerjaan, individu dan dukungan. **Tujuan.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. X, sebuah perusahaan minyak dan gas. **Metode.** Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain studi potong lintang. Penelitian dilakukan terhadap 80 orang pekerja dengan menggunakan teknik simple random sampling. Variabel diukur dengan menggunakan NIOSH Generic Job Stress Questionnaire dan alat Cocorometer untuk mengukur kadar alfa amilase saliva. Data dianalisis melalui pendekatan univariat, bivariat, dan multivariat dengan menggunakan uji chi-square dan uji regresi linear. **Hasil.** Hasil menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara faktor status pernikahan, masa kerja, konflik peran, dan konflik interpersonal ($p < 0.05$) terhadap stres kerja pada pekerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa konflik interpersonal merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja (estimate=0.64, $p < 0.05$). **Kesimpulan.** Konflik interpersonal yang merupakan faktor pekerjaan menjadi faktor paling signifikan mempengaruhi stres kerja pada pekerja di PT. X. Hal ini berkaitan dengan perbedaan pendapat, ketidakterbukaan, dan ketidakserasian antar pekerja. Program manajemen stres dapat diterapkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Peran, Konflik Interpersonal, Status Pernikahan, Masa Kerja

ABSTRACT

Kurnia Putra Wardhana. **ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL FACTORS AND JOB FACTORS ON WORK STRESS AMONG WORKERS AT PT. X IN 2023** (supervised by Masyitha Muis and Syamsiar S. Russeng)

Background. Work stress is a very important problem in various countries and types of work. Many factors trigger work stress, such as work factors, outside work, individuals, and support. **Aim.** The aim of this study is to analyze the influence of individual factors and job factors on work stress experienced by employees of PT. X, an oil and gas company. **Method.** This study used a cross-sectional study design and was quantitative in nature. 80 workers participated in the study, which was carried out using basic random sample methods. The NIOSH Generic Job Stress Questionnaire and the Cocrometer were used to measure the variables, which include salivary alpha amylase levels. The chi-square test and linear regression test were used in univariate, bivariate, and multivariate data analysis techniques. **Results.** The study found that there was a significant relationship between the marital status, work period, role conflict, and interpersonal conflict ($p < 0.05$) on work stress in workers. Additionally, the study's findings indicate that interpersonal conflict (estimate=0.64, $p < 0.05$) is the factor most influencing work stress. **Conclusion.** Interpersonal conflict, which is a work factor, is the most significant factor influencing work stress in workers at PT. X. This is related to differences of opinion, lack of openness, and disharmony between workers. Stress management programs can be implemented by considering the factors that influence it.

Keywords: Work Stress, Role Conflict, Interpersonal Conflict, Marital Status, Work Period

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
UCAPAN TERIMAKASIH	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Tinjauan Umum Stres Kerja	5
1.5.1 Definisi Stres Kerja.....	5
1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	6
1.5.3 Dampak Stres Kerja	8
1.5.4 Stres dan Enzim Alfa Amilase Saliva	9
1.6 Tinjauan Umum Perusahaan/Lokasi Penelitian.....	10
1.7 Kerangka Teori	11
1.8 Kerangka Konsep.....	12
1.9 Hipotesis.....	13
1.10 Definisi Operasional	15
BAB II METODE PENELITIAN	17
2.1 Jenis Penelitian.....	17
2.2 Lokasi Penelitian.....	17
2.3 Populasi dan Sampel.....	17
2.4 Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	18
2.5 Pengolahan dan Analisis Data	23
2.6 Penyajian Data	24
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	25
3.1 Hasil Penelitian	25
3.1.1 Analisis Univariat.....	25
3.1.2 Analisis Bivariat.....	29
3.1.3 Analisis Multivariat.....	35
3.2 Pembahasan	37
3.2.1 Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Stres Kerja ..	37

3.2.2 Pengaruh Umur Terhadap Stres Kerja.....	38
3.2.3 Pengaruh Status Pernikahan Terhadap Stres Kerja	39
3.2.4 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Stres Kerja.....	40
3.2.5 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja...	41
3.2.6 Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja.....	42
3.2.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	44
3.2.8 Pengaruh Shift Kerja Terhadap Stres Kerja	45
3.2.9 Enzim Alfa Amilase Saliva dengan Stres Kerja ..	46
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	48
4.1 Kesimpulan.....	48
4.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional.....	15
Tabel 2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pertanyaan Pada Variabel Independen	19
Tabel 2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pertanyaan Pada Variabel Dependen (Stres Kerja)	21
Tabel 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Status Pernikahan dan Masa Kerja	25
Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Konflik Peran, Konflik Interpresonal, Beban Kerja, dan Shift Kerja	26
Tabel 3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja	27
Tabel 3.4 Distribusi Stres Kerja Berdasarkan Divisi	28
Tabel 3.5 Distribusi Responden Berdasarkan Kadar Enzim Alfa Amilase Saliva.....	29
Tabel 3.6 Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja	29
Tabel 3.7 Hubungan Umur dengan Stres Kerja.....	30
Tabel 3.8 Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja.....	31
Tabel 3.9 Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja.....	31
Tabel 3.10 Hubungan Konflik Peran dengan Stres Kerja	32
Tabel 3.11 Hubungan Konflik Interpersonal dengan Stres Kerja ..	33
Tabel 3.12 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja	33
Tabel 3.13 Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja	34
Tabel 3.14 Hubungan Kadar Enzim Alfa Amilase Saliva dengan Stres Kerja	35
Tabel 3.15 Analisis Regresi.....	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Teori.....	11
Gambar 1.2 Kerangka Konsep	12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mencegah penyakit dan kecelakaan akibat kerja merupakan salah satu tujuan utama penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Mengontrol risiko dan potensi bahaya di tempat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Lingkungan kerja merupakan sumber dari banyak kemungkinan risiko kesehatan di tempat kerja, termasuk unsur kimia, fisik, biologis, ergonomis, dan psikososial (ILO, 2013).

Risiko yang berasal dari konflik internal dengan lingkungan kerja, termasuk rekan kerja dan fasilitas, dikenal dengan risiko psikososial. Oleh karena itu, seseorang bisa saja mengalami stres dan dampak negatif stres lainnya akibat penyakit ini. Penumpukan stressor di lingkungan kerja mungkin menjadi penyebabnya (Batubara, 2020).

Stres di tempat kerja merupakan masalah utama di banyak negara dan sektor pekerjaan (ILO, 2016). Sekitar 50% pekerja di kawasan Eropa memandang stres sebagai hal yang wajar. (OSHA-UE, 2020). Menurut Griffin (2011), stres ialah penyebab utama ketidakhadiran di tempat kerja di Inggris. Selain dampaknya terhadap kesehatan dan kebahagiaan pekerja, stres terkait pekerjaan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap perekonomian (LaMontagne, 2014). Menurut ILO, kerugian tahunan akibat masalah kesehatan mental antara pekerja dan pemberi kerja diperkirakan mencapai £26 miliar di Inggris dan €617 miliar di Eropa. Sebagai ilustrasi tambahan, permasalahan terkait stres menyebabkan kerugian lebih dari \$300 miliar bagi industri layanan kesehatan di Amerika (ILO, 2016).

Sama seperti negara-negara lain, stres akibat pekerjaan masih menjadi masalah umum di Indonesia. Dua dari setiap lima pekerja di Indonesia yang berpartisipasi dalam jajak pendapat Mercer Marsh Benefits pada tahun 2021 dan mensurvei lebih dari 1.000 orang melaporkan bahwasanya mereka merasa stres di tempat kerja. Menurut penelitian Andriani (2012), tekanan waktu kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres tingkat sedang pada staf non manajerial di PT.

AstraZeneca. Didasarkan atas penelitian Siregar pada tahun 2018, 66,7% pengemudi ojek online di Medan melaporkan merasa agak stres, 31,3% melaporkan merasa sangat stres, dan 2,1% melaporkan stres berat. Didasarkan atas penelitian Yana (2014), 45,8% perawat yang bekerja di unit gawat darurat RSUD Pasar Rebo melaporkan tingkat stres yang tinggi. Persentase terbesar dari kasus-kasus tersebut terkait dengan elemen individu, seperti kepercayaan diri dan dukungan yang unggul.

Stres di tempat kerja disebabkan oleh berbagai keadaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres terkait pekerjaan dikategorikan oleh Institut Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) menjadi situasi kerja, non-kerja, individu, dan dukungan. Stres kerja, atau lingkungan kerja yang penuh tekanan, dapat secara langsung mempengaruhi kesehatan dan keselamatan karyawan. Ada kemungkinan bahwasanya faktor-faktor situasional dan individu lain dapat mengganggu dan meningkatkan atau menurunkan pengaruh ini.

Sejumlah penelitian telah mengemukakan penyebab utama stres terkait pekerjaan. Kelly et al. (2020) menemukan bahwasanya penyebab utama stres terkait pekerjaan, kelelahan, dan keseimbangan kehidupan kerja ialah beban kerja. Aspek lingkungan belajar, karakteristik organisasi seperti nilai-nilai, dan masalah pribadi seperti integrasi kehidupan kerja ialah penyebab tambahannya. Sejalan dengan hal ini, beberapa penelitian telah menemukan korelasi penting antara stres kerja dan gender serta beban kerja (Muis et al., 2021). Menurut penelitian lain, tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan sedikitnya kendali atas pekerjaan ialah penyebab utama tingginya tingkat stres di kalangan staf penjara (Akbari et al, 2017).

PT. X merupakan perusahaan negara di sektor minyak dan gas yang bertugas menjalankan rantai kegiatan bisnis hilir di Sulawesi. Berdasarkan hasil skrining stres yang dilakukan oleh PT. X tahun 2022 didapatkan hasil tingkat stres yang bervariasi. Hasilnya menunjukkan bahwasanya 92% pekerja mengalami stres sedang, 4% mengalami stres tinggi, dan 4% merasakan stres rendah. Didasarkan atas temuan tersebut. Berdasarkan hasil tersebut, untuk menemukan akar masalah sebagai bahan

evaluasi, maka penting untuk dilakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi stres pekerja pada pekerja di PT. X.

1.2 Rumusan Masalah

PT. X merupakan perusahaan negara di sektor minyak dan gas yang bertugas menjalankan rantai kegiatan bisnis hilir di Sulawesi. Paparan terhadap kondisi kerja yang penuh tekanan (disebut pemicu stres kerja) dapat menjadi pengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Stres kerja menjadi dampak yang paling sering muncul dari faktor psikososial dalam dunia kerja. Didasarkan atas hal tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian terkait pengaruh faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1.3.2.1 Mengetahui pengaruh faktor jenis kelamin terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.3.2.2 Mengetahui pengaruh faktor umur terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.3.2.3 Mengetahui pengaruh faktor status pernikahan terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.3.2.4 Mengetahui pengaruh faktor masa kerja terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.3.2.5 Mengetahui pengaruh faktor konflik peran terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.3.2.6 Mengetahui pengaruh faktor konflik interpersonal terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.3.2.7 Mengetahui pengaruh faktor beban kerja terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.

- 1.3.2.8 Mengetahui pengaruh faktor shift kerja terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.3.2.9 Mengetahui hubungan antara kadar enzim alfa amilase saliva dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan dan menambah pengetahuan terkait bahaya psikososial di tempat kerja khususnya yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

- 1.4.2.1.1 Sebagai bahan evaluasi untuk mengetahui gambaran permasalahan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.4.2.1.2 Sebagai dasar untuk menyusun program pencegahan dan pengendalian stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.4.2.1.3 Sebagai dasar bagi perusahaan dalam menyusun ketentuan-ketentuan yang berkaitan terkait bahaya psikososial di tempat kerja khususnya yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja.

1.4.2.2 Bagi Pekerja

- 1.4.2.2.1 Sebagai bahan evaluasi diri untuk mengatur faktor penyebab stres kerja yang dialami sehingga dapat mencegah terjadinya stres kerja.
- 1.4.2.2.2 Sebagai langkah pengendalian guna menurunkan tingkat stres yang dialami pekerja dan mencegah dampak yang dapat ditimbulkan.

1.4.2.3 Bagi Peneliti

1.4.2.3.1 Sebagai bahan referensi penelitian mengenai stres kerja.

1.4.2.3.2 Sebagai tambahan pengalaman dan pengetahuan peneliti mengenai stres kerja pada pekerja di PT. X.

1.5 Tinjauan Umum Stres Kerja

1.5.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Robbins (2010), stres ialah respon tidak menyenangkan yang dimiliki seseorang ketika mereka merasa terlalu tertekan oleh peluang, tantangan, atau tuntutan. Stres yang berlebihan dapat membuat seseorang lebih sulit menghadapi lingkungan sekitarnya. Stres didasarkan pada gagasan bahwasanya apa yang disimpulkan dari gejala dan tanda somatik, perilaku, psikologis, dan fisiologis ialah konsekuensi dari kepribadian, bakat, dan kemampuan individu yang tidak sesuai dengan lingkungannya, sehingga membuat mereka tidak mampu menangani tuntutan secara efektif. ditempatkan pada mereka (Munandar, 2001).

Keadaan psikologis seorang karyawan dapat menjadi tidak seimbang akibat stres kerja yang dapat berdampak pada pikiran, perasaan, dan kesehatannya secara keseluruhan. Tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan menjadi penyebab stres kerja. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi secara negatif oleh tingkat stres kerja, yang juga dapat menghambat pertumbuhan dan pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2014).

Menurut Luthans (2010), stres kerja merupakan reaksi seseorang terhadap kejadian di luar yang menimbulkan kelainan fisik, psikologis, dan perilaku pada pekerja dalam suatu bisnis atau organisasi. Faktor luar yang tidak menguntungkan akan meningkatkan tingkat stres seorang pekerja, yang apabila tidak dikendalikan akan menyebabkan pekerjaan menjadi terganggu.

Stres di tempat kerja ialah keadaan tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, mempengaruhi suasana hati, keadaan pikiran, dan kesehatan fisik karyawan. Peristiwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang disebut stres kerja (King, 2010). Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja ialah tekanan yang dirasakan karyawan terhadap dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006) memberi dukungan terhadap pandangan ini, dengan mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang diakibatkan oleh interaksi seseorang dengan pekerjaannya dan dicirikan oleh seseorang sebagai perubahan dalam dirinya yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normalnya.

Stres di tempat kerja ialah kejadian umum. Hal ini biasanya bermanifestasi sebagai ketidakhahagiaan kerja, namun juga dapat bermanifestasi sebagai keadaan afektif yang kuat termasuk kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Reaksi pasif umum lainnya termasuk kebosanan dan kelelahan, keletihan, keletihan, ketidakberdayaan, keputusasaan, kurangnya gairah, dan depresi (Kaswan, 2015).

1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

1.5.2.1 Faktor Individu

Stres dapat dipengaruhi oleh individu itu sendiri dengan beberapa faktor risiko yang berperan. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

- 1.5.2.1.1 Jenis Kelamin
- 1.5.2.1.2 Umur
- 1.5.2.1.3 Status Pernikahan
- 1.5.2.1.4 Jumlah Anak
- 1.5.2.1.5 Masa Kerja
- 1.5.2.1.6 Kepribadian Tipe A
- 1.5.2.1.7 Penilaian Diri

1.5.2.2 Faktor Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Beberapa faktor pekerjaan tersebut diantaranya:

- 1.5.2.2.1 Kebisingan
- 1.5.2.2.2 Pencahayaan
- 1.5.2.2.3 Suhu
- 1.5.2.2.4 Ventilasi
- 1.5.2.2.5 Konflik Peran
- 1.5.2.2.6 Ketaksaan Peran
- 1.5.2.2.7 Konflik Interpersonal
- 1.5.2.2.8 Ketidakpastian Pekerjaan
- 1.5.2.2.9 Kurangnya Kontrol
- 1.5.2.2.10 Kurangnya Kesempatan Kerja
- 1.5.2.2.11 Jumlah Beban Kerja
- 1.5.2.2.12 Variasi Beban Kerja
- 1.5.2.2.13 Tanggung Jawab terhadap Pekerja Lain
- 1.5.2.2.14 Kemampuan yang Tidak Digunakan
- 1.5.2.2.15 Tuntutan Mental Shift Kerja

1.5.2.3 Faktor Diluar Pekerjaan

Stres dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak berhubungan dengan tempat kerja. Ini terdiri dari masalah uang, kehidupan sosial, dan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat stres yang disebabkan oleh kegiatan ekstrakurikuler dapat memperburuk stres yang sudah dirasakan karyawan dari pekerjaannya. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang berasal dari kegiatan ekstrakurikuler sebaiknya dijalankan. Hal ini dijalankan sebagai upaya untuk menjaga kepuasan kerja seseorang agar tidak menurun dan menghentikan munculnya reaksi stres yang bersumber dari sumber yang ditemui di tempat kerja (Hurrell, 1990).

1.5.2.4 Faktor Pendukung

Faktor dukungan sosial dapat mempengaruhi stres di tempat kerja. Dukungan sosial memiliki berkontribusi dalam mereduksi stres yang dapat dilihat dari empat aspek dukungan sosial antara lain aspek dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif. Ketika seseorang mengalami kesulitan, bantuan tersebut bisa berupa empati. Seseorang yang memiliki empati merasa lebih diterima secara positif di lingkungannya. Seseorang yang mengalami penerimaan positif di tempat kerja kemungkinan besar akan menumbuhkan pandangan positif dan lebih menghargai dirinya sendiri, yang keduanya dapat mengurangi stres di tempat kerja (Akib et. al., 2022).

1.5.3 Dampak Stres Kerja

Stres terkait pekerjaan yang tidak dikelola dapat menimbulkan sejumlah dampak negatif pada karyawan dan produktivitas mereka. Menurut penelitian Indrawan (2016), kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian selanjutnya yang dijalankan oleh Muis (2021) meneliti dampak konflik peran ganda dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan perempuan, mengungkapkan pengaruhnya terhadap produktivitas pekerja.

Selain dampaknya terhadap kesehatan dan kebahagiaan pekerja, stres terkait pekerjaan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap perekonomian (LaMontagne, 2014). Menurut ILO, kerugian tahunan akibat masalah kesehatan mental antara pekerja dan pemberi kerja diperkirakan mencapai £26 miliar di Inggris dan €617 miliar di Eropa. Sebagai ilustrasi tambahan, permasalahan terkait stres menyebabkan kerugian lebih dari \$300 miliar bagi industri layanan kesehatan di Amerika (ILO, 2016).

1.5.4 Stres dan Enzim Alfa Amilase Saliva

Alfa amilase ialah enzim pemecah karbohidrat berkarakteristik baik yang diproduksi terutama di kelenjar ludah parotis dan submandibular manusia dan banyak mamalia lainnya. Terlepas dari perannya dalam pencernaan karbohidrat, beberapa penelitian mengungkapkan sifat lain dari alfa amilase saliva yakni menjadi biomarker stres yang mencerminkan peningkatan aktivitas katekolamin pada sistem saraf simpatis. Kandungan protein dalam air liur, termasuk alfa amilase, diatur oleh sistem saraf simpatis, sedangkan sekresi cairan dirangsang oleh bagian parasimpatis sistem saraf otonom oleh neurotransmitter asetilkolin. Oleh karena itu, konsentrasi amilase dalam air liur mungkin mencerminkan aktivitas sistem saraf simpatis yang berhubungan dengan stres (Hensten A. et al., 2019).

Secara fisiologis, respon stres memiliki dua komponen yaitu respon lambat yang dimediasi oleh sumbu hipotalamus hipofisis adrenal dan respon cepat yang dimediasi oleh sumbu simpatis-adrenomedullary. Aktivasi sumbu hipotalamus hipofisis adrenal dan sistem saraf otonom, kemudian memicu proses neurohormonal yang mengambil bagian dari respon psikosomatis tubuh terhadap situasi stres tertentu. Aktivasi sumbu hipotalamus-hipofisis-adrenal terjadi setelah aktivasi sistem simpatis-adreno-medular. Begitu stressor dirasakan, pelepasan *corticotropin-releasing hormone* (CRH) dirangsang. Selanjutnya, CRH merangsang kelenjar pituitari untuk melepaskan *adrenocorticotropin* (ACTH), yang merangsang korteks adrenal untuk melepaskan glukokortikoid, yang meliputi kortisol, androstenedion, dan *dehydroepiandrosterone* (DHEA). Secara keseluruhan CRH, ACTH, DHEA-sulphate (DHEA-s) dan bentuk non-sulphate (DHEA) ialah biomarker hormonal dari sumbu hipotalamus-hipofisis-adrenal. Hormon-hormon ini dapat mencapai air liur melalui difusi pasif intraseluler, sehingga menunjukkan korelasi yang baik dengan level sirkulasi darah.

Selain itu, aktivasi cepat sistem simpatis-adrenomedullary menyebabkan tingginya konsentrasi epinefrin dan norepinefrin dalam darah. Epinefrin dan

norepinefrin yang dilepaskan berinteraksi dengan reseptor α - dan β -adrenergik di sistem saraf pusat dan pada membran sel otot polos serta organ lain di seluruh tubuh. Kelenjar ludah memiliki sejumlah besar reseptor β -adrenergik yang mendukung sekresi α -amilase air liur (Pérez-Valdecantos, D. et al., 2021).

Sistem simpatis-adrenomedullary, yang diatur oleh norepinefrin (adrenal) di kelenjar ludah, mengatur sekresi amilase dalam air liur. Ada dua proses pengaturan dalam sistem simpatis-adrenomedullary regulasi saraf langsung dan regulasi hormon. Perubahan kadar norepinefrin sebagai respons terhadap beban stres tertunda sekitar 20-30 menit, sehingga menghambat penggunaan regulasi hormonal dalam mendeteksi stres. Sebaliknya, pelepasan amilase air liur sebagai respons terhadap rangsangan saraf langsung terjadi lebih cepat antara satu hingga beberapa menit dibanding dengan regulasi hormon. Kelenjar ludah merespons stres psikologis dengan lebih cepat dan sensitif dibanding kortisol ketika aktivitas amilase dalam air liur diukur. Mereka juga beroperasi sebagai penguat ketika tingkat norepinefrin rendah (Yamaguchi M. et al., 2004).

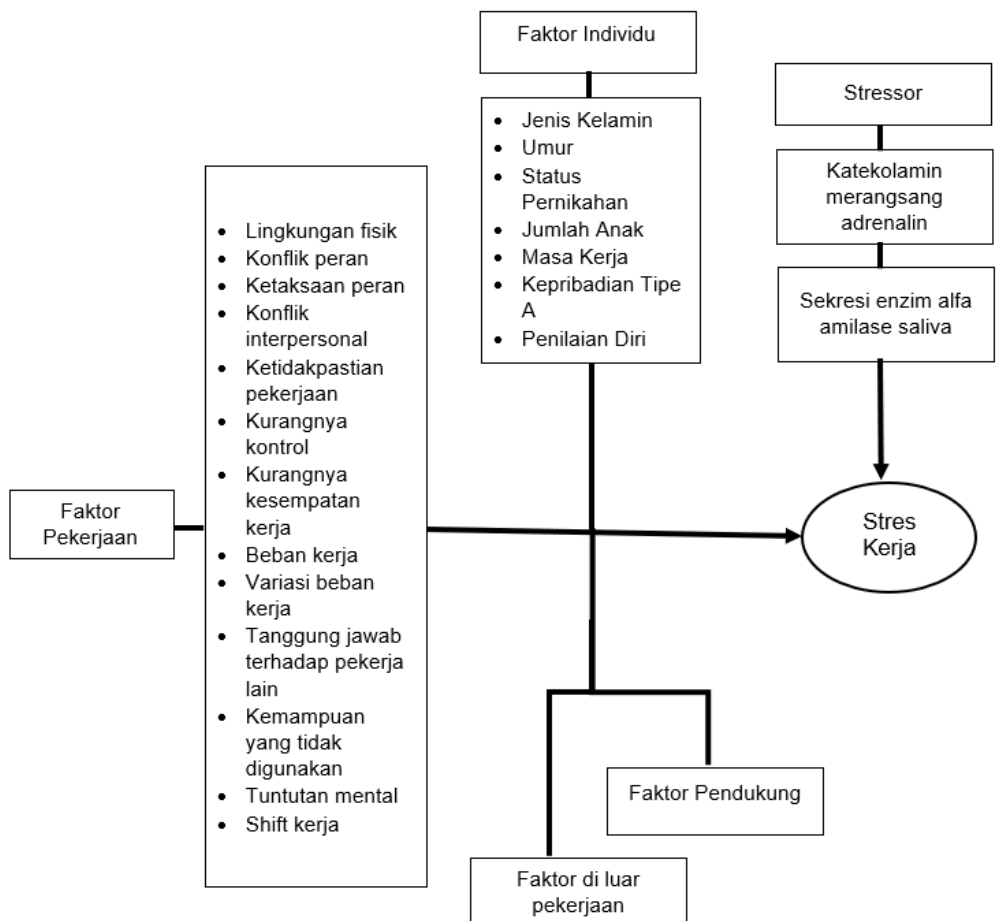
1.6 Tinjauan Umum Perusahaan/Lokasi Penelitian

PT. X adalah salah satu unit operasi di bawah Sub-holding Comercial & Trading PT. Pertamina (Persero). PT. X bergerak di bidang minyak dan gas dengan fokus bisnis di pemasaran, niaga dan distribusi produk hasil pengolahan migas. Produk yang dihasilkan berupa Bahan Bakar Minyak (BBM), Bahan Bakar Khusus (BBK) maupun non BBM. Disamping mengelola bisnis dan operasional, PT. X juga melaksanakan pengelolaan armada dan depot pengisian BBM.

PT. X merupakan satu dari delapan unit bisnis yang beroperasi di wilayah Sulawesi. Cakupan wilayah kerja PT. X meliputi enam provinsi yaitu Provinsi Sulawesi Selatan, Provinsi Sulawesi Barat, Provinsi Sulawesi Tenggara, Provinsi Sulawesi Tengah, Provinsi Gorontalo dan Provinsi Sulawesi Utara. Di wilayah tersebut tersebar 16 terminal bahan bakar minyak, 7 depot LPG, 7 depot pengisian pesawat udara.

Dalam kegiatan proses produksi, PT. X memiliki lebih dari 300 pekerja yang terbagi dalam beberapa unit departemen. Setiap unit departemen memiliki tugas dan fungsi yang berbeda dalam menjalankan kegiatannya. Kegiatan administrasi dilakukan pada bagian kantor sedangkan kegiatan produksi dilakukan pada bagian plant/lokasi produksi.

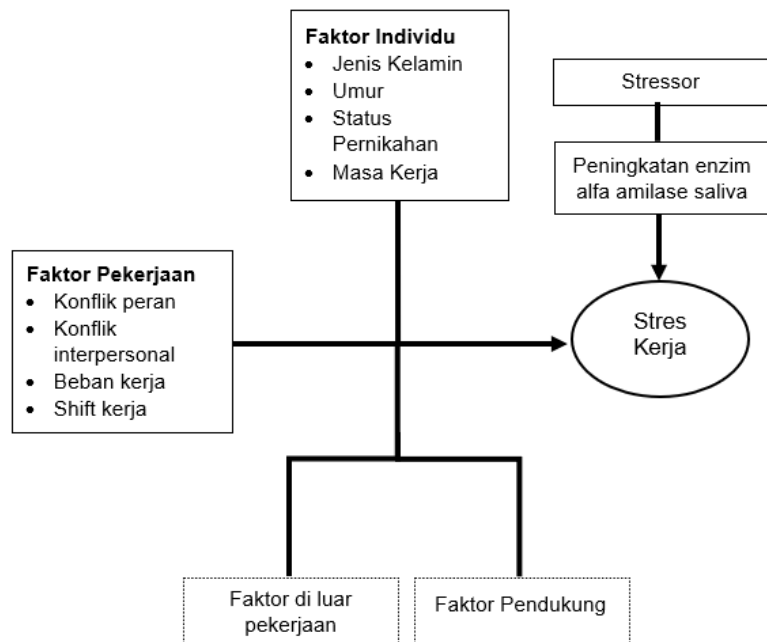
1.7 Kerangka Teori



Gambar 1.1 Kerangka teori dikembangkan dari NIOSH Model of Job Stress (NIOSH, 1999; Hurrell, 1988; Lupien, 2007)

1.8 Kerangka Konsep

Mengacu pada kerangka teori diatas, kemudian disusun kerangka konsep sebagai berikut :



Keterangan:

□ = variabel independen yang diteliti

□ = variabel independen yang tidak diteliti

○ = variabel dependen yang diteliti

Gambar 1.2 Kerangka Konsep

1.9 Hipotesis

1.9.1 Hipotesis Nol (H0)

- 1.9.1.1 Tidak terdapat pengaruh faktor jenis kelamin terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.1.2 Tidak terdapat pengaruh faktor umur terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.1.3 Tidak terdapat pengaruh faktor status pernikahan terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.1.4 Tidak terdapat pengaruh faktor masa kerja terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.1.5 Tidak terdapat pengaruh faktor konflik peran terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.1.6 Tidak terdapat pengaruh faktor konflik interpersonal terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.1.7 Tidak terdapat pengaruh faktor beban kerja terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.1.8 Tidak terdapat pengaruh faktor shift kerja terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.1.9 Tidak terdapat hubungan antara kadar enzim alfa amilase saliva dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.

1.9.2 Hipotesis Kerja (H1)

- 1.9.2.1 Terdapat pengaruh faktor jenis kelamin terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.2.2 Terdapat pengaruh faktor umur terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.

- 1.9.2.3 Terdapat pengaruh faktor status pernikahan terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.2.4 Terdapat pengaruh faktor masa kerja terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.2.5 Terdapat pengaruh faktor konflik peran terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.2.6 Terdapat pengaruh faktor konflik interpersonal terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.2.7 Terdapat pengaruh faktor beban kerja terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.2.8 Terdapat pengaruh faktor shift kerja terhadap stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.
- 1.9.2.9 Terdapat hubungan antara kadar enzim alfa amilase saliva dengan stres kerja pada pekerja di PT. X tahun 2023.

1.10 Definisi Operasional

Tabel 1.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	Stres Kerja	Keluhan stres yang dirasakan responden berdasarkan perubahan fisiologis dan psikologis yang dialami.	NIOSH Generic Job Stress Questionnaire	Ringan = 37-73 Sedang = 74-110 Berat = 111-147 Sangat berat = 148-185	Ordinal
2	Jenis Kelamin	Identitas seksual yang dibawa sejak lahir.	NIOSH Generic Job Stress Questionnaire	Perempuan = 0 Laki-laki = 1	Nominal
3	Umur	Jumlah tahun yang dihitung mulai dari responden lahir sampai waktu pengumpulan data ini dilakukan.	NIOSH Generic Job Stress Questionnaire	Umur dalam tahun ≤35 tahun = 0 >35 tahun = 1 (Depkes RI, 2009)	Ordinal
4	Status Pernikahan	Keterangan yang menunjukkan riwayat pernikahan tenaga kerja sesuai yang tercantum di dalam kartu identitas pekerja.	NIOSH Generic Job Stress Questionnaire	Menikah = 0 Tidak menikah = 1	Nominal
5	Masa Kerja	Jumlah waktu yang telah dilalui pekerja .	NIOSH Generic Job Stress Questionnaire	Lama kerja dalam tahun ≤5 tahun = 0 >5 tahun = 1 (Tarwaka, 2017)	Ordinal
6	Konflik Peran	Tuntutan perusahaan terhadap responden untuk bekerja di luar ketentuan yang berlaku atau cara yang berbeda.	NIOSH Generic Job Stress Questionnaire	Tidak tepat = 14-27 Cukup tepat = 28-41 Tepat = 42-55 Sangat tepat = 56-70	Ordinal

No	Variabel	Definisi	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
7	Konflik Interpersonal	Permasalahan yang dihadapi antara responden dengan rekan kerja akibat interaksi sosial yang tidak terjalin dengan baik.	NIOSH Generic Job Stress Questionnaire	Tidak setuju = 15-29 Setuju = 45-59 Sangat setuju 60-75	Ordinal
8	Beban Kerja	Jumlah mutlak dari waktu dan kemampuan responden untuk menyelesaikan pekerjaan.	NIOSH Generic Job Stress Questionnaire	Ringan = 10-19 Sedang = 20-29 Berat = 30-39 Sangat berat = 40-50	Ordinal
9	Shift Kerja	Kerja bergilir yang dilakukan di luar waktu kerja yang normal.	NIOSH Generic Job Stress Questionnaire	Pola Shift = 0 Pola Tidak Shift = 1	Nominal
10	Enzim alfa amilase saliva	Enzim yang disekresikan oleh kelenjar saliva karena stimulasi adrenergik sebagai bentuk respon dari stres.	Cocorometer (Nipro Co., Japan)	Ringan = <46 Sedang = 46-60 Berat = >60	Ordinal

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik. Desain studi yang digunakan pada penelitian ini adalah potong lintang. Penelitian dengan studi potong lintang merupakan rancangan analitik yang bertujuan untuk menelaah sebab akibat yang diukur secara bersamaan pada suatu waktu tertentu.

2.2 Lokasi dan Waktu

Penelitian akan dijalankan di PT. X yang merupakan perusahaan negara di sektor minyak dan gas yang berlokasi di Sulawesi. Periode penelitian ialah bulan Oktober-November 2023.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini ialah pekerja waktu tidak tertentu (PWTT) di PT. X yakni sejumlah 318 orang yang tersebar di Sulawesi.

2.3.2 Sampel

Pendekatan *simple random sampling* diterapkan untuk menjalankan pengambilan sampel pada penelitian ini. Oleh karena itu, setiap komponen atau individu dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Besar sampel dihitung menerapkan rumus berikut dari Lemeshow (1990):

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot 1-\alpha/2 \cdot p \cdot q}{d^2(N-1) + Z^2 \cdot 1-\alpha/2 \cdot p \cdot q}$$

Keterangan :

N = besaran sampel

N = besaran populasi

$Z^{2(1-\alpha/2)} = 1,96$ untuk $\alpha 0,05$ (tingkat kepercayaan 95%)

p = proporsi (0,5)

q = $1 - p$

d = kesalahan mutlak yang dapat ditoleransi 10%

Berdasarkan rumus di atas, besaran sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{318 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{0,1^2 \cdot (318-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{305,4}{4,13}$$

$$n = 74,6$$

Jadi minimal besar sampel yang diperlukan dari jumlah total populasi pada penelitian ini ialah sebanyak 75 orang pekerja waktu tidak tertentu (PWTT) di PT. X.

2.4 Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Pengumpulan data primer dilakukan dengan pengisian kuesioner oleh pekerja di PT. X. Teknik pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada pekerja yang menjadi sampel penelitian. Di awal kuesioner dijelaskan maksud dan tujuan penelitian serta cara pengisian kuesioner.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire* yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Pemilihan kuesioner ini didasarkan pada fakta bahwasanya kuesioner ini memuat variabel-variabel indikator yang mempengaruhi stres kerja serta variabel-variabel yang cukup baik dan komprehensif

untuk menilainya. Selain itu, validitas dan reliabilitas kuesioner ini telah diperiksa. Setiap faktor yang mempengaruhi mempunyai nilai koefisien Cronbach alpha lebih besar dari 0,7 berdasarkan penelitian Kazronian et al. (2013). Seperti penelitian sebelumnya, penelitian Jefri (2017) di Indonesia menghasilkan nilai reliabilitas lebih besar dari 0,7.

Pengambilan keputusan untuk uji validitas dapat diketahui dari nilai R dan p-value dari pengujian korelasi antara item pertanyaan dengan total skor jawaban setiap item. Nilai R hitung lebih besar dari R table atau p-value kurang dari 0.05 maka dinyatakan item pertanyaan valid. Untuk uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach alpha sebagai penarikan kesimpulan.

Tabel 2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pertanyaan Pada Variabel Independen

Variabel	Item pertanyaan	R hitung	P value	Keterangan	Cronbach Alpha
Beban Kerja	BK1	0.846	0.00*	Valid	0.790
	BK2	0.803	0.00*	Valid	
	BK3	0.732	0.00*	Valid	
	BK4	0.728	0.00*	Valid	
	BK5	0.800	0.00*	Valid	
	BK6	0.694	0.00*	Valid	
	BK7	0.718	0.00*	Valid	
	BK8	0.228	0.042*	Valid	
	BK9	0.295	0.008*	Valid	
	BK10	0.226	0.044*	Valid	

Variabel	Item pertanyaan	R hitung	P value	Keterangan	Cronbach Alpha
Konflik Peran	KP1	0.501	0.00*	Valid	0.811
	KP2	0.65	0.00*	Valid	
	KP3	0.528	0.00*	Valid	
	KP4	0.372	0.001*	Valid	
	KP5	0.599	0.00*	Valid	
	KP6	0.475	0.00*	Valid	
	KP7	0.653	0.00*	Valid	
	KP8	0.434	0.00*	Valid	
	KP9	0.272	0.015*	Valid	
	KP10	0.67	0.00*	Valid	
	KP11	0.657	0.00*	Valid	
	KP12	0.705	0.00*	Valid	
	KP13	0.53	0.00*	Valid	
	KP14	0.603	0.00*	Valid	
Konflik Interpresonal	KI1	0.638	0.00*	Valid	0.893
	KI2	0.616	0.00*	Valid	
	KI3	0.39	0.00*	Valid	
	KI4	0.764	0.00*	Valid	
	KI5	0.655	0.00*	Valid	
	KI6	0.547	0.00*	Valid	
	KI7	0.615	0.00*	Valid	
	KI8	0.667	0.00*	Valid	
	KI9	0.774	0.00*	Valid	
	KI10	0.251	0.025*	Valid	
	KI11	0.741	0.00*	Valid	
	KI12	0.727	0.00*	Valid	
	KI13	0.556	0.00*	Valid	
	KI14	0.594	0.00*	Valid	
	KI15	0.765	0.00*	Valid	
	KI16	0.737	0.00*	Valid	

*P-value < 0.05: pernyataan valid

Untuk validitas item pertanyaan pada variabel independen yang terdiri atas variabel beban kerja, konflik peran dan konflik interpersonal, diselidiki didasarkan atas korelasi antara setiap item pertanyaan terhadap total skor setiap variabel. Kriteria validitas suatu item pertanyaan dikatakan valid jika nilai R hitung lebih besar dari nilai R table = 0.190 atau p-value secara keseluruhan < 0.05. Pada Tabel 4.1 diatas, diketahui bahwasanya semua item pertanyaan pada variabel independen telah valid.

Pengambilan keputusan terkait reliabilitas instrumen pertanyaan dapat menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Instrumen penelitian dinyatakan dapat digunakan jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.3, dengan pengkategorian sebagai berikut:

- 0.80 < *Cronbach Alpha* < 1, reliabilitas sangat handal
- 0.60 < *Cronbach Alpha* < 0.80, reliabilitas handal
- 0.40 < *Cronbach Alpha* < 0.60, reliabilitas cukup handal
- *Cronbach Alpha* < 0.40, dinyatakan tidak reliabel.

Diketahui bahwasanya, dari ketiga variabel yang diterapkan dipenelitian dinyatakan handal. Adapun validitas dan reliabilitas item pertanyaan pada variabel stres diberikan pada Tabel 2.2 berikut.

Tabel 2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pertanyaan Pada Variabel Dependen (Stres Kerja)

Item pertanyaan	R hitung	P value	Keterangan	Cronbach Alpha
ST1	0.727	0.00*	Valid	
ST2	0.55	0.00*	Valid	
ST3	0.506	0.00*	Valid	
ST4	0.249	0.026*	Valid	
ST5	0.651	0.00*	Valid	
ST6	0.759	0.00*	Valid	
ST7	0.294	0.004*	Valid	
ST8	0.359	0.001*	Valid	
ST9	0.728	0.00*	Valid	

Item pertanyaan	R hitung	P value	Keterangan	Cronbach Alpha
ST10	0.766	0.00*	Valid	0.948
ST11	0.75	0.00*	Valid	
ST12	0.519	0.00*	Valid	
ST13	0.5	0.00*	Valid	
ST14	0.718	0.00*	Valid	
ST15	0.783	0.00*	Valid	
ST16	0.53	0.00*	Valid	
ST17	0.554	0.00*	Valid	
ST18	0.776	0.00*	Valid	
ST19	0.787	0.00*	Valid	
ST20	0.587	0.00*	Valid	
ST21	0.494	0.00*	Valid	
ST22	0.377	0.001*	Valid	
ST23	0.619	0.00*	Valid	
ST24	0.656	0.00*	Valid	
ST25	0.685	0.00*	Valid	
ST26	0.601	0.00*	Valid	
ST27	0.595	0.00*	Valid	
ST28	0.61	0.00*	Valid	
ST29	0.598	0.00*	Valid	
ST30	0.639	0.00*	Valid	
ST31	0.417	0.00*	Valid	
ST32	0.609	0.00*	Valid	
ST33	0.573	0.00*	Valid	
ST34	0.601	0.00*	Valid	
ST35	0.592	0.00*	Valid	
ST36	0.686	0.00*	Valid	
ST37	0.682	0.00*	Valid	

Tabel 2.2 di atas menunjukkan bahwasanya dari 37 item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel stres kerja, semuanya dianggap valid. Adapun nilai Cronbach alpha sebesar 0.948 dikategorikan sangat handal.

Untuk kadar alfa amilase saliva diukur menggunakan perangkat portable Cocorometer (Nipro Co., Jepang). Alat ini terdiri dari monitor dan test strip. Saliva dikumpulkan melalui test strip yang selanjutnya dipindahkan ke alat untuk pengukuran.

2.5 Pengolahan dan Analisis Data

2.5.1 Pengolahan Data

3.5.1.1 *Data Coding*

Proses pengkategorian data dan pengkodean tanggapan responden dikenal dengan istilah data coding. Untuk mempermudah pengolahan data tambahan, hal ini dijalankan pada saat merancang kuesioner. Setiap bagian dari kuesioner diterapkan coding.

3.5.1.2 *Data Editing*

Data editing dijalankan untuk memverifikasi kebenaran informasi yang akurat dan menyeluruh, meliputi konsistensi dalam menjawab pertanyaan kuesioner, keakuratan pengisian formulir, dan kelengkapan pengisian.

3.5.1.3 *Data Entry*

Data entry ialah proses memasukkan data dari hasil kuesioner yang sudah diberikan kode pada masing-masing variabel. Untuk analisis, data dimasukkan ke dalam perangkat lunak SPSS.

3.5.1.4 *Data Cleaning*

Tahapan ini dilakukan dengan pengecekan kembali data yang telah dimasukkan ke program SPSS. Hal ini guna memastikan kelengkapan data dan siap untuk diolah dan dianalisis.

2.5.2 Analisis Data

3.5.2.1 Analisis Univariat

Distribusi frekuensi dan persentase masing-masing variabel independen dan dependen di

penelitian ini dijelaskan dengan menerapkan analisis univariat.

3.5.2.2 Analisis Bivariat

Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen diterapkan analisis bivariabel. Uji chi-square diterapkan dalam proses analisis data.

3.5.2.3 Analisis Multivariat

Untuk mengetahui keterkaitan antara faktor independen dan variabel dependen diterapkan analisis multivariabel. Pengujian regresi diterapkan dalam proses analisis data.

2.6 Penyajian Data

Data yang telah diolah akan disajikan dalam bentuk tabel dengan disertai narasi.