

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI REKTORAT UNIVERSITAS HASANUDDIN



**DIRNA AKIRAH
K011191030**



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN STRES
KERJA PADA PEGAWAI DI REKTORAT UNIVERSITAS HASANUDDIN**

DIRNA AKIRAH

K011191030



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

PERNYATAAN PENGAJUAN

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN STRES
KERJA PADA PEGAWAI DI REKTORAT UNIVERSITAS HASANUDDIN**

DIRNA AKIRAH

K011191030

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

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

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN STRES
KERJA PADA PEGAWAI DI REKTORAT UNIVERSITAS HASANUDDIN**

DIRNA AKIRAH
K011191030

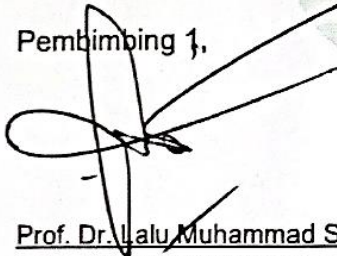
Skripsi,

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Fakultas Kesehatan
Masyarakat pada tanggal 16 Juli 2024 dan dinyatakan
telah memenuhi syarat kelulusan
pada

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

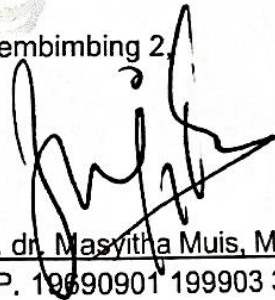
Mengesahkan:

Pembimbing 1,



Prof. Dr. Idris Muhammad Saleh, SKM., M.Kes.
NIP. 19790816 200501 1 005

Pembimbing 2,



Dr. dr. Masyitha Muis, MS
NIP. 19690901 199903 3 002

Mengetahui:

Ketua Program Studi



Dr. Hasnawati Amqam, SKM., MSc.
NIP. 19760418 200501 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN KELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja di Rektorat Universitas Hasanuddin" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes. dan Dr. dr. Masyitha Muis, MS. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun 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 skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi 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 skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 16 Juli 2024



DIRNA AKIRAH

K011191030

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kepada Allah SWT., atas berkat rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa pula, salam serta shalawat dikirimkan kepada junjungan nabi kita, Baginda Rasulullah Muhammad SAW., yang telah membimbing umat manusia dari zaman kebodohan menuju zaman kaya akan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Dalam proses penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak luput dari orang-orang istimewa yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan menopang penulis dalam lantunan doa, maka dari itu izinkan penulis untuk berterima kasih dan memberikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta sosok ayah Budi dan mama Nirwana, S.Pd., beserta adik-adikku tercinta Dirfan Febrian, Dirgham Haidar Arhab dan Nurfadilah Arsyila atas semangat, cinta, kasih sayang, dukungan dalam bentuk moral maupun materi, dan doa yang tiada hentinya diberikan kepada penulis. Ucapan terima kasih dan penghargaan juga diberikan kepada Bapak Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.kes., selaku pembimbing 1 dan Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS selaku pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penulis melakukan penelitian hingga menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Awaluddin, SKM., M.Kes., dan Bapak Sudirman Nasir, S.Ked., MWH., Ph.D. selaku penguji atas kritik, arahan dan saran selama penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin, seluruh pegawai rektorat yang telah bersedia menjadi responden penelitian penulis dan seluruh jajaran Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan penulis fasilitas selama menempuh masa studi. Akhirnya, untuk keluarga besar Alm. Latok Sidik dan Nenek Sima' bersama keluarga besar Latok Etta Bahrun dan Nenek Ima' yang selalu memberikan dukungan, hiburan dan doa. Tak lupa pula, saya ucapkan terima kasih kepada teman-temanku tercinta khususnya Regita dan Aura, teman-teman "Bismillah Surgaki", rekan seperjuangan "KASSA" khususnya rekan Departemen K3 angkatan 2019, teman-teman PBL Desa Paddinging, KKNT 108 PUPR Maros Posko Bonto Mate'ne, rekan magang, rekan organisasi, dan semua pihak yang secara sadar atau tidak terlibat dalam mendukung, mendoakan, dan memberikan semangat serta motivasi kepada penulis.

Dengan demikian, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari skripsi ini, baik dari materi maupun teknik penyajiannya, mengingat kurangnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis harapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi perbaikan penulisan skripsi ini.

Penulis

Dirna Akirah

ABSTRAK

Dirna Akirah. **Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin** (dibimbing oleh Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes dan Dr. dr. Masyitha Muis, MS)

Latar Belakang: Stres Kerja merupakan tekanan psikologis tenaga kerja yang berhubungan dengan keresahan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, dan kelelahan emosional sebagai dampak dari pekerjaannya sehingga dapat memengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental pekerja. Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018 mengemukakan bahwa presentasi terbesar penderita stres ditemukan pada pegawai swasta dengan persentase sebesar 4,8% dan juga pada Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah penderita sebesar 2,4%.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin. **Metode:** Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan menggunakan metode *cross sectional study*. Penelitian dilakukan di Rektorat Universitas Hasanuddin pada bulan Januari-Februari 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah 490 pegawai dengan jumlah sampel 87 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional stratified random sampling*. Adapun analisis data univariat dan bivariat dengan pendekatan uji *Chi Square* menggunakan SPSS dengan melihat nilai *p-value*.

Hasil: Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan responden yang mengalami stres dengan kategori rendah sebanyak 62 responden (71,3%), dan stres dengan kategori tinggi sebanyak 25 responden (28,7%). Stres kerja memiliki hubungan dengan beban kerja ($p=0,009$), dukungan sosial ($p=0,017$), dan tuntutan mental ($p=0,012$), sedangkan umur ($p=0,058$) dan masa kerja ($p=0,736$) tidak memiliki hubungan dengan kejadian stres kerja. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja, dukungan sosial, tuntutan mental dan tidak terdapat hubungan signifikan antara umur dan masa kerja terhadap kejadian stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin. Diharapkan kepada pihak jajaran pimpinan rektorat untuk mampu memberikan proporsional uraian jenis kerja pegawai dengan jumlah pegawai sesuai di bidangnya dan bagi pegawai diharapkan mampu mengenali gejala atau tanda-tanda stres sedini mungkin sehingga mampu menerapkan manajemen stres.

Kata Kunci: Stres Kerja, Pegawai, Rektorat, Universitas

ABSTRACT

Dirna Akirah. ***Factors Associated with Occupational Stress in Employees at Hasanuddin University Rectorate*** (supervised by Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes and Dr. dr. Masyitha Muis, MS)

Background: Job stress is the psychological pressure experienced by workers, characterized by restlessness, tension, anxiety, worry, and emotional exhaustion resulting from their work, which can affect workers' emotions, cognitive processes, and mental condition. The Indonesian Basic Health Research (Riskesdas) in 2018 shows that the largest percentage of stress sufferers is among private employees, at 4.8%, and among Civil Servants, at 2.4%.

Objective: This research aims to determine the factors related to the incidence of work stress among employees at the Hasanuddin University Rectorate. **Method:** The type of research used is analytical observational, employing the cross-sectional study method. The research was conducted at the Hasanuddin University Rectorate from January to February 2024. The population in this study consisted of 490 employees, with a sample size of 87. The sampling technique used was proportional stratified random sampling. Univariate and bivariate data analysis was carried out using the Chi-Square test approach with SPSS, considering the p-value.

Results: Based on the results of the research analysis, it is shown that 62 respondents (71.3%) experienced stress in the low category, while 25 respondents (28.7%) experienced stress in the high category. Job stress was found to be related to workload ($p=0.009$), social support ($p=0.017$), and mental demands ($p=0.012$), whereas age ($p=0.058$) and work period ($p=0.736$) showed no relationship with the incidence of work stress. **Conclusion:** The research show there is a significant relationship between workload, social support, and mental demands on the incidence of work stress, while there is no significant relationship between age and length of service on the incidence of work stress among employees at the Hasanuddin University Rectorate. It is hoped that the rectorate leadership will be able to provide a proportional description of the type of work of employees with the number of employees in their field, and employees are expected to be able to recognize symptoms or signs of stress as early as possible so that they can implement stress management.

Keywords: Work Stress, Employees, Rectorate, University

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | i |
| ABSTRAK | ii |
| ABSTRACT | iii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| DAFTAR LAMPIRAN | vii |
| DAFTAR SINGKATAN | viii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.4 Landasan Teori | 8 |
| BAB II METODE PENELITIAN..... | 14 |
| 2.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 14 |
| 2.2 Metode Penelitian | 14 |
| 2.3 Pelaksanaan Penelitian..... | 14 |
| 2.4 Pengamatan dan Pengukuran | 17 |
| BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN | 20 |
| 3.1 Hasil Penelitian | 20 |
| 3.2 Pembahasan | 25 |
| 3.3 Keterbatasan Penelitian | 39 |
| BAB IV PENUTUP | 41 |
| 4.1 Kesimpulan..... | 41 |
| 4.2 Saran | 41 |
| DAFTAR PUSTAKA | 43 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1 Jumlah Sampel Penelitian | 16 |
| Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Pegawai Rektorat di Universitas Hasanuddin | 20 |
| Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur pada Pegawai Rektorat di Universitas Hasanuddin | 21 |
| Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Pegawai Rektorat di Universitas Hasanuddin | 21 |
| Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja pada Pegawai Rektorat di Universitas Hasanuddin | 21 |
| Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Dukungan Sosial pada Pegawai Rektorat di Universitas Hasanuddin | 22 |
| Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Mental pada Pegawai Rektorat di Universitas Hasanuddin | 22 |
| Tabel 8 Analisis Hubungan Umur dengan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai Universitas Hasanuddin | 23 |
| Tabel 9 Analisis Hubungan Masa Kerja dengan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai Universitas Hasanuddin | 23 |
| Tabel 10 Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai Universitas Hasanuddin | 24 |
| Tabel 11 Analisis Hubungan Dukungan Sosial dengan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai Universitas Hasanuddin | 24 |
| Tabel 12 Analisis Hubungan Tuntutan Mental dengan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai Universitas Hasanuddin | 25 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------|---|
| Gambar 1 Kerangka Teori..... | 9 |
| Gambar 2 Kerangka Konsep | 9 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Surat Izin Pengambilan Data Awal
- Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Fakultas Kesehatan Masyarakat
- Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- Lampiran 5. Hasil Analisis Data
- Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7. Biodata Peneliti

DAFTAR SINGKATAN

| Singkatan | Arti dan Penjelasan |
|----------------|--|
| K3 | Keselamatan dan Kesehatan Kerja |
| ILO | <i>International Labour Organization</i> |
| WHO | <i>World Health Organization</i> |
| HSE | <i>Health and Safety Executive</i> |
| AIS | <i>The American Institute of Stress</i> |
| LSC | <i>Labour Force Survey</i> |
| MMB | <i>Mercer Marsh Benefit</i> |
| Riskesdas | Riset Kesehatan Dasar |
| LDR | <i>Long Distance Relationship</i> |
| PSS-10 | <i>Perceived Stress Scale</i> |
| UKPBJ | Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa |
| NIOSH | <i>National Institute for Occupational Safety & Health</i> |
| SPSS | <i>Statistical Program for Social Science</i> |
| H ₀ | Hipotesis Nol |
| H _a | Hipotesis Alternatif |
| Unhas | Universitas Hasanuddin |
| BAN-PT | Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi |
| OTK | Organisasi dan Tata Kerja |
| UI | Universitas Indonesia |
| PP | Peraturan Pemerintah |
| RI | Republik Indonesia |
| FIPIA | Fakultas Ilmu Pasti dan Ilmu Alam |
| FKHP | Fakultas Kedokteran Hewan dan Peternakan |
| PTN BH | Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum |
| Ha | <i>Hektar Are</i> |
| Prodi | Program Studi |
| D3 | Diploma 3 |
| D4 | Diploma 4 |
| MHL | <i>Mental Health Literacy</i> |
| CAPS | <i>Counseling and Psychological Services</i> |
| EAP | <i>Employee Assistance Program</i> |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi merupakan era perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan terjadinya pertumbuhan ekonomi dunia yang sangat pesat secara Internasional, sehingga seluruh negara perlu melakukan adaptasi atau penyesuaian dengan perkembangan tersebut. Indonesia merupakan salah satu negara yang gencar melakukan pertumbuhan ekonomi global. Globalisasi perekonomian ini mengakibatkan terjadinya persaingan dalam lingkungan pekerjaan yang kompleks. Kompetitif persaingan dalam dunia kerja yang beragam profesi menuntut tenaga kerja memiliki keunggulan khusus, mulai dari pekerjaan yang ringan hingga pekerjaan yang menguras pikiran dan tenaga (Rusman, 2022).

Sumber daya manusia merupakan komponen yang memegang peran penting dalam keberlangsungan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, Tenaga kerja juga membutuhkan perlindungan untuk dapat memastikan hak-haknya agar dihormati dan bekerja dalam lingkungan yang aman dan adil. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja menjadi bagian terpenting dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan setiap perusahaan bahwa sangat penting pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi tenaga kerja.

Indonesia telah menerapkan regulasi dalam menunjang terwujudnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, termasuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 yang juga menjelaskan secara rinci terkait penjaminan keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani pada tenaga kerja. Adanya landasan peraturan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja mampu memberikan jaminan rasa aman dan nyaman, perlindungan moral, kesusilaan, nilai-nilai agama, serta harkat dan martabat kepada tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan instansi atau perusahaannya, dan juga dapat memelihara faktor-faktor lingkungan kerja sehingga mampu meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja (Murtiasih & I Wayan Gde Wiryawan, 2022).

Perlindungan tenaga kerja mencakup berbagai aspek, termasuk hak-hak dasar, kondisi kerja yang layak, upah yang adil, serta kesejahteraan dan keamanan di tempat kerja. Perlindungan K3 merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, perusahaan dan tenaga kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Kebijakan K3 yang efektif dapat mencegah kecelakaan dan penyakit kerja. Untuk itu, manajemen perlindungan tenaga kerja perlu diterapkan pada setiap perusahaan atau instansi sebagai bentuk pendekatan yang terorganisir dalam mencegah segala bentuk ancaman yang

mampu menyebabkan terjadinya gangguan terhadap kesehatan pekerja baik secara fisik maupun mental (Street, 2019).

Dalam dunia kerja, tenaga kerja menjadi sasaran dari pembangunan dikarenakan tenaga kerja mampu berkembang dan mengembangkan sesuatu. Dengan kemajuan di segala bidang akan membuat tenaga kerja semakin sibuk dalam pekerjaannya untuk mencapai target dengan hasil yang memuaskan secara kualitas dan kuantitas dalam waktu yang lebih singkat. Proses adaptasi setiap tenaga kerja terhadap pekerjaannya berbeda-beda dikarenakan adanya karakteristik individu yang berbeda-beda, watak atau perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan budaya yang beragam serta faktor-faktor lainnya. Tenaga kerja akan merasa aman terhadap pekerjaannya jika tenaga kerja tidak khawatir dengan ancaman sehingga tidak dengan mudah mengalami stres. Stres yang muncul di lingkungan pekerjaan disebut stres akibat kerja (Hasibuan dkk., 2020).

Hasibuan (2016) mendeskripsikan stres kerja sebagai suatu gambaran tekanan pada psikologis atau perasaan tenaga kerja yang berhubungan dengan keresahan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, dan kelelahan emosional sebagai dampak dari pekerjaannya sehingga dapat memengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental pekerja. Respon psikologis pekerja ini diakibatkan adanya pertahanan yang berlebihan terhadap kondisi yang tidak seimbang antara tuntutan pekerjaannya dan kemampuan. Stres kerja diartikan juga suatu kondisi yang dialami pekerja akibat dari ketidaksesuaian karakteristik dan kemampuan dengan lingkungan pekerjaan yang tidak menyenangkan sehingga mengakibatkan pekerja merasa kesusahan dan tertekan (Hermawan, 2022).

Stres merupakan masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir akibat dari adanya tekanan emosional yang dihadapi seseorang yang sedang menghadapi tuntutan besar dan hambatan-hambatan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hans et al., (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan masalah organisasi yang memengaruhi kinerja dan pertumbuhan organisasi dalam persaingan lingkungan (Muis, M., dkk., 2021).

Stres merupakan masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir akibat dari adanya tekanan emosional yang dihadapi seseorang yang sedang menghadapi tuntutan besar dan hambatan-hambatan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hans et al., (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan masalah organisasi yang memengaruhi kinerja dan pertumbuhan organisasi dalam persaingan lingkungan (Muis, M., dkk., 2021).

Stres merupakan masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir akibat dari adanya tekanan emosional

yang dihadapi seseorang yang sedang menghadapi tuntutan besar dan hambatan-hambatan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hans et al., (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan masalah organisasi yang memengaruhi kinerja dan pertumbuhan organisasi dalam persaingan lingkungan (Muis, M., dkk., 2021).

Permasalahan stres kini dikaitkan langsung sumber atau faktor penyebabnya. Dalam artian, pekerja yang bersentuhan langsung dengan sumber penyebab kejadian stres belum menjamin pekerja tersebut mengalami gangguan psikologis maupun secara fisiologis. Hal ini disebabkan oleh, cara para pekerja menanggapi, merespon, menghadapi, dan mengelola stres tersebut berbeda-beda. Kebanyakan juga pekerja tidak menyadari terhadap permasalahan stres yang dialaminya dan menganggap permasalahan ini tidak perlu ditangani segera atau pekerja menganggap permasalahan akan hilang dengan sendirinya. Persepsi terkait stres kerja inilah yang akan menghantarkan pekerja mengalami gangguan kejiwaan, sehingga banyak terjadi kecelakaan kerja yang dialami pekerja (Manabung dkk., 2018).

Beberapa penelitian yang mengungkapkan kasus stres kerja, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Laeeque tahun 2014, yang menemukan bahwa pekerja yang mengalami stres di tempat kerja akan kesulitan mencapai tujuan dari instansi atau perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu menemukan keterkaitan kejadian stres kerja yang dapat merugikan diri pekerja sebagai individu dan merugikan perusahaan karena stres kerja sangat berpengaruh pada kualitas produktivitas dalam bekerja (Parashakti & Ekhsan, 2022).

Menurut data *World Health Organization* (WHO) (2022) diperkirakan secara global terdapat 12 miliar hari kerja yang hilang setiap tahunnya disebabkan oleh depresi, kecemasan atau stres dengan kerugian yang mencapai hingga 1 triliun dolar per tahunnya karena kehilangan produktivitas kerja. *International Labour Organization* (ILO) (2021) juga mengungkapkan hasil riset IPSOS dan Forum Ekonomi Dunia menyatakan 13.000 pekerja di 28 negara mengalami gangguan mental. Pada tahun 2019 terdapat 15% orang dewasa dengan usia kerja diperkirakan mengalami gangguan jiwa (Putri Mahastuti dkk., 2019).

Data terbaru *Labour Force Survey* (LSC) yang dirilis melalui data statistik *Health and Safety Executive* atau HSE (2020) yang melaporkan selama periode 2017/2018 terdapat jumlah kasus stres akibat dari pekerjaan sebanyak 595.000 dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja yang depresi dan kecemasan. Periode 2018/2019 sekitar 602.000 kasus stres yang diakibatkan dari pekerjaan berupa depresi atau kecemasan dengan tingkat prevalensi yang sama. Dari keseluruhan data, kategori yang memperoleh data kasus yang paling tertinggi ialah tenaga kerja profesi administrasi publik sebesar 2.500 (2,5%) dengan angka prevalensi per 100.000 pekerja. HSE (2022) juga melaporkan ada perkiraan 17 juta hari kerja hilang karena stres, depresi, atau kecemasan

terkait pekerjaan pada periode tahun 2022/2021. Dari data tersebut, kejadian stres kerja mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Tenaga kerja di berbagai negara maju juga teridentifikasi mengalami kejadian stres kerja. Data CFO tahun 2016 pada kawasan Asia Pasifik, stres kerja mencapai 48% kasus yang melebihi rata-rata data stres kerja secara global. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Regus pada tahun 2012 didapatkan bahwa tingkat stres kerja di berbagai negara seperti Malaysia mencapai 57%, Singapura 63%, Hongkong 62%, Vietnam 71% (Muis, M., dkk., 2021).

Selain itu, berdasarkan survei yang dilakukan oleh *The American Institute of Stress* (AIS) tahun 2017, para pekerja di Amerika Serikat melaporkan 40% pekerja menyatakan pekerjaannya sangat menegangkan, kemudian 29% pekerja merasa cukup atau sangat stres di tempat kerja, dan 26% pekerja mengatakan bahwa mereka sering atau sangat sering kelelahan atau stres karena pekerjaan (Saleh, 2022).

Tren stres akibat pekerjaan terjadi di berbagai negara karena stres kerja sangat umum terjadi pada tenaga kerja. Sementara data yang didapatkan oleh Regus Asia, ketika melakukan survei diperoleh 64% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stres pada tahun 2015. Sementara itu, tren pekerja yang mengalami peningkatan stress kerja dari tahun sebelumnya sebesar 9%. Survei data tersebut menunjukkan bahwa presentasi kejadian stres pada pekerja masih tinggi bahkan melebihi dari setengah dari jumlah keseluruhan pekerja di Indonesia. Tingginya persentase stres kerja yang dialami oleh pekerja dipicu oleh faktor individu dan pekerjaannya (Habibi & Jefri, 2018).

Data dari Kementerian Kesehatan pada tahun 2020 menjelaskan bahwa terdapat 18.000 gangguan jiwa dan 23.000 menderita depresi yang merupakan gangguan kesehatan mental akibat dari pekerjaan. Gangguan kesehatan mental juga ditemukan pada tahun 2021 yang mencapai angka sebesar 9,8% dan stres akibat kerja berakibat fatal mencapai 35%. Hasil survei terbaru yang telah dilakukan oleh MMB melibatkan 1.000 pekerja di Indonesia juga menemukan 2 dari 5 pekerja mengalami stres akibat kerja (Trisnasari & Wicaksono, 2021).

Berdasarkan data Biro Statistik Ketenagakerjaan Departemen Dalam Negeri pun diperkirakan kurang lebih 40% kasus ketidakkonsistenan keluar dan masuknya tenaga kerja di tempat kerja diakibatkan oleh stres. Kasus inipun didukung dengan meningkatnya kunjungan pasien ke dokter dengan keluhan masalah gangguan kesehatan mental yang mencapai 60-90%. Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa terjadi kerentanan permasalahan kesehatan emosional atau psikologis pada pekerja (Wakhid dkk., 2020).

Sulawesi Selatan merupakan salah satu provinsi yang memiliki angka kejadian stres kerja yang cukup tinggi. Berdasarkan data yang dikemukakan pada Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) pada tahun 2018 didapatkan presentasi penderita stres dan depresi mencapai 7,8%. Angka tersebut membuktikan bahwa jumlah kejadian stres akibat kerja di Sulawesi Selatan

melebihi rata-rata nasional yaitu sebesar 6,1%. Kebanyakan penderita stres ditemukan pada pegawai swasta dengan presentasi sebesar 4,8% melampaui presentase Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah penderita sebesar 2,4%.

Gangguan emosional atau kesehatan mental dapat dialami segala sektor profesi tenaga kerja baik formal maupun informal. Salah satu pekerja yang tergolong formal adalah pegawai atau karyawan pemerintahan di Indonesia. Pegawai merupakan salah satu unsur investasi yang efektif dalam pengembangannya dalam bentuk kinerja atau produktivitas sehingga menjamin pencapaian tujuan dari suatu instansi untuk jangka panjang. Pegawai secara individu harus mampu mendukung segala bentuk keputusan, pelaksanaan strategi organisasi dan mampu melakukan dukungan terhadap perubahan manajemen. Namun, terkadang hal inilah yang menyebabkan pegawai mengalami stres. Pegawai memiliki peran dan banyak tugas yang perlu diselesaikan dalam suatu waktu tertentu (Nur Safitri & Kasmari, 2022).

Pegawai Rektorat merupakan pegawai yang bekerja di bawah tekanan pimpinan, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, sehingga pegawai tidak memiliki kesempatan untuk bersantai atau memiliki banyak istirahat dalam bekerja. Di sisi lain, terdapat tekanan kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa maupun dosen serta terdapat beberapa tuntutan yang diberikan oleh karyawan, seperti peningkatan pelayanan dan *zero error* dalam pekerjaan. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, khususnya untuk unit kerja sumber daya manusia dituntut untuk bekerja keras karena setiap sumber daya manusia yang terlibat dalam sebuah universitas diperhatikan dalam kesejahteraannya sehingga memiliki tuntutan yang berbeda-beda dalam mendapatkan pelayanan yang maksimal.

Dampak yang ditimbulkan dari kejadian stres kerja secara menyeluruh baik dari segi individu, keluarga, organisasi, maupun masyarakat. Hilangnya kemampuan atau kapabilitas untuk mampu mengatasi segala kondisi kerja dan keadaan sosial di tempat kerja termasuk kehilangan kesempatan karir dan pekerjaan. Pada aspek hubungan sosial, stres kerja sewaktu-waktu dapat menyebabkan ketegangan dan dalam kondisi tertentu kadang kala gangguan psikologis memengaruhi seseorang untuk melakukan Tindakan bunuh diri. Dalam lingkup organisasi, stres merupakan faktor yang berkontribusi atas ketidakhadiran dan pergantian pegawai serta kerugian materil akibat dari biaya pengobatan medis (Kamaraj, 2018).

Survei yang dilakukan oleh *American Psychological Association* (2022) didapatkan data bahwa 1 dari 5 pekerja utamanya karyawan memiliki tempat kerja yang sangat buruk dan merugikan karyawan itu sendiri. Tempat kerja yang merugikan tersebut dilaporkan oleh 22% karyawan dalam pekerjaannya yang bekerja secara manual dan 21% dilaporkan pekerjaan layanan, tetapi persentasenya sangat rendah dibandingkan pada pekerja kantoran lainnya. Selain itu, ditemukan juga 3 dari 10 pekerja mengalami kerugian seperti mental *illness* yang disebabkan oleh serangan secara verbal oleh rekan kerja atau manajernya. Selain itu, terdapat juga data sebanyak 38% usia 18-25 tahun dan

sebanyak 32% usia 26-43 tahun melaporkan merasa takut di tempat kerja dibandingkan pekerja yang berusia 44 tahun ke atas. Dapat disimpulkan pekerjaan kantoran memiliki kontribusi terbesar sebagai jenis pekerjaan yang sangat merugikan dan berperan dalam menyumbang kejadian stres kerja.

Hurrell & McLaney (1988) menyimpulkan bahwa dalam suatu organisasi, stres kerja diakibatkan dari faktor pekerjaan, faktor individu, faktor diluar pekerjaan, dan faktor pendukung. Faktor pekerjaan dapat bersumber dari kondisi pekerjaan atau lingkungan kerja pekerja seperti konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, kontrol dan kesempatan kerja, jumlah dan variasi beban kerja, tuntutan mental, shift kerja dan tanggung jawab terhadap pekerja lain, serta kemampuan yang tidak digunakan. Sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Yosiana *et al.*, (2020) yang mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi (*overload*) akan mengakibatkan salah satu kejadian gangguan kesehatan mental yaitu stres kerja.

Faktor individual adalah faktor dari dalam diri manusia seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian tipe A, status pernikahan, dan penilaian diri. Beberapa penelitian mengungkapkan faktor individual ini juga sangat berpotensi mengakibatkan terjadinya stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Indriyani (2019) mengungkapkan bahwa umur seseorang akan berpengaruh pada respon tubuh dan cara atau kemampuan kerja seseorang yang membuktikan bahwa semakin bertambah usia seseorang maka semakin besar tingkat stres yang dialami akibat tidak dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan respon tubuh pekerja itu sendiri. Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh Nurdiawati & Safira (2020) mengungkapkan bahwa masa kerja sangat berpengaruh terhadap kejadian stres kerja. Semakin lama masa kerja pada pekerja maka semakin besar pula resiko yang diterima pekerja terhadap kejadian stres kerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli *et al.*, (2019) mendapatkan nilai probabilitas 0,017 hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.

Salah satu penelitian yang telah dilakukan oleh (Rukhayati & Prihatin, 2023) mendeskripsikan bahwa tuntutan tugas yang dibebankan kepada pekerja termasuk salah satu faktor yang mampu mendorong kejadian stres kerja. Tuntutan pekerjaan dari rekan kerja juga turut berkontribusi banyak dalam menciptakan gangguan psikologis pekerja. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa salah satu faktor lingkungan kerja yang sering menyebabkan kejadian stres kerja adalah beban kerja.

Faktor di luar pekerjaan merupakan faktor yang berhubungan dengan hal di luar dari pekerjaan yang dapat memengaruhi stres kerja pada pekerja. Ada beberapa penelitian yang mengungkapkan adanya pengaruh aktivitas di luar pekerjaan terhadap kejadian stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lady *et al.*, (2017) mengungkapkan bahwa salah satu faktor aktivitas di luar pekerjaan yang mendukung terjadinya stres kerja adalah tuntutan mental dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang berarti adanya hubungan signifikan antara keduanya.

Adapun faktor pendukung yang mampu mengurangi stres kerja individu, tetapi bisa juga menjadi faktor yang mendukung terjadinya stres kerja, yaitu dukungan dari keluarga, rekan kerja, atasan ataupun bawahan (Hurrell & McLaney, 1988). Karyawan yang mengalami stres kerja sangat membutuhkan dorongan atau motivasi dalam bentuk dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Dukungan sosial ini sangat berpengaruh positif yang bertujuan mengurangi efek tingkat stres yang dialami pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Weken *et al.*, (2020) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara dukungan sosial dengan kejadian stres kerja. Dukungan yang diberikan oleh keluarga, rekan kerja, atasan maupun bawahan dapat mendorong kecilnya kemungkinan terjadi stres pada pekerja di tempat kerja.

Penelitian ini akan menghubungkan variabel dependen (stres kerja) dengan variabel independen yaitu umur, masa kerja, beban kerja, tuntutan mental, dan dukungan sosial pada pegawai dari berbagai unit kerja di Rektorat Universitas Hasanuddin. Pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin yang menjadi sampel pada penelitian ini. Peneliti memilih variabel independen tersebut karena peneliti mendapatkan studi atau penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen yang dipilih peneliti dengan kejadian stres kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah variabel umur, masa kerja, beban kerja, tuntutan mental, dan dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan kejadian stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin, secara rinci sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin
2. Apakah ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin
3. Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin
4. Apakah ada hubungan antara tuntutan mental dan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin
5. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara umur dan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara tuntutan mental dengan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.
- e. Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber bahan bacaan dan informasi serta sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai sarana bagi peneliti selanjutnya di bidang Kesehatan Masyarakat, khususnya mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.

2. Manfaat Bagi Instansi

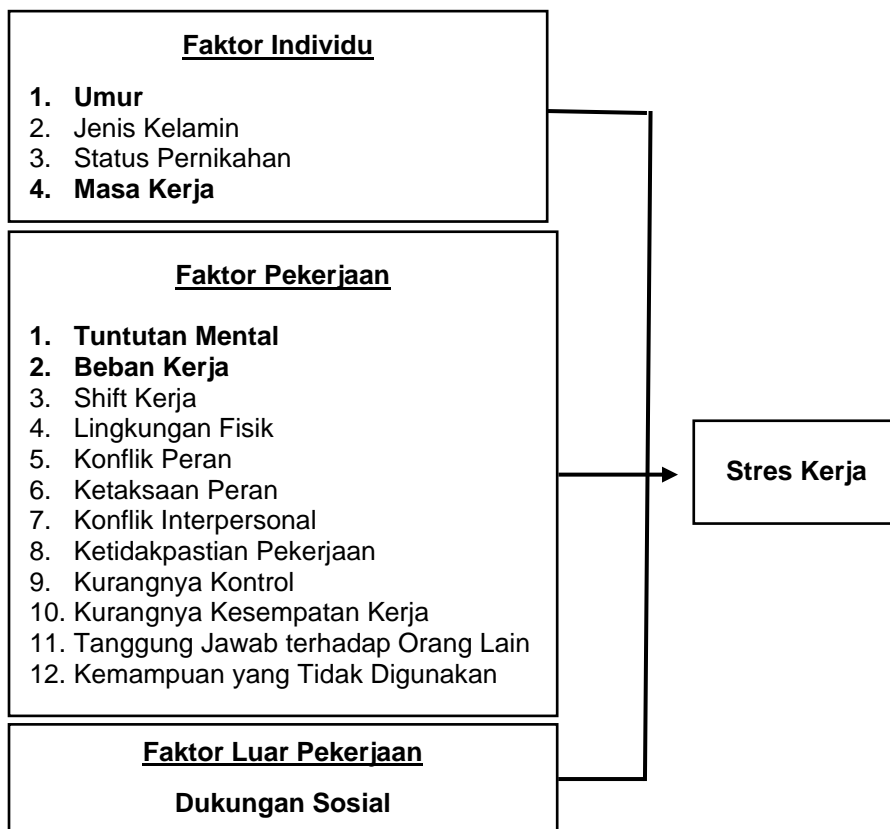
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan sumber acuan, masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah-langkah efektif untuk dapat mencegah dan mengatasi stres kerja bagi tenaga kerja yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu acuan, sumber informasi untuk meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan sarana untuk menerapkan dan meneliti lebih lanjut terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.

1.4 Landasan Teori

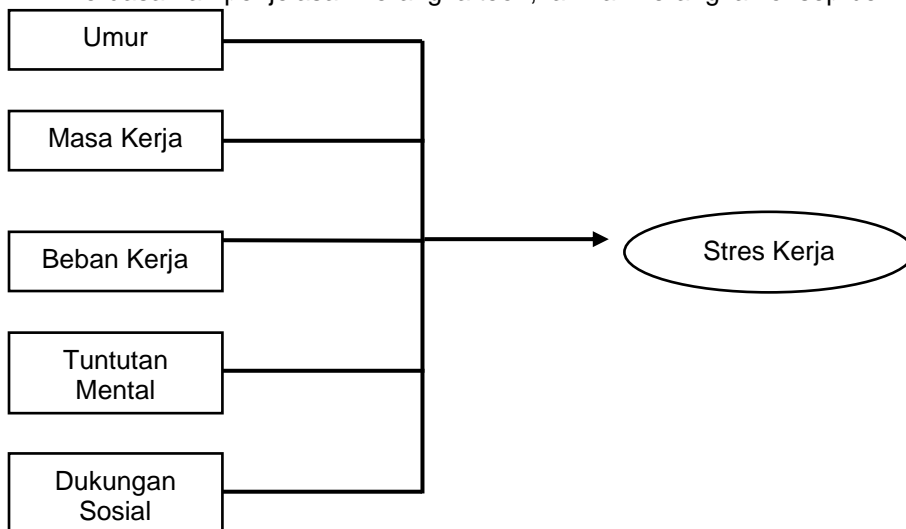
Teori yang digunakan merupakan teori gabungan dari beberapa penelitian terdahulu, antara lain teori paparan terhadap stres kerja melalui instrumen psikometri baru oleh Hurrell dan McLaney (1988), Teori tentang tingkat faktor risiko yang menyebabkan kejadian stres kerja yang dikemukakan oleh *Health and Safety Executive* (2014), dan teori berkaitan tentang risiko psikososial dan stres terkait pekerjaan yang dikemukakan oleh *International Labour Organization* (2016). Berikut kerangka teori yang digunakan oleh peneliti:



Gambar 1 Kerangka Teori

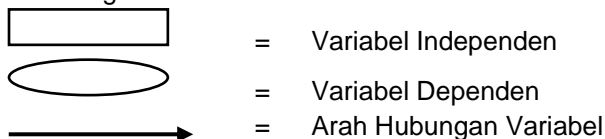
Sumber: Hurrell and McLaney (1988), HSE (2014), ILO (2016)

Berdasarkan penjelasan kerangka teori, lahirah kerangka konsep berikut:



Gambar 2 Kerangka Konsep

Keterangan:



1. Stres Kerja

Stres merupakan suatu reaksi yang terjadi pada seseorang dari respon ketidakseimbangan antara kemauan dengan kemampuan. Pada umumnya gangguan mental ini dialami orang terkhususnya pekerja. Stres kerja merupakan respon dari gangguan kesehatan mental berupa perasaan tertekan yang dialami seseorang akibat dari tanggung jawab pekerjaannya. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner *Perceived Stress Scale (PSS-10)* untuk menilai tingkat stres kerja dengan 10 pertanyaan. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu: tidak pernah (skor 1), pernah (skor 2), sering (skor 3), dan setiap saat (skor 4).

Kriteria Objektif : a. Stres Rendah b. Stres Tinggi

Skor total berentang : 10 – 40

Jumlah pertanyaan : 10

Skor tertinggi : Jumlah Pertanyaan x Bobot Tertinggi
 $10 \times 4 = 40$ (100%)

Skor terendah : Jumlah Pertanyaan x Bobot Terendah
 $10 \times 1 = 10$ (25%)

Skor antara : Skor tertinggi – Skor terendah
 $100\% - 25\% = 75\%$ (30)

Interval : Skor antara / Kategori
 $75\% / 2 = 37,5\%$ (15)

Skor standar : $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ (25)

Sehingga,

Stres Rendah : Bila total skor jawaban responden tentang stres kerja < 62,5% atau 25

Stres Tinggi : Bila total skor jawaban responden tentang stres kerja \geq 62,5% atau 25

(Sudjana, 2002)

2. Umur

Umur merupakan jumlah tahun seseorang yang dihitung mulai dari sejak kelahiran sampai pada waktu penelitian. Umur merupakan salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada pekerja. Umur seseorang dapat dibuktikan dengan bukti kelahiran yaitu kartu identitas responden.

Kriteria Objektif : a. Muda b. Tua

a. Muda (< 35 Tahun)

b. Tua (\geq 35 Tahun)

(Suma'mur, 1996)

3. Masa Kerja

Masa kerja merupakan jumlah waktu kerja seseorang bekerja dihitung mulai bekerja hingga waktu penelitian oleh pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.

Kriteria Objektif : a. Lama b. Baru

a. Lama : Bila responden telah bekerja selama > 5 tahun

b. Baru : Bila responden telah bekerja selama ≤ 5 tahun

(Suma'mur, 2013)

4. Beban Kerja

Beban kerja merupakan banyak atau sedikitnya pekerjaan sehingga menjadi tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikannya. Kuesioner *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire* merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur beban kerja. Instrumen ini terdiri dari 11 pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban yaitu tidak ada (skor 1), biasa saja (skor 2), banyak (skor 3), dan sangat banyak (skor 4), dengan menggunakan skala likert.

Kriteria Objektif : a. Tinggi b. Rendah

Skor total berentang : 11 – 44

Jumlah pertanyaan : 11

Skor tertinggi : Jumlah pertanyaan \times bobot tertinggi
 $11 \times 4 = 44$ (100%)

Skor terendah : Jumlah pertanyaan \times bobot terendah
 $11 \times 1 = 11$ (25%)

Skor antara : Skor tertinggi – Skor terendah
 $100\% - 25\% = 75\%$ (33)

Interval : Skor antara / Kategori
 $75\% / 2 = 37,5\%$ (16,5)

Skor standar : $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ (27,5)

Sehingga,

Tinggi : Bila total skor jawaban responden tentang beban kerja $\geq 62,5\%$ atau 27,5.

Rendah : Bila total skor jawaban responden tentang beban kerja $< 62,5\%$ atau 27,5.

(Sudjana, 2002)

5. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sumber pemberian dorongan atau motivasi seseorang dalam menghadapi sesuatu yang bisa memengaruhi kesehatannya. Hubungan yang dimaksudkan berupa dukungan aktif dari keluarga, rekan kerja, bawahan dan termasuk atasan. Hal ini sangat berpengaruh positif terhadap kesehatan pekerja. Instrumen kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire* yang terdiri atas 12 pertanyaan dan menggunakan skala *guttman* memiliki 2 pilihan jawaban yaitu tidak (skor 1) dan ya (skor 2) yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| Kriteria Objektif | : a. Tinggi | b. Rendah |
| Skor total berentang | : 12 – 24 | |
| Jumlah pertanyaan | : 12 | |
| Skor tertinggi | : Jumlah pertanyaan × bobot tertinggi $12 \times 2 = 24$ (100%) | |
| Skor terendah | : Jumlah pertanyaan × bobot terendah $12 \times 1 = 12$ (50%) | |
| Skor antara | : Skor tertinggi – Skor terendah $100\% - 50\% = 50\%$ (12) | |
| Interval | : Skor antara / Kategori $50\% / 2 = 25\%$ (6) | |
| Skor standar | : $100\% - 25\% = 75\%$ (18) | |
| Sehingga, | | |
| Baik | : Bila total skor jawaban responden tentang dukungan sosial $\geq 75\%$ atau 18. | |
| Buruk | : Bila total skor jawaban responden tentang dukungan sosial $< 75\%$ atau 18. | |

(Sudjana, 2002)

6. Tuntutan Mental

Tuntutan mental merupakan tuntutan pekerjaan yang menyebabkan pekerja merasa tertekan atau mengalami gangguan mental. Tuntutan mental muncul ketika pekerja diharuskan mampu menyesuaikan antara kemampuan dirinya dengan tanggung jawab yang perlu dikerjakan. Pegawai dituntut memiliki konsentrasi yang tinggi namun harus tampil baik atau profesional saat melakukan interaksi dengan rekan pegawai lainnya. Instrumen kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire* yang terdiri dari 5 pertanyaan dengan menggunakan skala likert (4 pilihan jawaban). Pilihan jawaban pada instrumen antara lain: sangat setuju (skor 1), setuju (skor 2), tidak setuju (skor 3), sangat tidak setuju (skor 4), untuk mengukur tuntutan mental.

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| Kriteria Objektif | : a. Tinggi | b. Rendah |
| Skor total berentang | : 5-20 | |
| Jumlah pertanyaan | : 5 | |
| Skor tertinggi | : Jumlah pertanyaan × bobot tertinggi $5 \times 4 = 20$ (100%) | |
| Skor terendah | : Jumlah pertanyaan × bobot terendah $5 \times 1 = 5$ (25%) | |
| Skor antara | : Skor tertinggi – Skor terendah $100\% - 25\% = 75\%$ (15) | |
| Interval | : Skor antara / Kategori $75\% / 2 = 37,5\%$ (7,5) | |
| Skor standar | : $100\% - 37,5\% = 62,5\%$ (12,5) | |
| Sehingga, | | |

Tinggi : Bila total skor jawaban responden tentang tuntutan mental $\geq 62,5\%$ atau 12,5.
Rendah : bila total skor jawaban responden tentang tuntutan mental $< 62,5\%$ atau 12,5.

(Sudjana, 2002)

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

2.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rektorat universitas Hasanuddin, Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 10, Kelurahan Tamalanrea Indah, Kabupaten Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari-Februari 2024. Penelitian yang dilakukan melalui kegiatan persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan konsultasi.

2.2 Metode Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan merupakan jenis penelitian observasional analitik yaitu penelitian yang menjelaskan adanya suatu hubungan antar variabel melalui uji hipotesis. Pada penelitian ini, peneliti mencoba mencari hubungan dari beberapa variabel dengan kejadian stres kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Jenis pendekatan ini merupakan salah satu desain penelitian observasional yang hanya melakukan observasi dan pengukuran variabel secara simultan (dalam waktu yang bersamaan).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Penelitian survei merupakan penelitian aktiviberfitas yang telah menjadi kebiasaan pada suatu kelompok. Penelitian survei menanyakan kepada beberapa responden terkait kepercayaan, pendapat dan perilaku yang telah atau sedang terjadi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang terjadi pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.

2.3 Pelaksanaan Penelitian

2.3.1 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan data secara primer dan sekunder. Adapun pengumpulan datanya yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti dari sampel sebagai responden. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan melakukan pengisian kuesioner oleh pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin dengan mengukur stres, beban kerja tuntutan mental dan dukungan sosial. Teknik pengambilan data dilakukan dengan melakukan wawancara kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian ini dengan menggunakan instrumen kuesioner. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk menyeleksi dan mengelompokkan partisipan. Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan tinjauan pada penelitian terdahulu. Kuesioner terdiri dari pertanyaan mengenai stres kerja, beban

kerja, tuntutan mental, dan dukungan sosial. Pertanyaan terkait stres kerja berjumlah 10 soal berupa skala *likert*, beban kerja berjumlah 11 soal berupa skala *likert*, tuntutan mental berjumlah 5 soal berupa skala *likert*, dan pertanyaan terkait dukungan sosial berjumlah 12 soal berupa skala *guttman*. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada responden di lokasi penelitian dan hasilnya akan dianalisis sebagai data primer. Sebelum dibagikan kuesioner tersebut, terlebih dahulu akan dijelaskan maksud dan tujuan penelitian serta pengisian kuesioner ini. Wawancara akan dilakukan pada saat sebelum pekerja memulai pekerjaannya dan setelah menyelesaikan pekerjaannya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber yang telah ada berupa data terkait profil rektorat Universitas Hasanuddin, jumlah pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin secara keseluruhan, dan kegiatan unit kerja pada setiap unit kerja di Rektorat Universitas Hasanuddin. Selain itu, data sekunder juga merupakan data yang didapatkan melalui studi literatur untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu gambaran unit kerja yang dilakukan oleh pegawai Rektorat Universitas Hasanuddin dan variabel penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2.3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin yang berjumlah 490 pegawai dari 19 Unit Kerja. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai bagian karakteristik tertentu dalam populasi yang diambil sebagai sumber data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan ketentuan rumus sebagai berikut (Umar, 2010) :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e^2 : *Error of tolerance* (sampling error), kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, yakni 10% atau 0,1. Nilai *error* yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 10% dikarenakan jumlah populasi penelitian kurang dari 1000 yaitu 490 pegawai.

Dari jumlah populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini, maka jumlah sampel pada penelitian ini diperoleh sebesar:

$$n = \frac{490}{1 + 490 (0,1)^2}$$

= 82,91 dibulatkan menjadi 83 pegawai.

Sampel dari penelitian ini berjumlah 83 pegawai. Pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin memiliki berbagai unit kerja, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan metode *proportional stratified random sampling*. Pada penelitian ini digunakan metode tersebut dikarenakan sampel yang diambil merupakan bagian-bagian dari setiap unit kerja yang dapat mewakili dalam penelitian.

Tabel 1 Jumlah Sampel Penelitian

| No. | Unit Kerja | Sub Populasi | Sampel |
|-----|--|--------------|---|
| 1. | Biro Hukum dan Kelembagaan | 15 | $15/490 \times 83 = 2,54$ (dibulatkan 3) |
| 2. | Biro Kerjasama | 8 | $8/490 \times 83 = 1,35$ (dibulatkan 1) |
| 3. | Biro Komunikasi | 4 | $4/490 \times 83 = 0,67$ (dibulatkan 1) |
| 4. | Biro Umum | 200 | $200/490 \times 83 = 33,87$ (dibulatkan 34) |
| 5. | Direktorat Hubungan Alumni dan Pengembangan Dana Abadi | 2 | $2/490 \times 83 = 0,33$ (dibulatkan 0) |
| 6. | Direktorat Inkubasi Bisnis Teknologi dan Science Techno Park Unhas | 7 | $7/490 \times 83 = 1,18$ (dibulatkan 1) |
| 7. | Direktorat Inovasi dan Kekayaan Intelektual | 3 | $3/490 \times 83 = 0,50$ (dibulatkan 1) |
| 8. | Direktorat Kemahasiswaan dan Penyiapan Karir | 17 | $17/490 \times 83 = 2,87$ (dibulatkan 3) |
| 9. | Direktorat Kemitraan | 1 | $1/490 \times 83 = 0,16$ (dibulatkan 0) |
| 10. | Direktorat Keuangan, Akuntansi dan Pelaporan | 43 | $43/490 \times 83 = 7,28$ (dibulatkan 7) |
| 11. | Direktorat Logistik/Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) | 16 | $16/490 \times 83 = 2,71$ (dibulatkan 3) |
| 12. | Direktorat Pendidikan | 36 | $36/490 \times 83 = 6,09$ (dibulatkan 6) |
| 13. | Direktorat Pengembangan Usaha dan Pemanfaatan Aset | 55 | $55/490 \times 83 = 9,31$ (dibulatkan 9) |
| 14. | Direktorat Perencanaan dan Pengembangan | 10 | $10/490 \times 83 = 1,69$ (dibulatkan 2) |
| 15. | Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital | 32 | $32/490 \times 83 = 5,42$ (dibulatkan 5) |

| No. | Unit Kerja | Sub Populasi | Sampel |
|-------|--------------------------------|--------------|---|
| 16. | Direktorat Sumber Daya Manusia | 23 | $23/490 \times 83 = 3,89$ (dibulatkan 4) |
| 17. | Kantor Sekretariat Rektor | 9 | $9/490 \times 83 = 1,52$ (dibulatkan 2) |
| 18. | Satuan Pengawasan Internal | 7 | $7/490 \times 83 = 1,18$ (dibulatkan 1) |
| 19. | Senat Akademik | 2 | $2/490 \times 83 = 0,33$ (dibulatkan 0) |
| TOTAL | | 490 | 83 |

Sumber: Data Primer, 2023

2.4 Pengamatan dan Pengukuran

2.4.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan peralatan yang digunakan peneliti untuk mendapatkan dan mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peralatan yang digunakan untuk pengambilan data beserta pendukungnya yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data berupa informasi atau keterangan yang diperoleh dari responden. Kuesioner berisikan sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang akan diberikan kepada responden, kuesioner yang dibuat sesuai dengan pola penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya dan juga berdasarkan literatur lainnya. Instrumen Penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner stres kerja yaitu *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire* yang dikembangkan oleh *National Institute of Occupational Safety and Health*. Jenis kuesioner ini yang digunakan oleh peneliti karena instrumen pada kuesioner tersebut dapat mengukur stres kerja dari berbagai faktor sesuai kerangka teori dan kerangka konsep penelitian ini, yaitu mengukur beban kerja, tuntutan mental, dan dukungan sosial. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan instrumen kuesioner *Perceived Stress Scale (PSS-10)* untuk mengukur atau menilai tingkat stres kerja pada pegawai yang merupakan sampel pada penelitian (Atmaja & Chusairi, 2022; Shintyar & Widanarko, 2021).

2. Alat tulis

Alat tulis yang digunakan dalam penelitian ini berupa pensil atau pulpen yang bertujuan sebagai alat yang digunakan untuk menulis atau mencatat hasil yang didapatkan dari pengukuran selama penelitian berlangsung.

3. Kamera

Kamera yang digunakan untuk mendokumentasikan kegiatan pengambilan data dan juga sebagai bukti penelitian.

2.4.2 Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS yang dilakukan menggunakan beberapa mekanisme sistematis, yaitu sebagai berikut:

1. Menyunting Data (*Editing*)

Proses *editing* dilakukan setelah melakukan pengamatan terhadap kuesioner yang telah dikumpulkan untuk mengecek atau memastikan ulang apakah hasil data yang telah dikumpul sudah terisi lengkap. Selain itu, pada tahap ini juga dilakukan perbaikan isian dari kuesioner jika memiliki penafsiran ganda terlebih dahulu sebelum data dianalisis.

2. Mengkode Data (*Coding*)

Pemberian kode dari kumpulan data yang diperoleh untuk mempercepat *entry* atau menginput data dan mempermudah dalam analisis dengan menggunakan kode numerik. Pada saat *entry* data, pemberian kode ini dilakukan pada data numerik dan juga kategorik, seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, pekerjaan, kecemasan, depresi, dan dukungan sosial. Dalam analisis multivariat, data numerik di transformasi menjadi data kategorik dengan menggunakan kode 1 dan 2 untuk mempermudah analisis.

- | | | |
|--------------------|--------------------|------------------|
| a. Stres Kerja | : 1 = Stres Rendah | 2 = Stres Tinggi |
| b. Umur | : 1 = Muda | 2 = Tua |
| c. Masa Kerja | : 1 = Baru | 2 = Lama |
| d. Beban Kerja | : 1 = Rendah | 2 = Tinggi |
| e. Tuntutan Mental | : 1 = Rendah | 2 = Tinggi |
| f. Dukungan Sosial | : 1 = Buruk | 2 = Baik |

3. Memasukkan Data (*Entry Data*)

Setelah tahap *coding*, data yang tertera pada kuesioner kemudian dimasukkan pada program komputer melalui program epidata. Data yang dimasukkan menggunakan program analisis data statistik yaitu SPSS sesuai dengan variabel penelitian yang diteliti. Urutkan data yang diinput berdasarkan nomor responden pada kuesioner agar program mampu menyesuaikan data yang dimasukkan.

4. Membersihkan Data (*Cleaning*)

Proses pembersihan data yang dimaksudkan adalah pemeriksaan ulang data yang telah dimasukkan apakah sudah sesuai dan tepat dari hasil kuesioner responden dengan data yang terprogram pada tabel distribusi frekuensi. Pengecekan ini berupa memastikan ulang tidak ada data yang hilang (*missing*) dengan melakukan list, data yang dimasukkan sudah sesuai tidak ada yang memiliki pemaknaan yang berganda dan juga memastikan konsistensi data dengan membandingkan dua tabel.

5. Tabulasi Data (*Scoring*)

Setelah data diperbaiki dan diperiksa kembali kesalahan yang ada pada saat pengisian, selanjutnya variabel yang diberikan skor dengan tujuan memudahkan pengolahan data ke dalam suatu tabel dengan menggunakan *software SPSS dan Microsoft Office*.

2.4.3 Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan untuk mendeskripsikan setiap variabel dari hasil penelitian, meliputi stres kerja, umur, masa kerja, beban kerja, tuntutan mental dan dukungan sosial. Analisis dilakukan menggunakan program SPSS melalui 2 cara yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui gambaran umum dari permasalahan pada penelitian dengan mendeskripsikan setiap variabel yang digunakan untuk menghasilkan distribusi atau frekuensi kejadian dan persentase dari setiap variabel yang diteliti.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan dengan pengujian hipotesis yaitu Hipotesis Null (H_0) untuk mengetahui pengaruh dari masalah penelitian dan hubungan dari variabel yang diteliti (variabel dependen dan variabel independen) menggunakan *cross tabulasi* dan uji statistik *chi-square* dalam program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hipotesis diuji dengan tingkat kemaknaan α (0,05).

2.4.4 Penyajian Data

Data yang telah dianalisis akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi disertai dengan narasi untuk menjelaskan hasil penelitian.