

**SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI  
PEREMPUAN DI UNIT TRANSFUSI DARAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
MAKASSAR TAHUN 2021**

**NABILA SYADZA**

**K11116516**



*Skripsi Ini Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA  
PEGAWAI PEREMPUAN DI UNIT TRANSFUSI DARAH PROVINSI  
SULAWESI SELATAN MAKASSAR TAHUN 2021**

**Disusun dan diajukan oleh**

**NABILA SYADZA  
K11116516**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 04 Maret 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS, Ph.D  
NIP. 197602182002121003

  
Awaluddin, SKM., M.Kes  
NIP. 197103251999031002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Suriah, S.KM., M.Kes  
Nip. 19740520 200212 2 001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Jumat Tanggal 04 Maret 2022.

Ketua : Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS. Ph.D (.....)

Sekretaris : Awaluddin, SKM., M.Kes (.....)

Anggota :

1. Prof. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes (.....)

2. Muh. Arsyad Rahman, SKM., M.Kes (.....)

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nabila Syadza

Nim : K11116156

Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

### **Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Perempuan di Unit Transfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan Makassar Tahun 2021.**

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan orang lain, bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 03 Maret 2022

Yang Menyatakan



Nabila Syadza

**Nabila Syadza**

**“Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Perempuan di Unit Transfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan Makassar Tahun 2021”**

**(xiv + 67 halaman + 11 tabel + 8 gambar + 4 lampiran)**

Pekerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Persentase jumlah pekerja perempuan mencapai 50 persen lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki. Bahkan pada sektor tertentu, seperti jasa kemasyarakatan, jumlah pekerja perempuan hampir menyamai jumlah pekerja laki-laki. Meski begitu tidak bisa dipungkiri bahwa secara biologis, dan psikologis pekerja wanita memiliki beberapa kebutuhan fisik yang perlu diakomodasi di tempat kerja karena banyak faktor yang menyebabkan perempuan mengalami stress akibat faktor eksternal dan internal belum lagi akibat adanya beban ganda. Namun dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur hak-hak pekerja wanita, dalam memaksimalkan produktivitas dan problematika perempuan di dalam dunia kerja.

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perempuan di Unit Transfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar yaitu 45 orang, dengan sampel sebanyak 34 orang yang diambil dengan metode penarikan sampel Total Sampling. Data diperoleh dari responden melalui kuesioner, diolah menggunakan program SPSS. Analisis data menggunakan analisis statistik univariat dan bivariat dengan uji chi-square dan disajikan dalam bentuk tabel serta narasi.

Selain itu penelitian juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia, tingkat pendidikan, dan shift kerja dengan stress kerja pegawai perempuan dan ada hubungan antara tingkatan pendidikan dengan stress kerja perawat di UTD Provinsi Sulawesi selatan Makassar Tahun 2021.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Pekerja Perempuan**

## **SUMMARY**

**Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Health and Job safety  
Makassar December 2021**

**Nabila Syadza**

### **" Factors Related to Work Stress in Female Employees in The Blood Transfusion Unit of South Sulawesi Province makassar in 2021"**

**(xiv + 67 pages + 11 tables + 8 pictures + 4 attachments)**

Women workers in Indonesia are increasing every year. The percentage of women workers reaches 50 percent more than the number of male workers. Even in certain sectors, such as community services, the number of female workers almost equals the number of male workers. Even so, it cannot be denied that biologically, and psychologically women's workers have some physical needs that need to be accommodated in the workplace because of many factors that cause women to experience stress due to external and internal factors not to mention due to double burdens. But in the Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 on Employment has been regulated the rights of women workers, in maximizing the productivity and problems of women in the world of work.

This type of research is observationally analytical with a cross sectional approach. The population in this study was all female employees in the Blood Transfusion Unit of South Sulawesi Province of Makassar City which was 45 people, with a sample of 34 people taken by the Method of Withdrawal of Total Sampling samples. Data obtained from respondents through questionnaires, processed using the SPSS program. Data analysis uses univariate and bivariate statistical analysis with chi-square tests and is presented in the form of tables as well as narratives.

In addition, research also showed that there is no age, education level, and work shift with the stress of working female employees and there is a relationship between the level of education and the stress of nurse work in UTD of south Sulawesi Province makassar in 2021.

**Keywords: Stress of work and women workers**

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi. Tak lupa pula kita kirimkan shalawat serta salam kepada junjungan besar kita, Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya yang telah menjadi cahaya dalam perjalanan hidup kita. Skripsi ini berjudul **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Perempuan di Unit Transfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan Makassar Tahun 2021”** sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penghargaan yang setinggi-tingginya serta permohonan maaf dengan tulus penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Drs.Supardi dan Ibunda Sukmawati Rasyid atas segala usaha dan do'a baik yang selalu kebersamai, dan untuk setiap upaya dan lelah yang semoga tidak sia-sia, terima kasih telah menjadi orang tua hebat dan selalu ada dalam setiap langkah penulis hingga saat ini. Semoga segala usaha dan keringat kalian dirahmati oleh Allah SWT. *Aamiin*.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan berkat hasil kerja penulis dan orang-orang hebat yang telah kebersamai selama ini. Segala usaha dan potensi telah diusahakan dalam rangka penyempurnaan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan,

dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS. Ph.D selaku pembimbing I dan Bapak Awaluddin, SKM., M.Kes selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan penuh ikhlas dan kesabaran, serta meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan arahan kepada penulis. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed selaku dekan, Bapak Ansariadi, SKM., M.Sc.PH., Ph.D selaku wakil dekan I, Bapak Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes selaku wakil dekan II dan Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM, M.Kes, M.Sc, Ph.D selaku wakil dekan III beserta seluruh staf tata usaha, kemahasiswaan, dan akademik FKM Unhas atas bantuannya selama penulis mengikuti pendidikan di FKM UNHAS.
2. Bapak Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes dan bapak Muh. Arsyad Rahman, SKM., M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan dukungan, saran, kritik dan arahan untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS. Ph.D selaku ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja beserta seluruh Dosen Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja atas bantuannya dalam memberikan arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan yang selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas.

4. Bapak Muh. Arsyad Rahman, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing akademik atas arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan yang selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas.
5. Para Dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan ilmu selama menempuh studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat.
6. Seluruh Staf pegawai FKM Unhas atas segala arahan, dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama mengikuti Pendidikan sampai dengan pengurusan berkas ujian skripsi.
7. Bapak Heru terima kasih telah membimbing, meluangkan waktu dan tenaganya dalam membantu selama melakukan penelitian dan penulisan tugas akhir ini di UTD Provinsi.
8. Sahabat sekaligus saudara saya Alni, Mayang , Randy, Asrul, Try, Fathur yang selalu menemani dan menyemangati sampai saat ini.
9. Kepada Amal tercinta rekan yang selalu memberi support, menemani, membantu dan selalu saya repotkan, terima kasih telah membersamai dan menyemangati penulis hingga penyelesaian tugas akhir ini.
10. Seluruh KM FKM Unhas, GOBLIN 2016, OHSS FKM Unhas, dan keluarga Unit Kegiatan Pers Mahasiswa (Catatan Kaki Unhas).
11. Semua pihak, saudara, sahabat yang mungkin penulis tidak sebut namanya satu persatu yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Terima Kasih.

Demikianlah, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat secara umum dan bagi bidang ilmu secara khusus, serta teruntuk

penulis sendiri sehingga dapat memberi kontribusi nyata bagi pendidikan dan penerapan ilmu di lapangan guna pengembangan lebih lanjut.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 01 Maret 2022

Nabila Syadza

## DAFTAR ISI

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Ruang Lingkup .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja.....	14
B. Tinjauan Umum Tentang Karyawan/Pegawai.....	25
C. Kerangka Teori .....	26
<b>BAB III KERANGKA KONSEP .....</b>	<b>40</b>
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti.....	40
B. Kerangka Konsep .....	40
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	41
D. Hipotesis Penelitian.....	42
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Waktu Penelitian .....	44

D.	Populasi dan Sampel .....	44
E.	Teknik Pengambilan Sampel .....	45
F.	Cara Pengumpulan Data .....	46
G.	Pengolahan dan Analisis Data .....	46
H.	Penyajian Data .....	49
<b>BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>50</b>
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	50
B.	Hasil .....	55
C.	Pembahasan .....	65
D.	Keterbatasan Penelitian .....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>55</b>
A.	Kesimpulan .....	72
B.	Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 3.1</b>	Definisi Operasional dan Kriteria Objektif
<b>Tabel 5.1</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Umur
<b>Tabel 5.2</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
<b>Tabel 5.3</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan
<b>Tabel 5.4</b>	Distribusi Responden berdasarkan Masa kerja
<b>Tabel 5.5</b>	Distribusi Responden berdasarkan Shift kerja
<b>Tabel 5.6</b>	Hubungan Usia Dengan Stres Kerja
<b>Tabel 5.7</b>	Hubungan Pendidikan Dengan Stres Kerja
<b>Tabel 5.8</b>	Hubungan Status Perkawinan Dengan Stres Kerja
<b>Tabel 5.9</b>	Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja
<b>Tabel 5.10</b>	Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja

## **DAFTAR GAMBAR**

- Gambar 1** Kerangka Teori
- Gambar 2** Kerangka Konsep
- Gambar 3** Pengambilan Sampel

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Analisis
- Lampiran 3** Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 4** Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PENDAHULUAN**

Undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan dibentuk dengan tujuan untuk mengatur ketentuan kesehatan dan keselamatan bagi setiap individu termasuk para pekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian yang penting dalam ketenagakerjaan, pada kenyataannya banyak masalah kesehatan yang terjadi akibat ketidakwaspadaan tenaga kerja akan bahaya potensial kerja yang terdapat pada lingkungan kerja. Bahaya potensial kerja dapat berupa bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikososial. Berdasarkan hasil laporan pelaksanaan kesehatan kerja pada 26 provinsi di Indonesia tahun 2013 diketahui terdapat 428.844 kasus penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Dampak yang timbul jika terjadi penyakit akibat kerja tentunya akan mempengaruhi produktivitas pekerja dalam bekerja. Hal ini tentunya juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang berdampak pada hasil produksi.

Kerugian yang dialami perusahaan akibat stress kerja pun tidak sedikit. Setiap tahunnya industri di Amerika Serikat mengalami kerugian lebih dari US 300 miliar sebagai akibat dari kecelakaan, absenteisme, *turnover* pekerja, dan kompensasi asuransi akibat stress kerja yang dialami para pekerjanya (AIS, 2013). Di Indonesia, berdasarkan data Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan menyatakan bahwa dari jumlah populasi orang dewasa di Indonesia sebesar 150 juta jiwa sekitar 11,6 persen atau 17,4 juta jiwa mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa kecemasan dan depresi.

Menurut Nurmiati Amir, dokter spesialis kejiwaan dari FKUI RSCM dalam (Hidayat, 2012) mengatakan bahwa insomnia menyerang 10 persen dari total penduduk di Indonesia. Total kejadian tersebut sekitar 10-15 persennya merupakan gejala insomnia kronis. Kejadian ini dapat disebabkan situasi masalah keluarga maupun pekerjaan.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan meningkat sebesar 2,33 persen menjadi 55,04 persen dari sebelumnya yaitu 52,71 persen pada Februari 2016. Sedangkan pada tahun 2018 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 0,40 persen menjadi 55,44 persen. Bertambahnya jumlah TPAK setiap tahunnya menunjukkan bahwa saat ini perempuan semakin aktif mengambil bagian dalam dunia perekonomian nasional serta memiliki kesempatan yang sama dibidang pekerjaan dengan laki-laki. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Grant Thornton pada tahun 2017 menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki peningkatan terbaik dalam hal jumlah perempuan yang menduduki posisi senior di perusahaan dengan jumlah peningkatan dari 24 persen pada tahun 2016 menjadi 28 persen pada tahun 2017.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya *kohesi* kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan. Sebetulnya stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk

pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan segala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak beban kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja. Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja. Indonesia saat ini sedang berusaha menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di setiap lingkungan kerja maupun perusahaan, hal ini sebagai bentuk mandatori atau amanah dari pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 tahun 2012. Menurut data International Labour Organization (ILO) tahun 2013 ada 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Tercatat oleh BPJS Ketenagakerjaan, hingga akhir 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus di Indonesia. Sementara itu, untuk kasus kecelakaan berat yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 2.375 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja (BPJS Ketenagakerjaan, 2015). Beberapa kasus di negara maju, faktor-faktor fisik, kimia, dan biologi sudah cenderung bisa dikendalikan karena mudah terlihat,

sehingga gangguan kesehatan akibat faktor-faktor tersebut sudah banyak berkurang, namun saat ini justru faktor individu dan faktor psikososial yang perlu menjadi perhatian lebih (Irwandi, 2007). Faktor psikososial yang merupakan salah satu bahaya di tempat kerja kerap kali tidak disadari oleh para pekerja maupun pihak manajemen. Hal tersebut merupakan faktor psikososial yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan fisik, mental maupun emosional para pekerja, seperti gangguan muskuloskeletal, stres, dan penyakit psikomatis yang menjadi penyebab meningkatnya penyakit akibat hubungan pekerjaan (Kementerian Kesehatan, 2011).

Stress akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stress karena beban kerja yang tidak sesuai, buruknya lingkungan sosial, konflik yang terjadi, lingkungan kerja yang berbahaya. Kondisi tempat kerja yang tidak nyaman tersebut menjadi peranan yang penting dalam menyebabkan terjadinya stress kerja. Padahal stress kerja secara langsung dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Hal ini dikarenakan stress kerja dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja.

Penggunaan pertama dari istilah stres ditemukan dalam kepustakaan populer di mana seseorang memahami bahwa lingkungan "penuh dengan fenomena stres" atau penuh dengan "pengalaman stres kerja" seseorang. Kondisi stress adalah suatu hal yang normal terjadi namun stress yang berlebihan dapat

menimbulkan efek yang negatif pada tubuh kita. Stress dapat menyebabkan masalah kesehatan, namun stress tidak selalu buruk karena dengan penanganan yang tepat, stress ringan akan dapat membantu menghadapi tantangan baru (Muis, 2014).

Stres yang terjadi ditempat kerja merupakan bentuk dari hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang didalamnya tidak terjadi kesesuaian antara harapan dan kenyataan. Setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain (Samsinar dkk, 2019).

Dampak dari konflik peran yang dialami oleh para wanita yang bekerja, berdampak bukan hanya untuk dirinya sendiri, tetapi akan juga berdampak terhadap keluarga maupun perusahaan atau instansi tempat ia bekerja. Dampak yang akan dialami oleh perusahaan atau instansi tempat bekerja yaitu dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan stress kerja, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan terkait seperti tingkat absensi yang juga akan meningkat (Duxbury dan Higgins, 2003 dalam Wahida, 2019).

Berdasarkan data rekam medik Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan jumlah pasien jiwa di ruangrawat inap tahun 2014 sebanyak 2871, pada tahun 2015 sebanyak 2855, dan tahun 2016 sebanyak 2686. Meskipun jumlahnya terus menurun dari tahun 2014 ketahun2016 tetapi jumlah perawat tidak mengalami penambahan. Hal ini menyebabkan perawat memiliki beban kerja yang lebih banyak sehingga memicu stres kerja. Selain itu, rasio

antara jumlah perawat dengan jumlah pasien tidak seimbang yaitu berdasarkan standar ketentuan RSKD Provinsi Sulawesi Selatan bahwa perbandingan rasio antara perawat dengan pasien yaitu 1 : 10, artinya satu perawat menangani 10 pasien, tetapi aturan tersebut belum diberlakukan.

Dipenelitian lainnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSKD Provinsi Sulawesi Selatan bahwa ada sebanyak 12,8% mengalami gejala psikologis ringan dan 87,2% responden yang mengalami gejala psikologis sedang. Banyaknya responden yang mengalami stres sedang dikarenakan tingkat emosional perawat yang tinggi yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan seperti sering marah-marah saat bekerja disebabkan oleh pasien yang suka rewel sehingga perawat merasa tidak sabar menghadapi pasien gangguan jiwa dan merasa adanya tekanan dalam pekerjaannya dan merasa gagal jika pasien yang ditangani dalam waktu yang lama (Sri Febrianty, 2017)

Data dari ILO menyebutkan bahwa setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian tersebut menyatakan dari 58.115 sampel, 32,8% diantaranya atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan. Menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) data mengenai kecelakaan kerja pada tahun 2014 di Indonesia setiap hari 80 *Journal of Nursing and Public Health* Vol. 8 No. 1 April 2020. rata-rata terjadi 414 kecelakaan kerja, 27,8% disebabkan kelelahan yang cukup tinggi, kurang lebih 9,5% atau 39 orang mengalami cacat (Januar Atiqoh, dkk., 2014).

Tarwaka (2014:41) menyatakan stres kerja adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidakmampuan pekerja dalam menghadapi tuntutan tugas yang berakibat pada ketidaknyamanan ketika bekerja. Stres dapat dialami dalam berbagai situasi keadaan manusia, seperti stres yang dialami dalam dunia kerja. Dunia kerja merupakan salah satu konteks yang erat hubungannya dengan stres. Stres yang dialami dalam dunia kerja sering disebut dengan stres kerja (*occupational stres*).

Stres dapat menimbulkan dampak negatif yaitu sakit kepala, tidur tidak nyenyak, tekanan darah tinggi, penyalahgunaan obat-obatan terlarang dan minuman alkohol, penyakit kulit dan penyakit jantung. Orang yang mengalami dampak negatif dari stres berlebih akan menarik diri dari orang – orang di lingkungan kerjanya dan cenderung lebih tersinggung, memiliki banyak masalah kesehatan dan lebih sering absen kerja. Sehingga jika hal tersebut terjadi secara berkelanjutan di tempat kerja dalam waktu yang lama maka akan berdampak kerugian pada perusahaan karena produktivitas pekerja menurun (Wijono, 2014:145).

faktor individu dapat mempengaruhi stres kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Fitri (2013) ditemukan bahwa pada pekerja pada umur lebih dari 34 tahun akan memiliki manajemen stres yang lebih baik daripada pekerja yang berusia muda, karena memiliki pengalaman stres yang lebih banyak. Umur sangat erat hubungannya dengan masa kerja, menurut Munandar (2008:382) seseorang yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki kecenderungan stres lebih tinggi dari pada yang masih muda karena berkaitan dengan tingkat

kejenuhan seseorang. Faktor lain yang dapat menyebabkan stres adalah status pernikahan, menurut Fink (2010:485) individu yang memiliki status menikah biasanya memiliki kecenderungan stres lebih rendah dibandingkan individu yang tidak menikah, karena berhubungan dengan dukungan dari pasangan. Tingkat pendidikan juga dapat menjadi faktor stres kerja, menurut Setyawati (2010:43) semakin tinggi pendidikan, maka semakin mudah seseorang berfikir secara luas. Semakin tinggi daya inisiatifnya, semakin mudah pula seseorang untuk menemukan cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Peneliti lain menyebutkan dalam penelitian yang berjudul *Cause and Management Stress at Work* bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh temperatur lingkungan kerja dan stres kerja dapat menyebabkan respons akut yaitu perasaan kelelahan (Zahra, 2019). Peneliti lain menyebutkan adanya hubungan secara bermakna antara stres kerja dengan kelelahan kerja yang dikendalikan oleh umur dan masa kerja (Suleiman, 2014). Peneliti lain yaitu Jacobs, dkk (2015), menunjukkan bahwa adanya hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian sumber daya manusia di PT. Bank Sulut cabang Manado.

Pemerintah dalam hal ini di Kota Makassar merupakan salah satu struktur pemerintahan yang bertanggung jawab atas pembangunan kota yang diharapkan seluruh pegawai kantor Walikota khususnya perempuan dapat bekerja secara maksimal yang tanpa harus ada beban stress dalam melakukan aktifitas-aktifitas kepegawaian, maka diharapkan pemangku kebijakan dapat memberikan perhatian khusus dalam melihat kinerja pegawai perempuan agar tidak mengalami stress kerja.

Pengukuran stress kerja penting dilakukan untuk mengetahui gambaran tingkat stress kerja yang dialami oleh para pekerja perempuan. Sehingga dapat mengevaluasi penyebab stress kerja yang dialami para pekerja mereka. Pengukuran ini juga dapat digunakan sebagai langkah antisipasi untuk mencegah dan mengendalikan stress kerja yang terjadi. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja perempuan di Unit Trsfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan, kota makasar 2021.

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam kegiatan dan aktifitas pegawai perempuan, di Unit Transfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar yang berjumlah 46 orang yang terbagi dalam beberapa unit departemen. Setiap unit departemen memiliki tugas dan fungsi yang berbeda serta lokasi kerja yang berbeda juga. Selain itu, pekerja pada bagian kantor maupun plant memiliki paparan sumber stress yang berbeda, seperti paparan lingkungan fisik.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang diketahui bahwa terdapat gejala stress yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan stress kerja yang dirasakan oleh pekerja. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja perempuan di Unit Trsfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan, kota makasar 2021.

1. Bagaimana gambaran stress kerja pada pekerja perempuan di Unit Trsfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan, kota makasar 2021?
2. Bagaimana gambaran faktor individual (umur, status pernikahan, masa kerja, lama kerja) pekerja perempuan di Unit Trsfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan, kota makasar 2021?
3. Faktor apakah yang paling dominan berhubungan dengan stress kerja pada pekerja perempuan di Unit Trsfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan, kota makasar 2021

### **C. Tujuan**

#### 1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada perempuan di Unit Trsfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan, kota makasar 2021

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran stress kerja pada pekerja perempuan di Unit Trsfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan, kota makasar 2021
- b. Untuk mengetahui hubungan faktor individual yaitu umur, status pernikahan, tingkat pendidikan, masa kerja, dan shift kerja dengan Stres kerja pada pekerja perempuan di Unit Trsfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan, kota makasar 2021.

## **D. Manfaat**

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Sebagai gambaran tingkat stress kerja yang dialami oleh pekerja
- b. Sebagai bahan evaluasi sumber stress yang terdapat di dalam maupun luar lingkungan kerja
- c. Sebagai masukan untuk mencegah dan mengendalikan stress yang dialami oleh para pekerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan

### **2. Bagi Pekerja**

- a. Sebagai gambaran faktor penyebab stress yang dialami baik pengaruh dari faktor pekerjaan maupun luar pekerjaan
- b. Sebagai bahan evaluasi diri untuk dapat mengukur tingkat stress yang dialami pekerja
- c. Sebagai langkah pengendalian untuk menurunkan tingkat stress yang dialami pekerja dan mencegah dampak yang akan ditimbulkan.

### **3. Bagi Peneliti**

- a. Sebagai bahan referensi penelitian mengenai stress kerja
- b. Pengukuran stress kerja menggunakan kuesioner yang berbeda dari penelitian yang biasa dilakukan yaitu menggunakan kuesioner.

## **E. Ruang Lingkup**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stress kerja pada pekerja perempuan di Unit Trsfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan, kota makasar 2021. Penelitian ini akan dilakukan pada Juli 2021 di Unit Trsfusi Darah Provinsi Sulawesi Selatan, kota makasar 2021. Penelitian ini akan dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer melalui pengisian kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik. Desain studi yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional. Pemilihan sampel penelitian akan dilakukan dengan cara systematic random sampling.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Definisi Stress**

Kata stress pertama kali diperkenalkan oleh Selye pada dunia psikologi dan kedokteran sekitar tahun 1930-an. Menurut Selye, stress merupakan reaksi organisme terhadap keadaan terancam dan tertekan. Selye menemukan bahwa stress dihasilkan dari reaksi rantai hormon neuroendokrin yang terjadi di dalam tubuh. Hal ini terjadi dengan diawalinya eksitasi pada jaringan otak yang diikuti peningkatan sekresi hormon dari kelenjar adrenal. Peningkatan sekresi hormon tersebut di dalam tubuh akan mempengaruhi peningkatan detak jantung dan tekanan darah. Reaksi dalam tubuh ini biasa disebut dengan pengaturan ergotropik dan diidentikkan sebagai mekanisme dasar terjadinya stress di dalam tubuh seseorang (Kroemer & Grandjeai, 1997).

Perkembangan penelitian mengenai stress selama beberapa dekade terakhir telah mendorong munculnya beragam definisi stress baik dari segi psikologi, fisiologi, sosial dan ilmu perilaku. Berikut ini adalah definisi stress menurut para ahli :

- a.Lazarus dan Foldman mendefinisikan stress sebagai hasil dari ketidakseimbangan antara permintaan dengan sumber daya yang tersedia.
- b.Cox mendefinisikan stress sebagai sebuah fenomena persepsi yang timbul dari adanya perbandingan antara permintaan dan kemampuan *copi*
- c.McGrath mendefinisikan stress sebagai hasil dari permintaan lingkungan yang tidak mampu dipenuhi oleh individu.

d. McEwen menyatakan bahwa stress merupakan sebuah peristiwa yang mengancam individu sehingga menghasilkan respon secara fisiologi dan perilaku (Oxington, 2005).

### **1. Stress Kerja**

Menurut Jenita DT Donsu (2017) secara umum stres dibagi menjadi dua yaitu :

#### **a. Stres akut**

Stres yang dikenal juga dengan flight or flight response. Stres akut adalah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan. Respons stres akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemetar.

#### **b. Stres ringan**

Stres kronis adalah stres yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih.

Menurut Priyoto (2014) menurut gejalanya stres dibagi menjadi tiga yaitu:

#### **a. Stres Ringan**

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stres ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja.

Ciri-ciri stres ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai. Stres ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.

b. Stres sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stress ringan. Penyebab stres sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stres sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

c. Stres berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan finansial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat

tinggal mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut.

Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negatifistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkatm perasaan takut meningkat.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja**

### **1. Karakteristik Pekerjaan**

#### **a. Shift Kerja**

Shift kerja yang bertentangan dengan pola tidur akan berisiko menimbulkan gangguan kesehatan baik secara psikologis, fisik, dan perilaku. Gangguan yang dapat dialami pekerja shift berupa gangguan pernapasan, detak jantung, tekanan darah, eksresi urin, mitosis sel, produksi hormon, dan gangguan irama sirkadian. Shift kerja terutama pada malam hari akan menyebabkan perubahan kerja dimana para pekerja diharuskan lebih aktif pada waktu malam yang seharusnya digunakan untuk beristirahat. Selain itu, penyesuaian diri terhadap shift bukan suatu hal yang mudah. Hal ini dikarenakan penyesuaian yang dilakukan tidak hanya berkaitan dengan aktivitas yang akan dilakukan tetapi juga berkaitan dengan proses sirkadian di dalam tubuh serta aktivitas sosial lainnya.

Pekerjaan shift terutama saat malam hari akan memberikan tekanan yang besar bagi tubuh. Tubuh akan merasa lebih lelah sehingga risiko terjadinya kecelakaan akan meningkat. Jam kerja yang terlalu lama sebaiknya juga dihindari. Urutan shift kerja yang baik yaitu shift pagi- siang – malam dan setiap shift tersebut diselesaikan tubuh akan membutuhkan waktu sekitar 11 jam untuk beristirahat. Kurangnya istirahat akan memberikan efek negatif dari stress dengan munculnya gangguan kesehatan (Authority, 2006).

Hasil penelitian Dirken (1966) menemukan bahwa meskipun pekerja shift merasakan kelelahan dan malaise lebih tinggi tetapi tidak ditemukan adanya perbedaan gejala berarti dibandingkan dengan pekerja non-shift. Hasil survei literatur yang dilakukan Rutenfranz dkk (1977), juga menemukan hal yang serupa yaitu pekerjaan shift tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap penyakit jantung dan saraf (Ivancevich & Ganster, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perawat shift malam menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami oleh perawat shift malam mempengaruhi kinerja mereka menjadi kurang baik. Menurunnya kinerja ini disebabkan adanya tekanan emosional yang mereka hadapi (Klau, 2010). Hubungan antara stress kerja dan shift kerja juga signifikan pada pekerja bagian produksi di PT Newmont Nusa Tenggara (Firmana, Firmana, & Hariyono, 2011). Selain itu, pada penelitian terhadap operator SPBU di Magelang menunjukkan bahwa

terdapat perbedaan tingkat stress kerja yang dirasakan pekerja pada setiap shiftnya dimana pekerja pada shift malam memiliki tingkat stress kerja paling tinggi (Nuryati, 2007).

## **2. Karakteristik Individu**

### **a. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stress di tempat kerja. Menurut ILO (2001), perempuan lebih berisiko mengalami stress yang dapat berdampak pada timbulnya penyakit akibat stress serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan perempuan rentan mengalami stress kerja, yaitu:

1. Perempuan memiliki peran dominan dalam merawat keluarga sehingga total beban kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.
2. Tingkatan untuk mengontrol pekerjaan cenderung rendah karena sebagian besar perempuan menempati jabatan di bawah laki-laki
3. Semakin banyaknya perempuan yang menduduki jabatan penting
4. Semakin banyaknya perempuan yang bekerja pada tingkat stress kerja tinggi
5. Terjadinya ketidakadilan dan diskriminasi dari posisi yang lebih senior

Selain itu, respon perempuan dan laki-laki dalam menghadapi stress juga cenderung berbeda. Berdasarkan hasil penelitian Wichert (2002) menemukan bahwa laki-laki cenderung untuk mengatasi stress yang dialami dengan melakukan perubahan perilaku, seperti merokok, minum alkohol, obat-obatan, dll. Sedangkan perempuan cenderung mengatasi stress yang dihadapi dengan melakukan perubahan secara emosional. Sehingga laki-laki cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara fisik ketika mengalami stress. Adapun wanita cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara psikologis (Bickford, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Swedia menunjukkan bahwa pada pekerja perempuan tingkat keparahan gejala stress yang muncul cenderung lebih tinggi dibandingkan pekerja laki-laki. Tingkat gejala stress ini dipengaruhi oleh permasalahan pekerjaan dan keluarga yang mereka hadapi (Krantz, Burntson, & Lundberg, 2005). Dalam penelitian lainnya juga ditemukan hasil yang sama bahwa pekerja perempuan mengalami stress kerja yang lebih tinggi dikarenakan beban kerja dan kelelahan secara emosional (Antoniou, Polychroni, & Vlachakis, 2006).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja di Thailand menemukan bahwa tingkat stress pada laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Tingkat ini dipengaruhi oleh iklim lingkungan yang tidak nyaman (Tawatsupa, Lim, Kjellstrom,

Seubsman, & Sleight, 2010). Sedangkan dalam penelitian lain yang dilakukan pada perawat tidak ditemukan hubungan antara stress kerja dengan jenis kelamin (Sukmono, 2013).

b. Umur

Umur dapat mempengaruhi tingkat stress yang dialami seseorang. Berdasarkan hasil penelitian Wichert (2002), pekerja pada usia yang lebih tua cenderung mengalami stress lebih rendah dibandingkan dengan pekerja berumur muda. Tetapi pengalaman stress pada pekerja yang berumur tua lebih banyak dibandingkan dengan pekerja muda. Pengaruh umur terhadap stress yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu terutama yang berhubungan dengan kekuatan fisik dan penggunaan indera (Bickford, 2005).

Individu yang berumur lebih tua cenderung mengalami stress lebih rendah. Individu yang berumur tua mengalami stress yang lebih dikarenakan pengalamannya dalam menghadapi stress sudah lebih baik dibandingkan individu yang berumur muda (Mroczek & Almeida, 2004). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bank di Semarang dimana ditemukan bahwa pada umur yang lebih tua maka pekerja akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan pekerja yang berumur muda sehingga tingkat stress akan lebih rendah. Pada penelitian tersebut umur yang lebih tua berada pada kategori 34 tahun ke atas (Fitri, 2013).

### c. Status Pernikahan

Status pernikahan dapat berpengaruh pada tingkat stress seseorang. Individu yang berstatus menikah biasanya memiliki tingkat stress yang lebih rendah dibandingkan dengan individu yang tidak menikah. Hal ini terjadi dikarenakan apabila pekerja mendapat dukungan dalam karir dari pasangannya maka stress kerja yang dialaminya akan cenderung karena adanya dukungan dari pasangan (Fink, 2010). Akan tetapi, pengaruh status pernikahan terhadap stress hanya akan berpengaruh positif apabila pernikahan tersebut berjalan dengan baik.

Pernikahan yang tidak bahagia akan lebih mungkin menimbulkan stress dibandingkan dengan individu yang tidak menikah. Berdasarkan hasil penelitian Kiecolt-Glaser dkk (2003) membuktikan bahwa individu yang bercerai dan individu yang menikah tetapi tidak bahagia akan memiliki tingkat stress yang sama tingginya dibandingkan dengan individu yang memiliki pernikahan yang bahagia (Ogden, 2012). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada perawat dimana terdapat hubungan antara status pernikahan dengan kejadian stress kerja (Sukmono, 2013).

### d. Tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan

masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara ( Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1. ) Feni dalam Kosilah & Septian (2020,1139) “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain” Lebih lanjut Hariandja dalam Nuruni (2014:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

#### e. Masa Kerja

Masa kerja berhubungan dengan pengalaman pekerja dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang masih sedikit (Harigopal, 1995). Masa kerja yang berhubungan dengan stress kerja berkaitan dalam menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Pekerja

yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru. Kejenuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya stress di tempat kerja (Munandar, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pustakawan di Universitas Gadjah Mada didapatkan hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stress kerja. Pada pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 18 tahun memiliki tingkat stress kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang memiliki masa kerja lebih sedikit (Sarwono & Purwono, 2006).

#### f. Shift Kerja

Menurut Marchelia, Adapun beberapa gejala yang ditimbulkan dari stres kerja dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan perubahan. Pertama, perubahan fisiologis, yang berupa gangguan tidur, penyakit gastrointestinal, ketegangan otot, kelelahan fisik, dan sakit kepala. Kedua, perubahan psikologis, ditandai dengan kecemasan yang terus-menerus, perasaan tertekan, perasaan frustrasi dan marah, menarik diri, kehilangan konsentrasi, kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Ketiga, perubahan perilaku, ditandai dengan menghindari pekerjaan, penurunan prestasi, makan berlebihan, kehilangan nafsu makan, dan memburuknya hubungan dengan keluarga (Marchelia, 2014). Ada beberapa sumber stres kerja, di mana salah satunya merupakan shift kerja (kerja gilir). Robbins menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang

menyebabkan stres berupa: faktor lingkungan, organisasi dan pribadi (Robbins, 2014). Winarsunu juga berpendapat bahwa faktor yang 32 mempengaruhi stres kerja adalah sistem shift kerja (kerja gilir) (Winarsunu, 2008). Menurut Diana mengutip pendapat Aaamondt, shift kerja (kerja gilir) merupakan bentuk dari pembagian jadwal menjadi dua atau lebih dalam satu hari penuh. Jadwal kerja shift yang diberlakukan bervariasi, biasanya kerja 8 jam atau 12 jam dalam sehari. Shift kerja (kerja gilir) dibagi menjadi tiga bagian yaitu shift pagi, sore dan malam. Shift kerja (kerja gilir) juga dapat dibedakan menjadi dua macam shift yaitu, shift tetap dan shift bergilir. Terdapat dua bentuk shift bergilir, yaitu dapat secara backward dan forward. Pada reaksi forward, pekerja akan berpindah shift pagi ke shift sore, kemudian shift malam. Sedangkan pada reaksi backward, pekerja akan berpindah dari shift pagi ke shift malam dan kemudian ke shift sore (Diana, 2016). Hasil penelitian Firmana menunjukkan bahwa shift kerja (kerja gilir) malam lebih beresiko untuk terjadinya stres sedang dibandingkan shift kerja (kerja gilir) pagi. Karyawan yang bekerja pada shift pagi mengalami stres ringan lebih tinggi karena mempunyai waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. Shift malam mengalami stres yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak terdapat kegiatan kerja lembur sehingga waktu istirahat sedikit (Firmana, 2011). Grandjean dalam Winarsunu menemukan bahwa pekerja shift malam

umumnya mempunyai kesehatan yang kurang baik. Mereka biasanya 33 menderita gangguan pencernaan dan merasa gelisah atau gugup. Hal ini disebabkan kebiasaan makan dan minum yang tidak sehat, kelelahan kronik tersebut adalah kehilangan vitalitas, perasaan depresi, perasaan mudah marah dan keletihan meskipun mereka sudah tidur. Keadaan ini biasanya disertai dengan gangguan psikosomatik, antara lain: kehilangan nafsu makan, gangguan tidur dan gangguan pencernaan. Jadi, kegelisahan yang dialami pekerja shift malam adalah dari kelelahan kronik yang jika dikombinasikan dengan kebiasaan makan yang tidak sehat dapat menyebabkan penyakitpenyakit pencernaan (Winarsunu, 2008). Efek fisiologis yang ditimbulkan dari shift kerja (kerja gilir) akan mengganggu ritme harian karyawan seperti, terganggunya pola makan, tidur dan istirahat yang akan mempengaruhi kesehatan seperti berkurangnya nafsu makan, kelelahan, gangguan pencernaan dan kurang tidur. Sedangkan efek psikologis yang ditimbulkan dari shift kerja (kerja gilir) akan mempengaruhi kehidupan keluarga, waktu luang yang semakin sedikit, dan kesempatan untuk berinteraksi dengan kelompok dalam masyarakat. Efek kinerja yang timbulnya dari shift mengakibatkan menurunnya kemampuan mental pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas dalam bekerja. Dan efek yang ditimbulkan terhadap kesehatan berupa gangguan dyspesia atau ulcus ventriculi yang biasanya dialami pada umur 40-45 tahun. Dan efek lainnya berupa

circadian rhytme dan gangguan kebiasaan sehari-hari akibat perubahan kerja dari sore hari ke malam hari. 34 Shift kerja (kerja gilir) pagi memiliki kondisi bekerja yang lebih baik, jam kerja normal, suhu udara yang baik memiliki waktu istirahat dan tidur yang lebih banyak sehingga beban kerja tidak terlalu berat. Sedangkan shift kerja (kerja gilir) sore memiliki kondisi suhu yang cukup panas yang dapat mempengaruhi emosi, waktu istirahat yang sedikit di sore hari, memiliki waktu yang sedikit untuk melakukan interaksi dengan keluarga, dan tidak dapat mengikuti kegiatan lainnya yang dilakukan pada sore hari. Dan shift kerja (kerja gilir) malam mengganggu circadian rhythm pada tiap individu yang berbeda-beda, jam tidur dan istirahat yang kurang, suhu lingkungan, pencahayaan yang tidak baik dalam penyesuaian kerja malam (Marchelia, 2014).

### **3. Aktivitas di Luar Pekerjaan**

Aktivitas di luar pekerjaan juga dapat berpengaruh dalam menimbulkan kondisi stress bagi seorang pekerja. Pada semua model stress kerja, aktivitas di luar pekerjaan diakui sebagai salah satu sumber stress bagi pekerja. Aktivitas di luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi kondisi stress sangat beragam, seperti masalah keuangan, pernikahan, kehidupan sosial, anak, dsb. Sumber stress yang berasal dari aktivitas di luar pekerjaan dapat memperburuk kondisi stress yang dialami pekerja akibat aktivitas pekerjaannya. Oleh karena itu, menghilangkan sumber stress dari aktivitas di luar pekerjaan sebaiknya dilakukan. Hal ini dilakukan untuk mencegah menurunnya

kepuasan kerja seseorang serta menghambat perkembangan reaksi stress dari sumber yang telah didapat ketika bekerja (Hurrell, 1990).

#### **4. Faktor Pendukung**

##### **a. Dukungan Sosial**

Hubungan yang baik antara individu dengan lingkungannya akan memberikan dampak yang positif bagi kesejahteraan individu tersebut. Hubungan yang baik bukan hanya dengan menghindari terjadinya konflik di tempat kerja tetapi juga adanya dukungan aktif yang diberikan kepada pekerja. Menurut House (1981), terdapat empat jenis dukungan, yaitu:

1. Dukungan emosional berupa rasa simpati, ketertarikan, kebaikan, dll.
2. Dukungan instrumental berupa dukungan yang nyata, seperti bantuan dalam menyelesaikan sebuah permasalahan.
3. Dukungan informasi berupa memberikan informasi yang berguna dalam menyelesaikan suatu permasalahan.
4. Dukungan evaluasi berupa opini yang berkaitan dengan penampilan, perilaku atau tindakan seseorang.

Dukungan sosial yang baik dapat berdampak positif bagi kesehatan pekerja. Hal ini dikarenakan lingkungan yang baik dapat mencegah timbulnya faktor yang dapat menyebabkan stress. Dalam lingkungan kerja yang rukun maka pekerja tidak akan mungkin mendapatkan tindakan yang tidak adil. Selain itu, jika dalam

lingkungan kerja banyak terdapat sumber stress, dukungan sosial bisa menjadi penahan dampak negatif sumber stress yang terdapat di lingkungan tersebut. Hal ini dikarenakan banyaknya dukungan untuk mengatasi sumber stress tersebut sehingga tingkat stress menjadi rendah dan tidak berdampak negatif bagi kesehatan pekerja. Dukungan sosial juga dapat berpengaruh positif bagi kesejahteraan pekerja. Karena pekerja yang dikelilingi lingkungan yang baik akan merasa lebih percaya diri meskipun bekerja dalam kondisi yang sangat tertekan sekalipun (Koradecka, 2010).

### **3. Dampak Stress Kerja**

#### **1. Dampak Bagi Pekerja**

Stress merupakan masalah umum yang saat ini seringkali terjadi pada pekerja. Stress memiliki dampak kerugian yang besar bagi absenteisme dan rendahnya performa kerja. Selain itu, efek jangka panjang stress dapat menimbulkan berbagai penyakit, seperti gangguan lambung, gangguan tulang dan otot, hipertensi hingga penyakit jantung. Penyakit-penyakit tersebut merupakan penyebab tingginya angka kesakitan, kecacatan, dan kematian di negara industri (ILO).

Berbagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dampak stress terhadap individu menemukan bahwa stress berdampak negatif pada tiga hal, yaitu psikologis, kesehatan fisik, dan perilaku individu.

a. Efek psikologis

Efek psikologis yang dapat timbul akibat kondisi stress, antara lain

1. Sulitnya berkonsentrasi
2. Ketidakpuasan dalam bekerja
3. Gangguan afektif, seperti kecemasan, depresi, dan mudah marah
4. Gangguan somatik, seperti sakit kepala, sesak napas, dan pusing
5. Rendahnya penghargaan diri

Adapun efek jangka panjang bagi kondisi psikologis individu, yaitu insomnia, kecemasan dan depresi kronis, neurosis, dan bunuh diri (Hardy, Carson, & Thomas, 1998). Depresi dan kecemasan merupakan dampak langsung yang disebabkan bahaya psikososial di tempat kerja. Di Inggris, sekitar 15-30 persen mengalami gangguan kesehatan mental akibat pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil penelitian D'Souza et al (2003) menunjukkan bahwa karakteristik pekerja seperti rendahnya pengontrolan pekerjaan, keterlibatan pengambilan keputusan, pemanfaatan keterampilan, dan ketidakseimbangan imbalan berhubungan erat dengan risiko depresi, rendahnya fungsi kesehatan, kecemasan, kelelahan, ketidakpuasan kerja, dan absen karena sakit. Dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh Park et al (2009) didapatkan hasil bahwa stress kerja memiliki peran yang signifikan

dalam meningkatkan risiko terjadinya depresi (WHO, 2010). Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa stress kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan risiko terjadinya gangguan kesehatan mental pekerja.

b. Efek kesehatan fisik

Dampak kesehatan fisik yang timbul akibat kondisi stress sangat beragam, seperti sakit kepala, sakit punggung, gangguan pola tidur, gangguan sistem pernapasan, dan gangguan sistem imun (Dollard, Winefield, & Winefield, 2003). Adapun efek jangka panjang yang dapat timbul, seperti penyakit jantung, hipertensi, dan rendahnya kondisi kesehatan secara umum (Hardy et al., 1998).

Berdasarkan hasil penelitian De Beeck & Hermasn (2000) menemukan bahwa risiko psikososial juga dapat berdampak pada timbulnya gangguan muskuloskeletal. Gangguan *low back pain* memiliki peran yang sangat berkaitan dengan faktor psikososial, seperti rendahnya dukungan sosial, kepuasan kerja, buruknya organisasi kerja dan rendahnya konten pekerjaan. Dampak yang ditimbulkan akibat paparan bahaya fisik dan psikososial terhadap kejadian musculoskeletal akan lebih besar dibandingkan paparan secara terpisah. Dalam penelitian Sim, Lacey, dan Lewis (2006) menunjukkan bahwa faktor fisik dan psikososial berhubungan dengan kejadian sakit pada leher dan limbik bagian atas. Hal ini terjadi dikarenakan kegiatan mengangkut yang berulang, bekerja dengan lengan bagian atas,

rendahnya kesempatan mengontrol pekerjaan, dan rendahnya dukungan supervisor.

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa stress juga dapat berdampak pada timbulnya penyakit jantung. Menurut Knutsson (1989) penyakit jantung dapat disebabkan oleh kebiasaan merokok, darah tinggi, kolesterol tinggi, aterosklerosis, diabetes mellitus, kepribadian tipe A, masalah kehidupan, rendahnya dukungan sosial, dan shift kerja. Dalam penelitian yang dilakukan di Swedia oleh Nurminen & Karjalainen (2001) menunjukkan bahwa peningkatan sekresi hormon stress dalam tubuh akan meningkatkan risiko terjadinya penyakit jantung.

Sindrom metabolik merupakan gangguan kesehatan yang disebabkan akumulasi lemak visceral dalam tubuh dan berhubungan dengan peningkatan risiko penyakit jantung, depresi dan diabetes. Dalam penelitian Chandola, Brunner & Marmot (2006) mengenai hubungan antara kejadian stress di tempat kerja dengan sindrom metabolik menunjukkan bahwa adanya hubungan dosis-respon antara paparan stress kerja dengan risiko sindrom metabolik. Pekerja yang memiliki stress kerja kronis memiliki risiko dua kali lebih tinggi untuk terkena sindrom metabolik dibandingkan dengan pekerja yang tidak mengalami stress kerja. Hasil penelitian ini juga memberi bukti bahwa adanya hubungan antara stressor psikososial dalam kehidupan sehari-hari dengan kejadian penyakit jantung (WHO, 2010).

### c. Efek perilaku

Perubahan perilaku akibat kondisi stress dapat terlihat dari konsumsi alkohol, rokok dan obat-obatan, penurunan performansi kerja, apatisme, tingginya angka absenteisme, kecelakaan kerja dan tingginya angka *turnover* pekerja (Dollard et al., 2003). Sedangkan dalam jangka waktu yang panjang, efek perilaku ini dapat juga berdampak pada perpecahan rumah tangga dan isolasi terhadap kehidupan sosial di sekitarnya (Hardy dkk 1998).

Menurut Cox, Griffiths, & Rial Gonzales (2000) risiko psikososial berhubungan erat dengan munculnya perilaku tidak sehat seperti konsumsi alkohol dan rokok berlebih, diet yang rendah dan gangguan tidur. Berdasarkan hasil penelitian Ng & Jeffery (2003) yang dilakukan pada 12110 pekerja dari 26 tempat kerja menunjukkan adanya hubungan antara perasaan stress dengan perilaku. Berdasarkan hasil *self-reported* responden dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku yang biasa muncul akibat perasaan stress, seperti perilaku seks yang tidak sehat, diet lemak yang tinggi, rendahnya aktivitas, merokok dan peningkatan jumlah rokok, dan rendahnya efikasi diri (WHO, 2010).

## 2. Dampak Bagi Perusahaan

Sikap para manager dalam menghadapi stress sangat beragam. Di beberapa perusahaan, ada kalanya ketika pekerja mengeluhkan stress akibat beban kerja yang dialaminya maka pilihan yang dihadapinya yaitu berhenti dari pekerjaan tersebut. Padahal seharusnya keluhan

tersebut dijadikan bahan evaluasi terhadap stress kerja yang dialami para pekerja. Perusahaan seringkali hanya meninjau pencapaian performa perusahaan. Peninjauan terhadap stress kerja yang dialami pekerja seharusnya dilakukan untuk mencegah meningkatnya tingkat stress kerja yang dialami para pekerja. Hal ini dikarenakan stress yang dialami pekerja dapat berdampak juga pada performa perusahaan. Berikut adalah beberapa dampak stress kerja bagi perusahaan :

- a. Meningkatnya keluhan dari klien
- b. Rendahnya komitmen pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan
- c. Meningkatnya angka kecelakaan kerja

Para manajer seharusnya mengenali setiap gejala stress yang dihadapi pekerjanya. Kegagalan dalam mengenali gejala stress di tempat kerja dapat berdampak pada keberlangsungan usaha, termasuk rendahnya motivasi, peningkatan absenteisme, rendahnya produktivitas, kesalahan pengambilan keputusan, rendahnya efisiensi, dan rendahnya hubungan dengan industri lain (Stranks, 2005).

#### **4. Pencegahan Stress Kerja**

Pada dasarnya stress kerja merupakan bahaya pekerjaan yang dapat dicegah dan dikendalikan. Menurut WHO, terdapat tiga langkah dalam mencegah terjadinya stress kerja, antara lain :

- a. Pencegahan primer

Pencegahan stress primer dapat dilakukan dengan melakukan penyesuaian ergonomik, mendesain lingkungan dan

pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja, dan melakukan pengembangan organisasi dan manajemen. Dalam mendesain lingkungan dan pekerjaan ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar mencegah terjadinya stress pada pekerja. Berikut ini adalah beberapa hal yang harus diperhatikan dalam mendesain pekerjaan yang baik.

b. Pencegahan sekunder

Untuk melakukan pencegahan stress sekunder dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pekerja dalam mencegah dan mengatasi stress kerja.

c. Pencegahan tersier

Langkah pencegahan terakhir yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan sensitivitas dan respon sistem manajemen serta meningkatkan pelayanan kesehatan kerja. Pencegahan tersier ini menekankan pada peningkatan respon dan pelayanan kesehatan kerja yang efisien. Program manajemen stress kerja juga seharusnya dikembangkan dalam langkah pencegahan ini.

## **5. Penanggulangan Stress Kerja**

Menurut NIOSH, pengendalian stress di tempat kerja dapat dilakukan dengan dua cara pendekatan, yaitu pendekatan dalam manajemen stress dan perubahan organisasi.

a. Manajemen stress

Manajemen stress biasanya dilakukan dengan cara memberikan pelatihan manajemen stress bagi para pekerja melalui *Employee Assistance Program* (EAP). Pelatihan ini diberikan untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengatasi situasi pekerjaan yang sulit. Hampir setengah dari perusahaan besar di Amerika Serikat telah menyediakan pelatihan manajemen stress bagi para pekerja mereka. Program manajemen stress ini mencakup penjelasan mengenai sifat dan sumber stress, dampak stress bagi kesehatan, dan kemampuan untuk mengurangi stress bagi pekerja. *Employee Assistance Program* ini menyediakan pelayanan konseling bagi pekerja mengenai permasalahan pribadi maupun pekerjaan. Pelatihan manajemen stress ini dapat membantu dengan cepat dalam mengurangi gejala stress, seperti kecemasan dan gangguan tidur. Keuntungan mengimplementasikan program ini yaitu murah dan mudah diimplementasikan. Akan tetapi, kelemahan program ini yaitu efek gejala stress seringkali bersifat sementara sehingga pekerja seringkali mengabaikannya.

b. Perubahan organisasi

Perubahan organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan jasa konsultan untuk melakukan perbaikan kondisi kerja di suatu organisasi. Pendekatan ini cara langsung yang dapat digunakan

untuk mengurangi stress di tempat kerja. Pendekatan cara ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi aspek stress kerja yang terdapat di tempat kerja, seperti beban kerja berlebih, harapan yang bertentangan, dll dan melakukan desain strategi untuk mengurangi atau menghilangkan stressor yang telah diidentifikasi. Keuntungan dari pendekatan ini yaitu secara langsung mengatasi permasalahan stress kerja hingga ke penyebab dasarnya. Akan tetapi, para manajer seringkali tidak menyukai pendekatan ini karena melibatkan perubahan dalam rutinitas kerja, jadwal produksi atau perubahan struktur organisasi. Secara umum, prioritas utama dalam menanggulangi stress kerja harus dilakukan dengan cara perubahan organisasi untuk memperbaiki kondisi kerja. Akan tetapi, kombinasi perubahan organisasi dan manajemen stress merupakan pendekatan yang paling sesuai untuk dapat mengurangi stress di tempat kerja (NIOSH, 1999a).

## **6. Cara Pengukuran Stress Kerja**

Menurut Karolev (1985) dalam (Desy, 2002), teknik pengukuran stress dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

### *a. Self Report Measure*

Pengukuran dengan metode ini dilakukan dengan menanyakan intensitas pengalaman baik psikologis, fisiologis dan perubahan fisik yang dialami seseorang menggunakan

kuesioner. Teknik ini seringkali disebut *life event scale*. Teknik ini mengukur stress dengan cara mengobservasi perubahan perilaku seseorang, seperti kurangnya konsentrasi, cenderung berbuat salah, bekerja dengan lambat.

*b. Physiological Measure*

Pengukuran metode ini dilakukan dengan cara melihat perubahan yang terjadi pada kondisi fisik seseorang, seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot bahu, leher, dan pundak. Cara ini dianggap memiliki reliabilitas paling tinggi akan tetapi sebenarnya tergantung pada alat yang digunakan serta pengukur itu sendiri.

*c. Biochemical Measure*

Pengukuran metode ini dilakukan dengan melihat respon biokimia melalui perubahan kadar hormon katekolamin dan kortikosteroid setelah dilakukan pemberian stimulus. Reliabilitas pengukuran dengan metode ini tergolong cukup tinggi tetapi hasil pengukurannya dapat berubah jika subjek penelitiannya memiliki kebiasaan merokok, minum alkohol, dan kopi. ini dikarenakan kandungan dalam rokok, alkohol, dan kopi dapat mempengaruhi kadar hormon tersebut di dalam tubuh.

Dari ketiga cara di atas pengukuran *life event scale* paling sering digunakan dalam pengukuran stress. Hal ini dikarenakan penggunaannya yang mudah serta biaya yang

relatif mudah meskipun tidak dapat dihindari adanya keterbatasan tertentu.

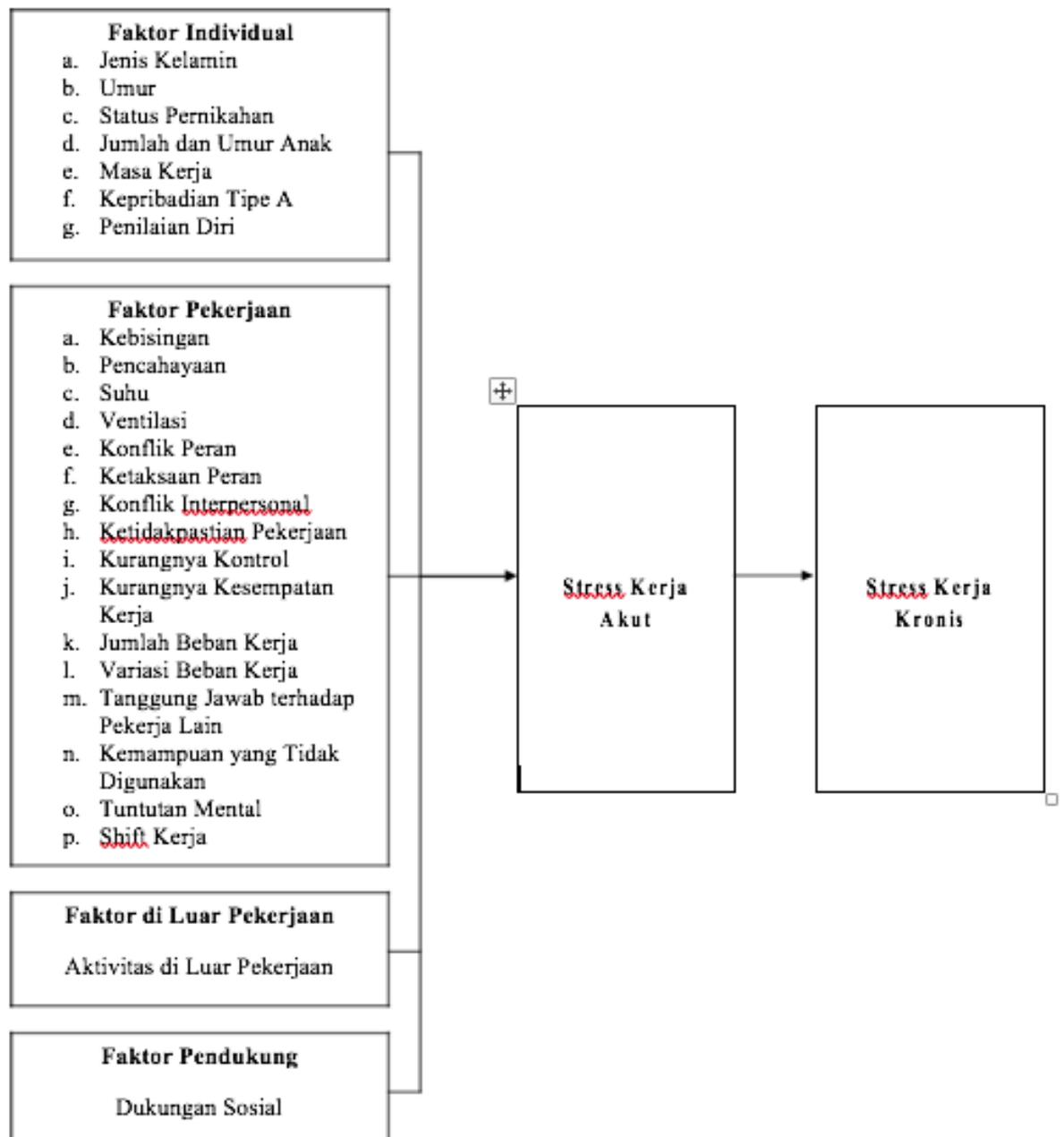
## **7. Instrumen Pengukuran Stress Kerja**

Saat ini telah berkembang banyak penelitian mengenai stress kerja yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan pun menggunakan berbagai macam jenis instrumen mengenai kondisi pekerjaan, potensial stressor, kesehatan dan kesejahteraan pekerja, kepuasan kerja dan keadaan suasana hati. Berbagai macam instrument pengukuran yang telah distandarisasi dan teruji baik validitas maupun reliabilitasnya. Berikut ini adalah beberapa macam instrumen pengukuran stress kerja.

## **B. KARYAWAN/PEGAWAI**

Definisi pegawai menurut (Mardiasmo, 2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

### C. KERANGKA TEORI



Sumber: Caplan, Cobb, French, Harrison, dan Pinneau (1975), Cooper dan Marshal (1976), dan House (1974) dalam (Murphy & Hurrell, 1992)

**Bagan 2.2 Kerangka Teori**

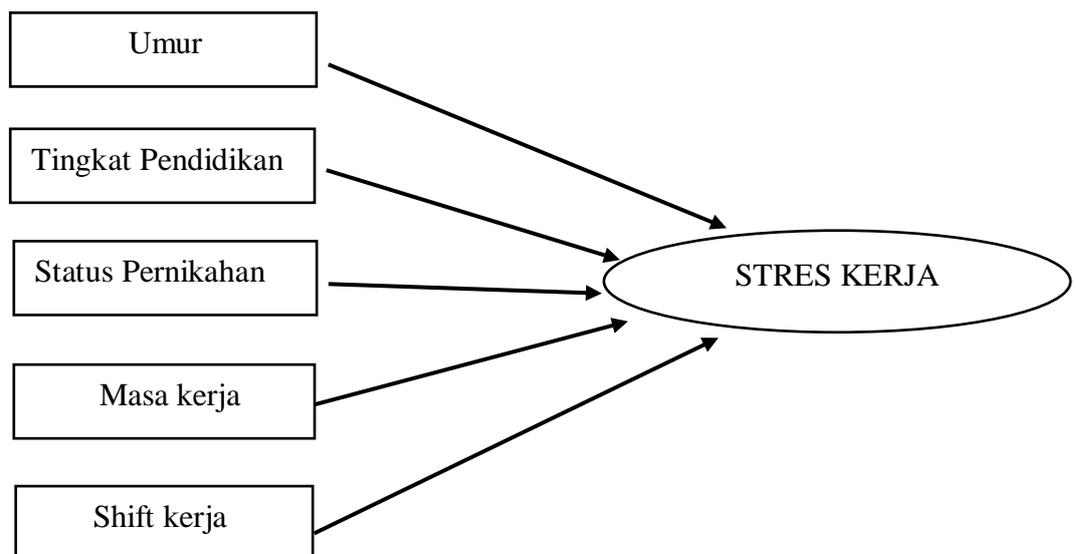
### BAB III

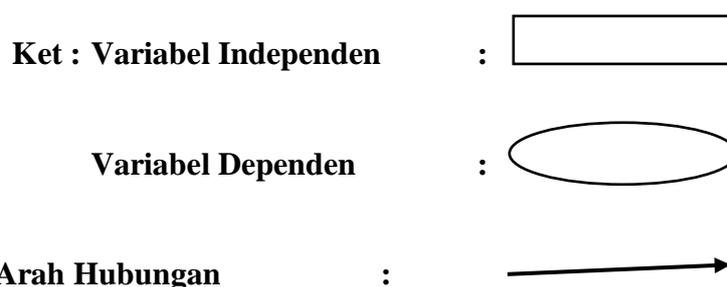
#### KERANGKA KONSEP

##### A. Dasar Pemikiran

Kerangka konsep mengacu pada variabel yang akan diteliti. Berdasarkan pada kerangka teori pada bab sebelumnya, maka variabel yang akan diteliti pada penelitian ini, yaitu variabel independen yang terdiri dari faktor individual yaitu umur, tingkat pendidikan, statur pernikahan, masa kerja dan shift kerja. Sedangkan variabel dependen yang akan diukur yaitu stress kerja akut. Adapun stress kerja kronis tidak dilakukan pengukuran karena adanya keterbatasan penelitian berupa tidak tersedianya data *medical check up* untuk mendukung penentuan tingkat stress kerja kronis.

##### B. Kerangka Konsep





### C. Definisi Operasional dan Kriteria objektif

No	Variabel	Definisi	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	Stress Kerja	Keluhan Stress yang dialami responden berdasarkan perubahan fisiologis dan psikologis yang dialaminya	<i>NIOSH Generic Job Stress Questionnaire</i>	Menyebarkan kuesioner kepada responden	Rata-rata skor	Rasio
2	Pendidikan terakhir	Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat.	<i>NIOSH Generic Job Stress Questionnaire</i>	Menyebarkan kuesioner kepada responden	SMA/Sederajat D3, S1, S2	Ordinal

3	Umur	Jumlah tahun yang dihitung mulai dari responden lahir sampai waktu pengumpulan data ini dilakukan	<i>NIOSH Generic Job Stress Questionnaire</i>	Menyebarkan kuesioner kepada responden	Umur saat ini (dalam tahun)	Rasio
4	Status pernikahan	Keterangan yang menunjukkan riwayat pernikahan tenaga kerja sesuai yang tercantum di dalam kartu identitas pekerja	<i>NIOSH Generic Job Stress Questionnaire</i>	Menyebarkan kuesioner kepada responden	1. Tidak menikah 2. Menikah	Ordinal
5	Masa kerja	Jumlah waktu yang telah dilalui pekerja sejak bekerja di PT X	<i>NIOSH Generic Job Stress Questionnaire</i>	Menyebarkan kuesioner kepada responden	Lama kerja (dalam tahun)	Rasio
6	Shift kerja	Kerja bergilir yang dilakukan diluar waktu kerja yang normal	<i>NIOSH Generic Job Stress Questionnaire</i>	Menyebarkan kuesioner kepada responden	1. Shift 2. Tidak Shift	Ordinal

### Keterangan Kriteria Objektif

#### 1. Stress Kerja

Tidak Stress : <75

Stres :  $\geq 75$

#### 2. Pendidikan

Menengah : SD, SMP, SMA

Tinggi : D3/S1

3. Umur

Muda : < 35 tahun

Tua :  $\geq$  35 tahun

4. Status Pernikahan

Belum menikah

Menikah

5. Masa Kerja

Baru : < 3 tahun

Lama :  $\geq$  3 tahun

6. Shift Kerja

Pagi : 07.00 - 20.59

Malam : 21.00 – 06.59

**D. Hipotesis**

Ada hubungan antara faktor individual (jenis kelamin, umur, status pernikahan, jumlah anak, masa kerja, kepribadian tipe A, dan penilaian diri) dengan stress kerja pada pekerja perempuan di Unit Tranfusi Darah Prov. SULSEL, Kota Makassar 2021