

**SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA  
PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. INDUSTRI KAPAL  
INDONESIA (PERSERO) KOTA MAKASSAR**

**FATIMAH AZZAHRAH ZAINUDDIN  
K011191180**



*Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN, DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

## PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Makassar, 26 Oktober 2023



Tim Pembimbing

Pembimbing I



A. Muflihah Darwis, S.KM., M.Kes

Pembimbing II



A. Wahyuni, SKM., M.Kes

Mengetahui

Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin



Dr. dr. Masyita Muis, MS

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Kamis, 26 Oktober 2023.

Ketua : A. Muflihah Darwis, S.KM., M.Kes



(.....)

Sekretaris : A. Wahyuni, SKM., M.Kes



(.....)

Anggota :

1. Mahfuddin Yusbud, SKM., M.KM



(.....)

2. Dr. Erniwati Ibrahim, SKM., M.Kes



(.....)

### SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatimah Azzahrah Zainuddin  
NIM : K011191180  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
HP : 081348000380  
E-mail : mimahzahrah@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul "Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Bagian Produksi di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar" benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang merupakan acuan dari hasil karya orang lain yang telah disebutkan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa Sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 20 Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan



Fatimah Azzahrah Zainuddin

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Fatimah Azzahrah Zainuddin**

**“Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Bagian Produksi di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)”**

**(xii + 106 Halaman + 14 Tabel + 4 Gambar + 9 Lampiran)**

Permasalahan stres kerja sampai saat ini masih menjadi masalah yang mendunia. Stres yang diakibatkan oleh pekerjaan diartikan sebagai respon seseorang terhadap situasi yang dianggap sebagai tuntutan yang tidak semestinya serta dapat membuat seseorang lebih rentan terkena penyakit. American Psychological Association mengatakan bahwa terhitung 80% pekerjanya merasakan stres akibat pekerjaan dan kurang lebih setengah dari angka tersebut mengatakan bahwa mereka memerlukan bantuan untuk mengelola stres. Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor individu, faktor pekerjaan, faktor lingkungan dan faktor psikologis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada bagian produksi di PT. IKI (Persero). Jenis penelitian yang digunakan ialah observasional analitik menggunakan rancangan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja produksi unit lambung pipa dan mesin poros PT. IKI (Persero). Besar sampel pada penelitian ini sebanyak 63 orang. Teknik pengambilan sampel ialah *exhaustive sampling*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei – Juni 2023. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS secara univariat dan bivariat.

Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan antara lama kerja ( $p=0,000$ ), beban kerja ( $p=0,000$ ), dukungan sosial ( $p=0,002$ ), konflik interpersonal ( $p=0,003$ ) dan ketidakpastian pekerjaan ( $0,000$ ) dengan stres kerja pada bagian produksi PT. IKI (Persero). Tidak terdapat hubungan antara masa kerja ( $0,064$ ) dengan stres kerja.

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara lama kerja, beban kerja, dukungan sosial, konflik interpersonal, serta ketidakpastian pekerjaan dengan stres kerja pada pekerja produksi PT. IKI (Persero). Penelitian ini menyarankan untuk memaksimalkan alat bantu angkut mengangkut, perencanaan deadline yang efektif, membangun komunikasi yang efektif, serta memberi reward kepada pekerja.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Faktor-Faktor**

**Daftar Pustaka : 73 (1980 – 2023)**

## SUMMARY

**Fatimah Azzahrah Zainuddin**

**“Factors Related with Work Stress in the Production Department at PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)”**

**(xii + 106 Pages + 14 Tables + 4 Figures + 9 Attachments)**

*The problem of work stress is still a worldwide problem. Work-related stress is defined as a person's response to situations that are perceived as undue demands and can make a person more vulnerable to disease. The American Psychological Association says that approximately 80% of its workers feel stress from work and approximately half of these workers say they need help managing stress. Work stress is caused by several factors such as individual factors, work factors, environmental factors, and psychological factors.*

*This study aims to determine the factors associated with work stress in the production department at PT IKI (Persero). The type of research used is analytical observational using a cross sectional study design. The population in this study were production workers of the pipe hull unit and shaft machine of PT. IKI (Persero). The sample in this study was 63 people. The sampling technique is exhaustive sampling. The research was conducted in May - June 2023. Data analysis was performed using SPSS in univariate and bivariate.*

*The results of statistical tests show that there is a relationship between length of work ( $p=0.000$ ), workload ( $p=0.000$ ), social support ( $p=0.002$ ), interpersonal conflict ( $p=0.003$ ) and job insecurity ( $0.000$ ) with job stress in the production section of PT IKI (Persero). There is no relationship between tenure ( $0.064$ ) with job stress.*

*The conclusion of this study is that there is a relationship between length of work, workload, social support, interpersonal conflict, and job uncertainty with job stress in production workers of PT. IKI (Persero). This study suggests maximizing transport aids, planning effective deadlines, building effective communication, and rewarding workers.*

**Keywords : work stress, factors**

**bibliography: 73 (1980 – 2023)**

## **PRAKATA**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Segala puji dan syukur disampaikan kepada Allah SWT, sang pemilik dunia dan seisinya atas berkat dan ridha-Nya yang senantiasa memberikan kesehatan dan kemampuan kepada penulis sehingga penulisan proposal penelitian ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan suri tauladan umat manusia.

Selama proses pengerjaan skripsi ini, begitu banyak bantuan, dukungan, doa serta motivasi yang didapatkan oleh penulis dalam menghadapi proses penelitian hingga pengerjaan skripsi ini. Namun, penulis mampu melewati hambatan serta tantangan tersebut dengan mudah. Dengan segala kerendahan hati, disampaikan rasa terima kasih yang tulus oleh penulis terkhusus kepada kedua orang tua penulis, yakni Prof. Dr. Ir. Zainuddin Latief, M.Si. dan Prof. Dr. Ir. Hadijah Mahyuddin, M.Si. karena berkat dan doa restunya sehingga rahmat Allah SWT dapat tercurahkan dan atas kasih sayang serta kesabarannya dalam memberikan dukungan baik materil maupun moril sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Serta kakak penulis yaitu Asiah Zahrah Zainuddin, S.Pi dan Ahmad Nur Anshary Zainuddin, S.Sos yang selalu memberikan penulis dukungan serta kebahagiaan.

Tak lupa pula penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Sukri Palutturi, S.KM., M.Sc.PH., Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS. selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Penghargaan setinggi-tingginya penulis persembahkan kepada ibu Andi Muflihah Darwis, S.KM., M.Kes. selaku Pembimbing I dan Ibu A. Wahyuni, S.KM., M,Kes. selaku Pembimbing II yang tak henti-hentinya membimbing, meluangkan waktu, serta pikirannya ditengah kesibukannya demi terselesaikan skripsi ini.
5. Bapak Mahfuddin Yusbud, S.KM., M.KM selaku penguji dari Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ibu Dr. Erniwati Ibrahim, S.KM., M.Kes selaku penguji dari Departemen Kesehatan Lingkungan yang telah memberikan saran, kritik, dan arahan dalam perbaikan serta penyelesaian skripsi ini.
6. Dosen Pembimbing Akademik Bapak Dr. Agus Bintara Barawida, S.Kel., M.Kes yang senantiasa memberikan saran, arahan, serta motivasi dalam urusan akademik.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, terkhusus kepada seluruh dosen Departemen Keselamatan dan



Kesehatan Kerja yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang berharga bagi penulis selama menempuh pendidikan di FKM Unhas.

8. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah membantu seluruh pengurusan berkas dalam pelaksanaan kuliah baik secara langsung maupun tidak langsung.
9. PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), terkhusus Bapak Akbar Nur selaku Manajer K3LH, Bapak Amrin Kalenna selaku Sekretaris K3LH, Kak Asri selaku anggota divisi K3LH, serta seluruh pekerja yang telah memberikan izin penelitian sekaligus memberikan arahan selama penelitian berlangsung.
10. Muhammad Azhizul Haq, S.H, selaku sosok yang selalu menemani, memberikan semangat, memberikan kebahagiaan dan mendukung penulis selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih atas waktu yang diberikan kepada penulis.
11. Sahabat-sahabat penulis "spp", yaitu Manda, Niar, Indah, Alfira, Pado, Isma, Icha, Nisa, Ansal, Teysha, Alvi, Nana, dan Aul yang telah memberikan semangat dan motivasi baik dari segi akademik maupun non-akademik selama perkuliahan maupun proses penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat penulis "Ctn", yaitu Alya, Mita dan Ila yang telah menemani penulis selama masa perkuliahan yang selalu menghibur dan membersamai penulis di bangku perkuliahan, kepanitiaan, dan kepengurusan.
13. Sahabat-sahabat penulis "OF" yaitu Dea, Devi, Efi, Fira, Firassi, Hilmi, Mutia, Naurah, dan Tasya yang telah menemani penulis dari bangku Sekolah

Menengah Pertama hingga sampai saat ini dan tetap memberikan kebahagiaan kepada penulis.

14. Teman seperjuangan “KASSA 2019”, “K3 2019”, IKI GANK (Andi Alfira, Ciwan, Ayra, Ima, Afifah, Auliya, dan Arda), serta PBL Posko 31, yang senantiasa menemani penulis dalam segala aktivitas kampus baik akademik maupun non akademik.

15. Terima kasih kepada diri sendiri karena telah menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Makassar, 09 September 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</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>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Umum tentang Stres Kerja .....	12
2.2 Tinjauan Umum tentang Masa Kerja .....	28
2.3 Tinjauan Umum tentang Lama Kerja .....	30
2.4 Tinjauan Umum tentang Beban Kerja .....	31
2.5 Tinjauan Umum tentang Dukungan Sosial .....	32
2.6 Tinjauan Umum tentang Konflik Interpersonal .....	34
2.7 Tinjauan Umum tentang Ketidakpastian Pekerjaan .....	36
2.8 Kerangka Teori .....	39
<b>BAB III KERANGKA KONSEP</b> .....	<b>40</b>
3.1 Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti .....	40
3.2 Kerangka Konsep .....	43
3.3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	45
3.4 Hipotesis Penelitian .....	52

<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Jenis Penelitian .....	54
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	54
4.3 Populasi dan Sampel.....	54
4.4 Instrumen Penelitian .....	55
4.5 Pengumpulan Data .....	56
4.6 Pengolahan dan Analisis Data .....	57
4.7 Penyajian Data.....	59
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
5.1 Gambaran Lokasi .....	60
5.2 Hasil Penelitian .....	68
5.3 Pembahasan .....	81
5.4 Keterbatasan Penelitian .....	110
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>111</b>
6.1 Kesimpulan .....	111
6.2 Saran .....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP PENELITI</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Teori .....	39
<b>Gambar 3.1</b> Kerangka Konsep.....	44
<b>Gambar 5.1</b> Proses Produksi PT IKI (Persero) .....	62
<b>Gambar 5.2</b> Struktur organisasi K3LH PT IKI Makassar .....	68

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 5.1</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur pada Pekerja Produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	69
<b>Tabel 5.2</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Pekerja Produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	71
<b>Tabel 5.3</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja pada Pekerja Produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	70
<b>Tabel 5.4</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja pada Pekerja Produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	70
<b>Tabel 5.5</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Dukungan Sosial pada Pekerja Produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	72
<b>Tabel 5.6</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Interpersonal pada Pekerja Produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	72
<b>Tabel 5.7</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Ketidakpastian Pekerjaan pada Pekerja Produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	73
<b>Tabel 5.8</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja pada Pekerja Produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	74
<b>Tabel 5.9</b>	Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	75
<b>Tabel 5.10</b>	Hubungan Lama Kerja dengan Stres Kerja PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	76
<b>Tabel 5.11</b>	Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	77
<b>Tabel 5.12</b>	Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	78
<b>Tabel 5.13</b>	Hubungan Konflik Interpersonal dengan Stres Kerja PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	79
<b>Tabel 5.14</b>	Hubungan Ketidakpastian Pekerjaan dengan Stres Kerja PT Industri Kapal Indonesia (Persero) .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 *Informed Consent*
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Lembar Pengukuran Beban Kerja
- Lampiran 4 Surat Izin Penelitian dari Akademik Fakultas Kesehatan  
Masyarakat Universitas Hasanuddin
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)
- Lampiran 6 Hasil Analisis Data
- Lampiran 7 Master Tabel
- Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup Peneliti

## DAFTAR SINGKATAN

BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
HSE	: <i>Health Safety Executive</i>
JSA	: <i>Job Safety Analysis</i>
K3LH	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup
NAB	: Nilai Ambang Batas
NIOSH	: <i>National Institute for Occupational Safety and Health</i>
OHSAS	: <i>Occupational Health and Safety Assessment</i>
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PT	: Perseroan Terbatas
Riskesdas	: Riset Kesehatan Dasar
SDS	: Stress Diagnostic Survai
SPSS	: <i>Statistic Package for Sosial Science</i>
WHO	: <i>World Health Organization</i>



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Menurut (Suma'mur, 2014), kesehatan kerja merupakan ilmu kesehatan yang penerapannya bertujuan untuk mewujudkan tenaga kerja yang sehat sehingga dapat produktif dalam kerja, berada dalam situasi yang seimbang antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Kesehatan kerja juga bersifat melindungi pekerja dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja yang sasarannya ditujukan kepada pekerja. Implementasi kesehatan kerja mencakup upaya kesehatan yang terdiri dari promotif, preventif, kuratif serta rehabilitatif. Menurut Mangkunegara (2016), keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, ataupun kerugian yang terjadi di tempat kerja. Adapun indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja meliputi lingkungan kerja, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik maupun mental tenaga kerja.

Kerja merupakan aktivitas yang dapat memberi pengaruh terhadap emosi dan proses berpikir seseorang. Pekerjaan yang dianggap tidak sesuai dengan kapabilitas seseorang dapat mengakibatkan timbulnya stres. Stres dapat menyebabkan masalah bagi tubuh baik secara fisik maupun psikologis. Berkisar 75-90% pasien mengunjungi dokter disebabkan oleh penyakit yang berhubungan dengan stres seperti sakit kepala, kelelahan, sakit maag, masalah

jantung, sakit punggung, obesitas, diabetes, serta masalah tidur. Stres yang berkepanjangan akan mengakibatkan penyakit kejiwaan (Carsita, Herlangga dan Puspitasari, 2018).

Stres merupakan kondisi alami yang berasal dari aktivitas manusia yang kerap kali muncul dengan ungkapan “saya stres”, “saya terlalu stres dengan masalah hidup” atau “pekerjaanku membuatku merasa tertekan”, dan lain sebagainya. Selain dari stres secara fisik, stres juga dapat berasal dari mental. Seseorang yang stres secara mental memiliki kondisi seperti kekhawatiran akan kondisi ekonomi, gangguan kesehatan pada orang yang dicintai, atau mengalami peristiwa yang emosional seperti kematian pasangan atau mangkir dari pekerjaan (Saleh, Russeng dan Tadjuddin, 2020).

Stres yang diakibatkan pekerjaan dapat diartikan sebagai respon seseorang terhadap situasi yang dianggap sebagai tuntutan yang tidak semestinya. Selain dari itu, stres dapat membuat seseorang lebih rentan terkena penyakit. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Health Safety Executive* (HSE) tahun 2017-2018 menyatakan bahwa terdapat 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja mengalami stres dan depresi terkait pekerjaan. Permasalahan stres kerja sampai saat ini masih menjadi masalah yang mendunia. Berdasarkan *World Health Organization* (WHO) stres telah menjadi suatu epidemi pada abad ke-21 hal ini sejalan dengan pertumbuhan penduduk yang terus meningkat. *American Psychological Association* mengatakan bahwa terhitung 80% pekerjaanya

merasakan stres akibat pekerjaan dan kurang lebih setengah dari angka tersebut mengatakan bahwa mereka memerlukan bantuan untuk mengelola stres. Tak hanya itu, tingkat stres di China juga mengalami peningkatan yaitu 6 dari 10 pekerja mengalami stres di tempat kerja. *American Psychological Association* menegaskan bahwa lebih dari tiga perempat orang dewasa mengalami keluhan yang disebabkan oleh stres seperti sakit kepala, merasa lelah atau adanya perubahan pola tidur. Hampir setengah dari orang dewasa mengatakan mereka mengalami kesulitan tidur di malam hari karena stres (Saleh, Russeng dan Tadjuddin, 2020).

Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan oleh pekerjaan oleh karena timbulnya tuntutan untuk efisien dan efektif dalam melakukan pekerjaannya. Stres kerja dapat muncul disaat karyawan tidak memiliki kapabilitas untuk memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan dalam bekerja. Beberapa hal yang dapat menjadi pemicu stres kerja ialah bekerja dibawah tekanan, ketidakjelasan pekerjaan, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, kekurangan fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan, serta tugas-tugas dalam pekerjaan yang saling bertentangan (Arwin et al., 2019).

Berdasarkan data dari Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018, menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia yang berusia lebih dari 15 tahun mengalami gangguan stres mengalami peningkatan yaitu sebesar 19,8%. Faktor psikososial merupakan salah satu sumber bahaya di tempat

kerja yang kerap kali tidak diberi atensi secara oleh pihak manajemen maupun pekerja. Faktor psikososial yang tidak mendapatkan penanganan secara khusus dapat menimbulkan gangguan kesehatan fisik, mental, maupun emosional para pekerja. Gangguan tersebut berupa gangguan *musculoskeletal stress* dan penyakit psikomatis yang selanjutnya menjadi penyebab meningkatnya penyakit akibat hubungan pekerjaan. Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor individu, faktor pekerjaan, faktor lingkungan dan faktor psikologis. Stres kerja memberikan kontribusi lebih dari 50% dalam kecelakaan kerja sehingga dapat merugikan pekerja sendiri maupun penurunan produktifitas perusahaan (Mualim dan Adeko, 2020).

Stres kerja dapat muncul sewaktu-waktu di lingkungan pekerja. Secara umum, stres kerja dialami oleh pekerja dengan beban kerja yang berat dan sifatnya monoton. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu beban kerja yang berat, adanya tugas dengan *deadline*, minimnya pengawasan, iklim kerja yang tidak ideal, dan lain sebagainya (Saleh, Russeng, Wahyuni, et al., 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arwin *et al.* (2019) rata-rata pekerja yang bekerja pada perusahaan yang sedang dinaungi pernah mengalami dan merasakan stres kerja. Pekerja sering merasa ditempatkan pada posisi dan kondisi yang tidak sehat, hal ini dikarenakan kelelahan yang tinggi dimana pekerjaan mereka yang banyak serta tenggang waktu yang singkat. Selain dari itu, adanya kesalahpahaman antar sesama pekerja membuat suasana dan lingkungan kerja menjadi kurang nyaman

sehingga menyebabkan stres, kerja sama dalam perusahaan juga dinilai rendah, serta beberapa pekerja belum mampu untuk membedakan antara masalah pribadi dan masalah pekerjaan sehingga tingginya tingkat emosional pribadi dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manabung, Suoth dan Warouw (2018), menunjukkan bahwa pekerja di PT. Pertamina TBBM Bitung pekerja yang mengalami stres kerja sedang paling banyak dialami oleh masa kerja 5-15 tahun dan masa kerja <5 tahun mengalami stres kerja rendah. Masa kerja pada umumnya sejalan dengan pengalaman kerja yang meningkat serta dapat mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh pekerja. Pekerja dengan masa kerja yang tinggi akan memberikan wawasan kerja yang luas pada karyawan. Akan tetapi, disisi lain seseorang dengan masa kerja yang terlalu lama juga akan memberi tekanan yang lebih yang diakibatkan oleh kebosanan dan beban kerja yang menumpuk baik fisik maupun psikologis (Mualim dan Adeko, 2020).

Pekerja dengan jam kerja yang melebihi 8 jam perhari memiliki tekanan dalam bekerja sehingga memberi efek negatif pada pekerja seperti stres dan menurunkan tingkat efisiensi dan produktivitas kerja. Terdapat hubungan antara jam kerja yang melebihi 8 jam/hari dengan risiko tingkat stres kerja. Hal ini dikarenakan pekerja lebih banyak bekerja dibandingkan dengan waktu istirahat, sehingga pekerja lebih mudah lelah, kekurangan konsentrasi, kurang fokus dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja

(Lukas, Suoth dan Wowor, 2018). Beban kerja juga dapat menjadi salah satu faktor yang memicu stres kerja. Hal ini dikarenakan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pekerja melebihi kapabilitas seorang pekerja. Pekerjaan yang melebihi kapabilitas seorang pekerja berujung pada pekerja mengalami mudah lelah dan bekerja dalam tekanan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, semakin tinggi tingkat beban kerja maka akan meningkatkan tingkat stres kerja (Reppi *et al.*, 2020).

Dukungan sosial juga berhubungan dengan stres kerja. Dukungan sosial meliputi dukungan yang dirasakan oleh pekerja yang berasal dari atasan, rekan kerja, pasangan, teman, dan keluarga. Dukungan sosial dapat berupa bantuan pekerja, diskusi mengenai pekerjaan, hingga masalah yang lebih pribadi. Semakin banyak dukungan sosial yang diterima oleh pekerja maka akan mengurangi tingkat stres kerja. Hal ini dikarenakan dukungan yang diterima oleh pekerja kemungkinan besar akan membuat pekerja lebih fokus dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya (Reppi *et al.*, 2020).

Hubungan baik antara karyawan merupakan faktor yang potensial terhadap stres kerja. Konflik yang terjadi antara pekerja dapat memiliki peluang 13 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki konflik interpersonal. Hubungan kebersamaan dan kerukunan antara pekerja di dalam suatu bidang yang sama merupakan hal yang krusial dalam suatu lingkup pekerjaan. Jika kerja sama dan kerukunan antar pekerja tidak

terjalin dengan baik maka timbul rasa kurangnya saling mendukung untuk setiap ide-ide yang dimiliki oleh pekerja (Habibi dan Jefri, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Samura dan Sitompul (2020) didapatkan bahwa sebanyak 34 orang mengalami stres berat oleh karena ketidakpastian pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpastian pekerja dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami pekerja. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan dan adanya ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal yang lumrah terjadi di lingkungan kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya reorganisasi perusahaan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Perubahan tersebut berupa perubahan teknologi sehingga membutuhkan keterampilan baru dan akan menjadi sumber stres kerja yang potensial.

Indonesia merupakan negara maritim terbesar dunia yang memiliki luas laut sebesar 5.8 juta km<sup>2</sup>, dengan jumlah pulau sebanyak 17.504 pulau dan panjang pantai mencapai sekitar 95.181 km. Hal ini menjadikan sekitar 80% industri serta 75% kota besar Indonesia terletak di wilayah pesisir (Saleh, 2018). Sehubungan dengan hal tersebut, potensi dalam perkembangan industri kapal akan terus berkembang secara pesat. Salah satu industri yang bergerak dalam sektor perkapalan ialah PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) yang ditetapkan Pusat Industri Maritim oleh pemerintah untuk Kawasan timur Indonesia khususnya untuk Kapal Perikanan, Kapal Penumpang, Kapal Ferry

(Ro-Ro), Kargo dan industri proyek industri yang terkait. Selain itu, PT. Industri Kapal Indonesia merupakan galangan kapal terbesar di Indonesia bagian timur dengan galangan di Makassar dan Bitung, Sulawesi Utara.

PT Industri Kapal Indonesia (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha produksi, modifikasi, serta reparasi kapal. Proses produksi yang ada di perusahaan ini meliputi perancangan desain dan pembuatan kapal, reparasi kapal meliputi perbaikan kapal yang mengalami kerusakan, serta modifikasi yaitu kapal yang akan dimodifikasi baik bentuk maupun fungsinya. Proses membuat kapal, modifikasi kapal, serta reparasi kapal tersebut tidak terlepas dari stres kerja yang dialami oleh pekerja. Berdasarkan hasil kajian identifikasi bahaya yang telah dilakukan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) ditemukan beberapa sumber bahaya yang telah diidentifikasi menurut standar *Occupational Health and Safety Assesment (OHSAS)* yakni menggunakan metode *Job Safety Analysis (JSA)*, didapatkan bahwa pekerja bagian proses produksi memiliki berbagai macam bahaya yang dapat membahayakan pekerja baik secara fisik maupun psikologis.

Salah satu bahaya fisik yaitu pada saat proses *sandblasting* yang berpotensi menghasilkan bising sehingga pekerja memakai alat perlindungan diri berupa *earmuff*. Dengan demikian, bahaya tersebut dapat terminimalisir. Selain dari itu, pekerja juga menerapkan standar SOP yang ada, pencahayaan pada PT. Industri Kapal Indonesia pun telah memenuhi standar NAB (Nilai



Ambang Batas). Beberapa pekerja kerap bekerja lembur atau bekerja di atas 8 jam sehari pada waktu-waktu tertentu seperti banyaknya pekerjaan dengan tenggang waktu yang singkat. Bahaya psikologis telah dilakukan penelitian terkait hubungan stres kerja, umur dan perilaku merokok dengan tekanan darah pada pekerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Makassar oleh Basruddin, Fachrin dan Pattimah Tahun 2021. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 83 pekerja terdapat 26 orang pekerja dengan stres berat, selanjutnya terdapat 30 orang pekerja dengan stres sedang, serta 27 orang pekerja dengan stres ringan. Akan tetapi, faktor dari stres kerja ini belum diketahui secara pasti.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar Tahun 2023.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada bagian produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero)”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

## 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja pada bagian produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero).
- b. Mengetahui hubungan lama kerja dengan stres kerja pada bagian produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero).
- c. Mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada bagian produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero).
- d. Mengetahui hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada bagian produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero).
- e. Mengetahui hubungan konflik interpersonal dengan stres kerja pada bagian produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero).
- f. Mengetahui hubungan ketidakpastian pekerjaan dengan stres kerja pada bagian produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi ilmiah, sumber informasi, ataupun bahan bacaan untuk peneliti

selanjutnya dan menjadi informasi ilmiah yang bermanfaat bagi mahasiswa.

## 2. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberi masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah-langkah yang efektif dan efisien untuk mencegah dan mengatasi stres kerja bagi para pekerja khususnya pada pekerja bagian produksi.

## 3. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengalaman mengenai penelitian dan dapat menerapkan ilmu selama proses perkuliahan terutama mengenai stres kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Umum tentang Stres Kerja

##### 1. Definisi Stres Kerja

Terdapat beberapa pengertian stres dari berbagai sudut pandang keilmuan yang diantaranya:

- a. Dalam bahasa teknik, stres merupakan kekuatan dari bagian-bagian tubuh
- b. Dalam bahasa kedokteran dan biologi, stres merupakan proses tubuh untuk beradaptasi terhadap pengaruh dari luar tubuh dan perubahan lingkungan.

Secara umum, stres dapat diartikan sebagai tekanan psikologis yang dapat menimbulkan penyakit secara fisik maupun penyakit jiwa. Menurut Manuaba (1998) dalam (Tarwaka, 2004), stres merupakan segala respon atau aksi dari tubuh manusia yang dapat menyebabkan berbagai macam efek yang dapat memberi dampak negatif, seperti menurunkan kesehatan hingga dideritanya suatu penyakit. Stres yang berkesinambungan dengan pekerjaan dapat memberi dampak kepada menurunnya tingkat performansi, efisiensi dan produktivitas kerja.

Menurut *World Health Organization* (2020) stres kerja merupakan respon yang mungkin dimiliki pekerja ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan

kemampuan yang dimiliki. Stres terjadi dalam berbagai situasi kerja, namun sering kali menjadi lebih buruk ketika pekerja merasa bahwa mereka hanya mendapat sedikit dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta sedikit kendali atas pekerjaan mereka. Tekanan di tempat kerja tidak dapat dihindari karena tuntutan lingkungan kerja. Tekanan yang dianggap dapat diterima oleh seseorang bahkan dapat membuat pekerja tetap waspada, termotivasi, mampu bekerja dan belajar, tergantung pada sumber daya yang tersedia dan karakteristik pribadi. Namun, ketika tekanan tersebut menjadi berlebihan atau tidak dapat dikelola, maka akan menyebabkan stres sehingga dapat berdampak pada kesehatan pekerja dan kinerja perusahaan.

Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) (1998) Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional yang berbahaya dan terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan bahkan cedera. Stres kerja dapat terjadi apabila perbedaan karakteristik individu seperti seperti kepribadian, kondisi pekerjaan tertentu, tuntutan beban kerja yang berlebihan dan harapan yang saling bertentangan.

## **2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Patton (1998) beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres diantaranya (Tarwaka, 2004):

- a. Kondisi individu yang meliputi umur, jenis kelamin, temperamental, genetik, pendidikan, kebudayaan, dan lain sebagainya.
- b. Ciri kepribadian yang meliputi tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri dan lain sebagainya.
- c. Sosial-kognitif yang meliputi dukungan sosial, hubungan sosial dengan lingkungan.
- d. Strategi untuk mengatasi stres yang terjadi.

Sedangkan, menurut Cartwright, *et al* (1995) mengklasifikasikan penyebab stres kerja menjadi 6 kelompok penyebab, diantaranya (Tarwaka, 2004):

- a. Faktor intrinsik pekerjaan, terdapat beberapa hal dalam pekerjaan yang sangat berpotensi untuk menjadi penyebab stres dan memberi dampak yang buruk kepada kesehatan mental. Faktor intrinsik tersebut meliputi lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti bising, berdebu, berbau, suhu yang tinggi, lembab dan lain sebagainya. Selain dari itu, stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, masa kerja, jam kerja yang panjang, perjalanan ke tempat kerja yang padat, pekerjaan dengan risiko tinggi dan bahaya, penggunaan teknologi baru, beban kerja berlebih, serta adaptasi terhadap jenis pekerjaan baru, dapat menjadi faktor penyebab stres kerja.
- b. Faktor peran individu dalam organisasi kerja, beban psikologis dan tanggung jawab dari pekerjaan juga dapat memberikan andil terhadap

stres kerja. Beban psikologis yang tinggi serta adanya keterbatasan wewenang untuk mengambil keputusan, memiliki risiko lebih tinggi untuk terkena penyakit.

- c. Faktor hubungan kerja, hubungan yang baik antara pekerja di tempat kerja merupakan faktor yang berpotensi sebagai penyebab terjadinya stres. Adanya kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam bekerja dapat mengakibatkan stres kerja. Selain dari itu, adanya tuntutan tugas yang mengharuskan seseorang bekerja dalam tempat terisolasi sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan pekerja lain juga dapat menjadi penyebab stres kerja. Hal ini biasanya dialami oleh operator telepon, penjaga mercusuar, dan lain sebagainya.
- d. Faktor pengembangan karir, hal yang dapat memicu terjadinya stres kerja yaitu perasaan tidak aman dalam bekerja. Selain dari itu, adapun beberapa hal yang dapat memicu stres kerja ialah ketidakpastian pekerjaan seperti reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja, promosi berlebihan atau kurangnya promosi hal ini seperti promosi yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja ataupun sebaliknya yaitu pekerja merasa tidak pernah mendapatkan promosi sesuai dengan kemampuannya.
- e. Faktor struktur organisasi dan suasana kerja, secara umum stres kerja dapat timbul dari budaya organisasi dan model manajemen yang

digunakan oleh suatu perusahaan. Sebagai contoh kurangnya pendekatan partisipatoris, komunikasi yang kurang, tidak efektifnya konsultasi, serta kebijaksanaan perusahaan. Stres juga dapat disebabkan oleh penempatan pekerja pada posisi yang tidak sesuai.

- f. Faktor di luar pekerjaan, faktor kepribadian seseorang berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat stres seseorang. Selain dari itu, adanya perselisihan antar anggota keluarga, lingkungan rumah, terjadinya konflik, juga merupakan faktor penyebab terjadinya stres kerja.

### **3. Gejala Stres Kerja**

Secara umum, terdapat 3 (tiga) reaksi yang ditunjukkan seseorang saat mengalami stres, diantaranya (Saleh, Russeng dan Tadjuddin, 2020):

- a. Respons stres marah atau gelisah, seseorang yang mengalami stres seseorang akan bereaksi dengan perasaan panas, tegang, emosional yang tinggi, dan tidak dapat duduk dengan tenang.
- b. Respons stres tertekan, seseorang yang mengalami stres akan bertindak di luar dari kebiasaannya dengan meningkatkan sedikit emosi.
- c. Respons stres diam, seseorang yang mengalami stres biasanya berada dalam kondisi “membeku” atau tidak dapat melakukan segala hal, terlihat lumpuh dan pada akhirnya merasa sangat gelisah.



Adapun beberapa gejala lain seperti gejala kognitif, gejala emosional, gejala fisik, gejala perilaku yang akan dijabarkan dibawah ini (Saleh, Russeng dan Tadjuddin, 2020):

- a. Gejala kognitif
  - 1) Sulit berkonsentrasi sehingga mudah lupa
  - 2) Memiliki perspektif buruk terhadap segala hal
  - 3) Hanya melihat sisi negatif
  - 4) Mengalami kecemasan
  - 5) Seringkali merenung
  - 6) Terus-menerus merasa khawatir
- b. Masalah emosional
  - 1) Suasana hati yang berubah-ubah
  - 2) Mudah marah
  - 3) Agitasi, ketidakmampuan bersantai
  - 4) Merasa kewalahan
  - 5) Merasa kesepian
  - 6) Depresi
- c. Gejala fisik
  - 1) Mengalami nyeri
  - 2) Tegang pada otot
  - 3) Diare atau sembelit
  - 4) Mual, pusing, atau gangguan pada perut

- 5) Nyeri pada dada atau detak jantung yang cepat
  - 6) Kehilangan gairah dalam berhubungan
  - 7) Kerap terserang flu
  - 8) Gangguan pada pernafasan
  - 9) Sering berkeringat
- d. Gejala perilaku
- 1) Makan tidak teratur
  - 2) Terlalu banyak atau terlalu sedikit tidur
  - 3) Membatasi diri dengan orang lain
  - 4) Menunda bahkan mengabaikan tanggung jawab
  - 5) Meminum alkohol
  - 6) Merokok atau memakai obat-obatan untuk menenangkan diri
  - 7) Melakukan kebiasaan saat gugup seperti menggigit kuku, mondar-mandir dan lain sebagainya.

Berdasarkan Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009) terdapat 3 (tiga) gejala stres yang muncul pada seseorang setelah mengkaji beberapa kasus stres kerja, diantaranya:

- a. Gejala psikologis
- 1) Terjadinya ketegangan, kecemasan, kebingungan serta adanya perasaan mudah tersinggung
  - 2) Timbulnya rasa frustrasi, dendam, dan rasa marah
  - 3) Perasaan menjadi sensitive dan terjadinya kondisi *hyperreactivity*

- 4) Merasa depresi, menarik diri dari pergaulan, serta memendam perasaan
  - 5) Terjadinya miskomunikasi
  - 6) Timbulnya perasaan diasingkan dan dikucilkan
  - 7) Timbulnya rasa tidak puas dan bosan terhadap pekerjaan
  - 8) Terjadinya kelelahan mental, hilangnya konsentrasi, dan penurunan fungsi kognitif
  - 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
  - 10) Timbulnya rasa minder terhadap diri sendiri
- b. Gejala fisiologis
- 1) Meningkatnya tekanan darah, denyut jantung, dan kecenderungan mengalami gangguan jantung dan pembuluh darah
  - 2) Meningkatnya sekresi dan kortisol
  - 3) Terjadinya gangguan gastrointestinal seperti penyakit pada lambung
  - 4) Meningkatnya kecelakaan dan luka fisik
  - 5) Badan mudah lelah dan dapat mengalami kelelahan kronis
  - 6) Masalah pada pernafasan dan kulit
  - 7) Sakit pada punggung bawah, otot menegang, dan sakit kepala
  - 8) Gangguan tidur
  - 9) Penurunan imunitas tubuh yang berakibat pada tingginya risiko terkena penyakit kanker

c. Gejala perilaku

- 1) Menunda dan menolak diberi pekerjaan serta mangkir dari pekerjaan
- 2) Menurunnya kinerja dan produktivitas kerja
- 3) Meningkatnya konsumsi obat-obatan terlarang dan minum minuman keras
- 4) Adanya perilaku sabotase dalam melakukan pekerjaan
- 5) Mengasingkan diri, kehilangan nafsu makan dan penurunan berat badan secara drastis, serta munculnya tanda-tanda depresi
- 6) Terjadinya obesitas yang diakibatkan oleh peningkatan nafsu makan yang berlebihan sebagai bentuk pelampiasan
- 7) Terjadi peningkatan terhadap perilaku yang memiliki risiko tinggi, seperti menyetir tanpa memperhatikan keselamatan diri
- 8) Meningkatnya vandalisme, agresif dan kriminalisasi
- 9) Kurangnya Hubungan interpersonal, baik dengan anggota keluarga maupun rekan kerja
- 10) Adanya kecenderungan melakukan aktifitas yang dapat mengancam jiwa, seperti bunuh diri.

**4. Tahapan Stres Kerja**

Berdasarkan Dr. Robert J. Van Amberg (1979) terdapat 6 (enam) tahapan stres kerja yang dapat diindikasikan sebagai langkah awal untuk mengenali stres kerja, antara lain (Saleh, Russeng dan Tadjuddin, 2020):

- a. Tahap 1, merupakan tahapan stres yang paling rendah atau paling ringan, hal ini ditandai dengan semangat kerja yang lebih dari biasanya (*overacting*), indra penglihatan lebih tajam dari biasanya, merasa memiliki kapabilitas yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya, akan tetapi secara tidak sadar cadangan energi habis. Selain itu, pada tahapan ini seseorang merasa gugup yang berlebihan.
- b. Tahap 2, pada tahap ini seseorang mulai mengalami keluhan seperti merasa letih pada saat bangun pagi, badan terasa tidak segar, mudah lelah setelah makan siang, perut dan atau lambung yang tidak nyaman, jantung berdetak lebih cepat, otot bagian punggung dan tengkuk berasa lebih tegang dan tidak dapat relaks.
- c. Tahap 3, pada tahap ini keluhan yang dialami seseorang semakin intens, hal ini ditandai dengan gangguan lambung dan usus (gastritis dan diare), otot terasa lebih tegang, perasaan tidak tenang, semakin meningkatnya ketegangan emosional, pola tidur yang terganggu serta tubuh terasa lemah dan tidak bertenaga.
- d. Tahap 4, pada tahap ini gejala psikologis mulai muncul seperti ketidakmampuan untuk melakukan aktivitas rutin yang disebabkan oleh rasa bosan, hilangnya semangat, merasa terlalu lelah karena pola tidur yang terganggu, menurunnya kemampuan daya ingat dan konsentrasi, serta timbulnya rasa takut dan cemas yang penyebabnya tidak diketahui.

- e. Tahap 5, tahap ini merupakan tahap dimana seseorang merasakan kelelahan fisik yang sangat terasa sehingga tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan ringan sekalipun, beratnya gangguan pada system pencernaan, serta terjadi peningkatan terhadap rasa cemas dan takut.
- f. Tahap 6, tahap ini merupakan tahap tertinggi yang dapat dikenali dengan timbulnya rasa panik dan takut mati, jantung berdetak lebih cepat dari biasanya, sulit untuk bernafas, tubuh gemetar dan berkeringat, serta adanya kemungkinan untuk pingsan.

## **5. Dampak Stres Kerja**

Stres sering kali menyebabkan terjadinya suatu penyakit. Beberapa penyakit akibat dari stres yaitu penyakit yang menyangkut sistem kekebalan tubuh dan penyakit kardiovaskular. Seseorang yang mengalami stres, virus ataupun bakteri cenderung memperbanyak diri sehingga menyebabkan penyakit. Salah satu contoh dampak dari stres yang pada umumnya ditemukan dalam kehidupan sehari-hari yaitu seseorang yang mengalami stres yang kronis memiliki kecenderungan lebih besar untuk merokok, makan secara berlebihan, dan tidak berolahraga. Hal ini berkaitan dengan berkembangnya penyakit kardiovaskular. Secara umum dampak dari stres kerja yaitu gelisah, depresi, mudah marah, penyakit kardiovaskular, sakit kepala, kecelakaan kerja hingga serangan dini penyakit Alzheimer (Asih, Widhiastuti dan Dewi, 2018).

Dampak dari stres tergolong banyak dan beragam, sebagai contoh dampak positif dari stres yaitu dapat meningkatkan motivasi, memicu untuk bekerja lebih giat lagi, ataupun mendapatkan motivasi untuk menjadi lebih baik lagi. Disisi lain, stres kerja dapat berakibat buruk hingga berbahaya. Berdasarkan T.Cox (1975), dampak dari stres kerja yang kemungkinan muncul, yaitu (Hadiansyah, Pragholapati dan Aprianto, 2019):

- a. Dampak subyektif (*Subjective effects*), beberapa hal yang mencakup dampak subyektif yaitu seseorang akan merasakan kecemasan, agresi, apatis, kebosanan, depresi, kelelahan, hilangnya kesabaran, kesepian, frustrasi, hilangnya kepercayaan diri, serta gelisah.
- b. Dampak perilaku (*Behavioral effects*), beberapa hal yang mencakup dampak perilaku yaitu cenderung mengalami kecelakaan, konsumsi alkohol dan merokok secara berlebihan, tidak dapat beristirahat, tremor serta bertingkah laku impulsive.
- c. Dampak kognitif (*Cognitive effects*), beberapa hal yang mencakup dampak kognitif yaitu kesulitan dalam mengambil keputusan, sulitnya berkonsentrasi, sensitif terhadap kritik, dan mental yang terganggu.
- d. Dampak fisiologi (*Physiological effects*), seseorang yang mengalami stres dapat ditandai dengan meningkatnya kadar gula darah, meningkatnya frekuensi detak jantung dan tekanan darah, kekeringan

pada mulut, seringkali berkeringat, pembesaran pupil mata, serta tubuh panas dingin.

- e. Dampak kesehatan (*Health effects*), beberapa dampak kesehatan yang timbul akibat stres yaitu asma, sakit kepala, mimpi buruk, insomnia, gangguan psikomatis, serta meningkatnya frekuensi buang air kecil.
- f. Dampak organisasi (*Organizational effects*), dampak organisasi dapat ditandai dengan tingginya tingkat absensi, *turnover*, menurunnya komitmen dan loyalitas pada organisasi, serta menurunnya kepuasan kerja.

Secara umum, stres kerja memberi dampak yang cukup signifikan terhadap pekerja maupun perusahaan. Adapun dampak bagi pekerja yaitu menurunnya semangat bekerja, meningkatnya kecemasan, frustrasi dan lain sebagainya. Tidak hanya memberi dampak yang berhubungan dengan pekerjaan, stres kerja juga dapat memberi dampak terhadap aktivitas sehari-hari, seperti tidak dapat tidur dengan tenang, nafsu makan berkurang, sulit berkonsentrasi, terganggunya kesehatan fisik dan psikologis, dan lain sebagainya. Selanjutnya, dampak stres bagi perusahaan yaitu secara tidak langsung dapat meningkatkan tingkat absensi, serta produktivitas yang menurun. Stres juga dapat memberi dampak secara psikologis seperti berkurangnya komitmen organisasi, dapat memicu perasaan diasingkan, hingga *turnover* (Asih, Widhiastuti dan Dewi, 2018).



## 6. Cara Pengukuran Stres Kerja

Terdapat 3 (tiga) teknik pengukuran stres kerja yang dapat dilakukan, yakni (Ilyas, 2020):

### a. *Self Repost Measure*

Teknik pengukuran dengan metode ini dilakukan dengan cara menanyakan perihal intensitas pengalaman seseorang baik psikologis, fisiologis dan perubahan fisik yang dialami seseorang dengan menggunakan kuesioner. Teknik ini juga kerap disebut dengan *life event scale*. Teknik *self repost measure* mengukur stres dengan mengobservasi perubahan perilaku yang terjadi pada individu. Beberapa contoh perubahan yang dapat dijadikan sebagai acuan seperti sulitnya berkonsentrasi, kecenderungan berbuat salah, serta bekerja dengan lamban.

### b. *Physiological Measure*

Teknik pengukuran dengan metode ini dilakukan dengan cara melihat adanya perubahan yang terjadi pada kondisi fisik individu. Sebagai contoh yakni perubahan tekanan darah, tegang pada otot bahu, leher, serta Pundak.

### c. *Biochemical Measure*

Teknik pengukuran dengan metode ini dilakukan dengan cara observasi respon kimia melalui kadar hormon katekolamin dan kortikosteroid setelah diberi perlakuan stimulus. Pengukuran dengan teknik ini

memiliki reabilitas yang cukup tinggi akan tetapi hasil dari pengukurannya dapat berubah bergantung pada subjek penelitian yang memiliki kebiasaan merokok, minum alkohol dan kopi.

## **7. Pencegahan Stres kerja**

Stres kerja dapat dicegah dengan menerapkan program KENESS-20 yang dimana program ini merupakan program pencegahan untuk mengatasi stres kerja dengan memberi intervensi berupa edukasi kesehatan tentang stres kerja dan terapi *mindfulness*. Program pencegahan KENESS-20 terdiri dari 3 tahap pencegahan yakni primer, sekunder dan tersier. Pencegahan primer yaitu identifikasi kelompok rentan risiko serta intervensi edukasi kesehatan, pencegahan sekunder yaitu deteksi dini dan sosialisasi program kesehatan, sedangkan pencegahan tersier yaitu optimalisasi program yang telah dilaksanakan. Ketiga tahapan ini mampu meningkatkan kondisi fisik, psikologis, kognitif dan konatif. Edukasi kesehatan tentang stres kerja dilakukan agar pekerja dapat melakukan penilaian secara mandiri terhadap diri sendiri apakah saat ini mereka mengalami stres kerja sehingga dapat mengubah perilakunya. Selain dari itu, diharapkan dapat menerapkan terapi yang diajarkan untuk mengatasi stres (Handayani dan Kristiyawati, 2022).

Terapi *mindfulness* merupakan terapi yang memberi dorongan terhadap pekerja untuk mampu mengidentifikasi gejala stres yang sedang dirasakan. Terapi ini dapat menyadarkan berbagai hal yang terjadi saat ini

dan tidak berfokus pada kondisi sakitnya saja, sehingga keluhan gejala stres kerja dapat diminimalisir. Program KENESS-20 jika dilakukan dengan holistik dan komprehensif maka akan membuat tubuh menjadi rileks dan fokus dengan kondisi kerja saat ini. Berdasarkan hasil penelitian, program KENESS-20 ini mampu mencegah stres kerja (Handayani dan Kristiyawati, 2022).

## **8. Penanganan Stres Kerja**

Pembuatan strategi dalam organisasi atau perusahaan dapat membantu dalam penanganan stres di tempat kerja. Beberapa strategi yang dapat diterapkan, yakni (Suryani dan Yoga, 2018):

### **a. Penetapan prosedur kesehatan dan kesejahteraan karyawan**

Beberapa hal yang termasuk kedalam penetapan prosedur kesehatan dan kesejahteraan karyawan yakni pengawasan kesehatan, kegiatan promosi kesehatan, konseling terkait isu kesehatan, penyediaan fasilitas kesejahteraan yang memumpuni dan lain sebagainya. Beberapa kegiatan ini dapat membuat para manajer dan karyawan memiliki kecenderungan untuk bekerja sama dalam mengidentifikasi potensi penyebab stres di tempat kerja yang selanjutnya mengambil tindakan untuk mengatasi stres kerja.

### **b. Gaya manajemen**

Kepedulian terhadap lingkungan merupakan salah satu hal yang fundamental. Hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres kerja

yaitu penerapan sistem komunikasi yang baik serta adanya transparansi pada suatu masalah yang dihadapi pekerja.

c. Manajemen perubahan

Salah satu penyebab stres yang paling signifikan yaitu perubahan yang terjadi pada manajemen perusahaan dalam bentuk apapun. Beberapa hal yang dapat terjadi yaitu ketidakpastian pekerjaan, ketidakamanan, ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta hilangnya prospek promosi dan lain sebagainya. Dengan itu, diperlukan komunikasi yang baik dan perlu dijaga agar setiap perubahan tersebut dapat dikelola dengan baik.

d. Kegiatan pelatihan

Karyawan perlu dilatih untuk mengetahui unsur-unsur stres dalam pekerjaan mereka maka diperlukan kegiatan pelatihan yang berkesinambungan. Sehingga pekerja mengetahui strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres. Selain dari itu, desain pekerjaan dianjurkan berdasarkan kompetensi dan keahlian karyawan.

## **2.2 Tinjauan Umum tentang Masa Kerja**

Masa kerja merupakan lamanya seorang pekerja melakukan pekerjaannya pada suatu perusahaan/instansi tertentu. Sejauh mana pekerja dalam mencapai tujuan yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik. Masa kerja pada umumnya sejalan

dengan pengalaman kerja yang meningkat serta dapat mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh pekerja. Pekerja dengan masa kerja yang tinggi akan memberikan wawasan kerja yang luas pada karyawan. Akan tetapi, disisi lain kondisi pekerjaan yang negatif dapat memberi pengaruh terhadap stres kerja. Seseorang dengan masa kerja yang terlalu lama juga akan memberi tekanan yang lebih yang diakibatkan oleh kebosanan dan beban kerja yang menumpuk baik fisik maupun psikologis (Mualim dan Adeko, 2020).

Masa kerja yang lama sejalan dengan pengalaman dan pemahaman yang lebih baik khususnya mengenai jobdesk. Dengan adanya pengalaman dan pemahaman ini akan dapat pekerja dalam hal mengolah sumber stres. Pekerja dengan masa kerja yang lebih lama cenderung mengalami stres kerja karena adanya rutinitas kerja yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan. Masa kerja yang lama juga akan mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian mengemukakan bahwa masa kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja. Masa kerja yang terlalu lama akan menimbulkan kejenuhan dalam bekerja yang memicu terjadinya stres kerja (Shintyar dan Widanarko, 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mualim dan Adeko (2020) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja, dimana pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (11-20 tahun) dan (21-30 tahun) lebih dominan memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan masa kerja dibawah 10 tahun ( $\leq 10$  tahun).

### 2.3 Tinjauan Umum tentang Lama Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 77 tentang Cipta Kerja menjabarkan tentang lama kerja yang sesuai untuk 6 hari kerja dalam waktu satu minggu lama kerjanya ialah 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, serta 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Waktu istirahat antara jam kerja yaitu paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam secara terus menerus dan istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, kemudian waktu istirahat mingguan yaitu satu hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada salah satu di Rumah Sakit Rujukan Felege-Hiwot, Bahir Dar, Etiopia Barat laut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Birhanu et al., 2018) seseorang yang bekerja melebihi 50 jam per minggu sepuluh kali lebih stres dibandingkan dengan mereka yang bekerja 40 jam perminggu.

Berdasarkan Suma'mur, (2014) lamanya seorang bekerja yang ideal dalam waktu seminggu ialah selama 40 hingga 50 jam. Jika lebih dari waktu tersebut kemungkinan besar akan berpotensi munculnya hal negatif bagi tenaga kerja yang berhubungan erat dengan pekerjaannya itu sendiri. Semakin panjang waktu kerja dalam seminggu maka semakin besar kecenderungan terjadinya hal yang tidak diinginkan. Menilik hasil penelitian yang dilakukan di UD. Rizki Assila Ulfa Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

pada pekerja unit produksi *paving block* oleh Parinduri *et al.*, (2020), pekerja dengan lama kerja yang melebihi 8 jam perhari mengalami stres sedang sebanyak 21 orang dan 3 pekerja mengalami stres berat. Pekerja dengan lama kerja yang melebihi dari lama kerja pada umumnya biasanya seiring dengan tidak efisiensi, efektivitas dan produktifitas kerja yang optimal. Bahkan berujung pada penurunan kualitas dan hasil kerja, bekerja dengan waktu yang berkepanjangan dapat menyebabkan pekerja mengalami kelelahan kerja, gangguan kesehatan, penyakit akibat kerja, kecelakaan kerja serta ketidakpuasan dalam bekerja.

#### **2.4 Tinjauan Umum tentang Beban Kerja**

Beban kerja merupakan beban yang berasal dari aktivitas yang melebihi dari kapasitas seseorang yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang yang berakibat pada timbulnya stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat kemampuan seseorang yang dituntut terlalu tinggi yang diiringi dengan kecepatan dan volume kerja yang terlalu banyak. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik merupakan beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, serta mendorong. Sedangkan, beban kerja mental merupakan sejauh mana tingkat kemampuan dan prestasi kerja yang dimiliki seorang pekerja. Peningkatan beban kerja merupakan salah satu bentuk dari penyebab timbulnya stres kerja. Dampak dari peningkatan beban kerja ini merupakan timbulnya emosi yang

berpengaruh pada produktifitas tenaga kerja sehingga memicu terjadinya stres kerja (Sari dan Rayni, 2020).

Beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor terjadinya stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga tingkat stres kerja yang akan dialami oleh pekerja. Selain dari itu, tuntutan pekerjaan yang tinggi juga akan meningkatkan tingkat stres kerja. Lingkungan kerja yang penuh tekanan akan berakibat pada stres kerja (Kokoroko dan Sanda, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Reppi, Sumampouw dan Lestari, 2020) terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Terdapat 40% dari 91,8% pekerja mengalami stres kerja akibat beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang melebihi kapabilitas seseorang akan menyebabkan mudah lelah dan bekerja dalam tekanan.

## **2.5 Tinjauan Umum tentang Dukungan Sosial**

Dukungan sosial merupakan pendekatan interpersonal dalam hubungan sosial yang sifatnya tolong menolong dan mendukung individu, terutama dalam masa sulit. Adanya dukungan sosial yang dirasakan dapat mengurangi dan mengatasi permasalahan yang membuat seseorang menjadi stres. Seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dalam menjalankan pekerjaannya akan menurunkan tingkat stres, sebaliknya jika seseorang tidak mendapatkan atau kurang dalam dukungan sosial akan meningkatkan tingkat stres kerja. Dukungan sosial dapat berupa 1) Dukungan emosional seperti empati, perhatian, kepedulian, dan kasih sayang yang akan menimbulkan rasa



nyaman dan rasa dicintai. 2) Dukungan penghargaan merupakan dukungan yang memberi suatu penghargaan terhadap seseorang. 3) Dukungan instrumental merupakan dukungan yang beri secara langsung dalam bentuk material ataupun jasa yang dapat digunakan secara praktis. 4) Dukungan informasi merupakan dukungan yang diungkapkan dalam bentuk pemberian saran dan bimbingan mengenai apa yang dilakukan oleh individu yang bermanfaat untuk memecahkan masalah yang dihadapi. 5) Dukungan yang memberi rasa kebersamaan dalam organisasi serta berbagi dalam minat dan kegiatan sosial (Fajrin, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siswadi et al., 2020) pada beberapa Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Medan, mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap stres kerja. Semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diperoleh oleh pekerja, maka akan menurunkan tingkat stres kerja. Secara teoritis, dukungan sosial dapat menurunkan tingkat kejadian yang dapat membuat seseorang merasa cemas. Stres dapat dihilangkan dengan mendapatkan dukungan sosial. Suasana kerja yang baik niscaya akan tercipta jika adanya dukungan sosial di lingkungan pekerja. Dukungan sosial akan meningkatkan semangat kerja dan mencegah *stressor* dari lingkungan kerja dan akan menyebabkan stres. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Weken, Mongan dan Kekenusa, 2020) yang mengatakan bahwa berdasarkan hasil uji bivariat terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja, yang

menemukan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima oleh pekerja maka semakin rendah pula tingkat kecemasan dan stres yang dialami. Berdasarkan hasil uji regresi logistik, didapatkan bahwa dukungan sosial yang rendah akan berisiko 25,4 kali lebih besar dalam menyebabkan stres kerja.

## **2.6 Tinjauan Umum tentang Konflik Interpersonal**

Konflik interpersonal terjadi ketika terjadi perbedaan pandangan ataupun adanya ketidakcocokan antar individu satu dengan yang lainnya. Konflik merupakan pertentangan antara hubungan manusia baik secara interpersonal atau interpersonal dengan satu pihak atau dengan pihak yang lain dalam mencapai suatu tujuan. Konflik dapat terjadi akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi, serta psikologis. Konflik interpersonal merupakan konflik yang seringkali dijumpai di tempat kerja. Konflik interpersonal terjadi jika seseorang dengan individu lain secara individu berada dalam kondisi yang tidak ideal. Beberapa faktor yang menyebabkan konflik yaitu perbedaan persepsi antar individu yang diukur dengan seseorang sering berbeda pendapat dengan rekan kerja dalam menjalankan tanggung jawabnya, perbedaan pemikiran karena perbedaan latar belakang, perbedaan kepentingan antar individu, serta perbedaan tekanan dalam bekerja (P. Y. A. Pratama, 2018).

Konflik interpersonal pada umumnya timbul dalam organisasi sebagai hasil dari masalah-masalah komunikasi, hubungan personal ataupun struktur organisasi. Konflik interpersonal dapat terjadi akibat tidak sesuainya jam kerja

yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau instansi terkait yang diberlakukan oleh pimpinan serta kurangnya komunikasi antar pekerja juga dapat menyebabkan konflik interpersonal. Konflik interpersonal terjadi apabila seorang pekerja mengalami adanya ketidaksesuaian antara tugas-tugas yang harus ia kerjakan dan antara tanggung jawab yang ia miliki, tuntutan yang bertentangan dari pimpinan, rekan, bawahan, ataupun orang lain yang dianggap penting bagi dirinya, serta adanya pertentangan dengan nilai-nilai dan prinsip seseorang pada saat melaksanakan pekerjaannya (Dewi, Efendi dan Afriani, 2022).

Konflik interpersonal merupakan perselisihan yang terjadi karena adanya bentrokan yang terjadi antara dua atau lebih dalam suatu kelompok organisasi dan dapat terjadi karena adanya pertentangan tujuan masing-masing individu. Konflik interpersonal yang terjadi dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres apabila konflik tersebut belum terselesaikan dan selanjutnya terus berlangsung pada individu dengan individu lainnya (Nabila, 2021). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Bali menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif konflik interpersonal terhadap stres kerja. Hal ini dapat terjadi karena kurang maksimalnya komunikasi yang terbangun antar pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberi. Selain dari itu, terdapat perbedaan persepsi dan budaya yang berbeda antar pekerja yang dapat berujung pada konflik interpersonal (P. Y. A. Pratama, 2018).

Menilik dari penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto dan Handayani, (2021) konflik interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Variabel konflik interpersonal diukur dengan menggunakan indikator perselisihan antar pekerja, adanya perbedaan kebudayaan, kepentingan, kepribadian, serta kesalahan diri sendiri. Hal ini mengartikan bahwa konflik interpersonal yang dialami oleh pekerja dapat diakibatkan oleh adanya perbedaan latar kebudayaan individu sehingga berpotensi untuk terjadinya kesalahpahaman antar pekerja. Selain dari itu, perbedaan antara kepentingan antara pekerja juga dapat menyebabkan konflik interpersonal yang berujung pada stres kerja. Semakin tinggi tingkat konflik interpersonal yang terjadi maka semakin tinggi tingkat stres kerja pada suatu instansi atau perusahaan.

## **2.7 Tinjauan Umum tentang Ketidakpastian Pekerjaan**

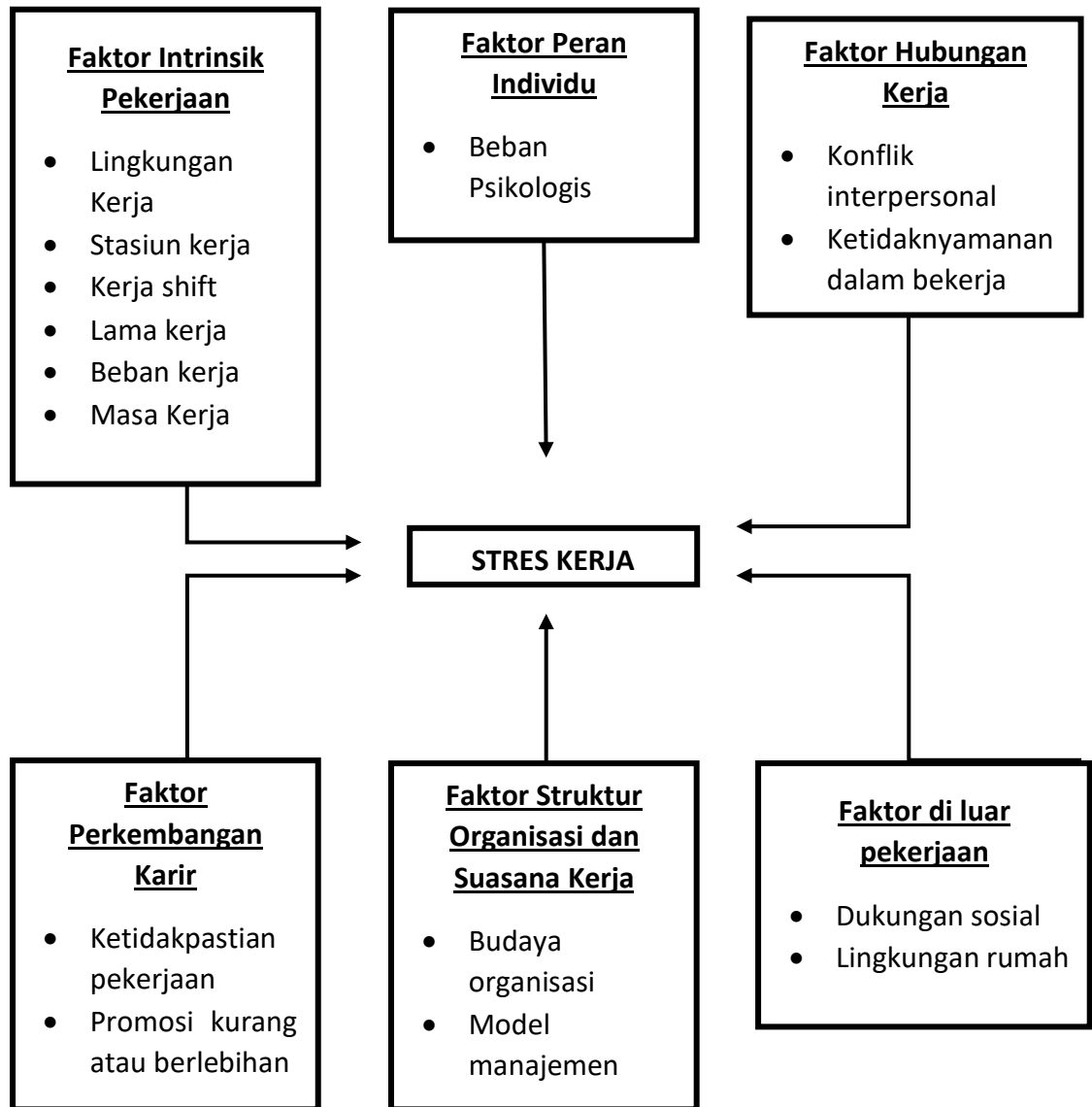
Ketidakpastian pekerjaan dapat berupa ketakutan kehilangan terhadap pekerjaan dan ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi. Hal tersebut terjadi karena adanya reorganisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan seperti adanya penggunaan teknologi baru membutuhkan keterampilan kerja yang baru. Reorganisasi yang terjadi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan yang dapat memicu terjadinya stres kerja. Semakin tinggi ketidakpastian pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami pekerja di tempat kerja (Samura dan Sitompul, 2020).

Pekerja dapat mengalami ketidakpastian pekerjaan akan merasakan ketidakamanan (*job insecurity*) sehingga memicu terjadinya stres kerja. Hal ini dikarenakan adanya perasaan dalam diri yang kian besar sebab status ataupun posisinya yang tidak stabil oleh karena dinamika dalam perusahaan. Adanya dinamika yang terjadi pada perusahaan dapat memicu timbulnya stres, kegelisahan, ancaman yang dapat mempengaruhi stabilitas, serta keberlanjutan relasi kerja sehingga dapat menjadi potensi stres kerja pada pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Samarinda yang menjelaskan bahwa tingkat ketidakpastian pekerjaan berbanding lurus dengan besarnya stres kerja yang dialami oleh pekerja. Ketidakpastian pekerjaan ini memicu timbulnya ketidakpercayaan diri, pesimistis, rasa tidak menghargai diri, gelisah hingga depresi. Dengan demikian, ketidakpastian pekerjaan yang terjadi pada perusahaan dapat mempengaruhi keadaan psikologis pekerja sehingga memicu terjadinya stres (Saputri, Hidayat dan Lestari, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Malidas Sterilindo Sidoarjo menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan ketidakpastian pekerjaan dengan stres kerja yang dialami oleh pekerja. Hal ini diakibatkan terjadinya berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan sehingga memungkinkan pekerja merasa terancam, gelisah, hingga stres yang dikarenakan oleh adanya potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan keberlanjutan relasi dengan perusahaan (Medysar, Asj'ari dan

Samsiyah, 2019). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, Sidharta dan Rodhi, (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif ketidakpastian pekerjaan terhadap stres kerja yang dimana semakin tinggi tingkat ketidakpastian pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami pekerja. Pekerja merasakan bahwa pekerjaannya cukup penting bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun tetap ada rasa takut jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan, pekerja juga mengkhawatirkan karirnya di masa depan, sehingga dapat memicu terjadinya stres kerja.

## 2.8 Kerangka Teori



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

*Sumber: Cartwright et al. (1995) dalam Tarwaka (2004)*