

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PETUGAS
DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN (DAMKARMAT)
KOTA PALU**



**RESTY FASTABIKUL KHAERAT R
K011201015**



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

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PETUGAS
DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN (DAMKARMAT)
KOTA PALU**

**RESTY FASTABIKUL KHAERAT R
K011201015**



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

PERNYATAAN PENGAJUAN
FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PETUGAS
DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN (DAMKARMAT)
KOTA PALU

RESTY FASTABIKUL KHAERAT R
K011201015

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

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

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA
PETUGAS DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
(DAMKARMAT) KOTA PALU**

RESTY FASTABIKUL KHAERAT R
K011201015

Skripsi,

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan
Masyarakat pada tanggal 21 Juni 2024 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat kelulusan
pada


Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing 1,

Pembimbing 2,


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


Awaluddin SKM., M.Kes
NIP. 19710325 199903 1 002

Mengetahui:

Ketua Program Studi,


Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc.
NIP. 19760418 200501 2 001

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI
DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul “**Faktor yang Berhubungan dengan dengan Stres Kerja pada Petugas di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DAMKARMAT) Kota Palu**” adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Dr. dr. Masyitha Muis, MS dan Awaluddin, SKM, M.Kes. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku. Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 21 Juni 2024



Resty Fastabikul Khaerat R
K011201015

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Petugas di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DAMKARMAT) Kota Palu**". Tidak lupa pula sholawat serta salam penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan sebaik-baiknya suri teladan. Penulis menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan jenjang strata satu di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Karya ilmiah ini penulis sembahkan untuk kedua orang tua dan adik penulis, yaitu **Bapak Agus Randalembah, Ibu Ervina, dan adik Mafruz Baehaqi** selaku keluarga terdekat saya. Terima kasih atas segala bentuk bantuan, semangat, doa, dan dukungan moral maupun materil, selalu mendoakan dan memberikan semangat dari awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini disusun.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik karena adanya dukungan, arahan, saran, dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan Universitas Hasanuddin dan pimpinan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin serta para dosen terkhusus kepada **Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS** selaku dosen pembimbing satu dan **Bapak Awaluddin SKM., M.Kes** selaku pembimbing dua yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu penulis sampaikan terima kasih kepada **Ibu A. Mufliha Darwis, SKM., M.Kes** dan **Bapak Indra Dwinata, SKM, MPH** selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada DAMKARMAT Kota Palu yang telah memberikan bantuan dan akses penelitian bagi peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis juga ingin berterima kasih kepada teman-teman SMA penulis, yakni teman-teman sehoobi jejepangan, yakni Uni, Roy, Chakra, Chipta, Yoga, Fajar, Arya, dan Ila yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan hiburan yang berarti bagi peneliti.

Ucapan terima kasih juga kepada teman-teman seperjuangan penulis di FKM yakni, Rani, Amanda, Cima, Khusnul, Dwita, Alfy, Adhelin, Ila, Rara, dan teman-teman K3 2020, dan teman-teman IMPOSTOR, yang telah kebersamai, memberikan bantuan, dukungan, semangat dan masukan kepada penulis. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik dalam bentuk materi maupun non materi secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT. senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Makassar, 21 Juni 2024

Penulis

ABSTRAK

RESTY FASTABIKUL KHAERAT R. **Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Petugas di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DAMKARMAT) Kota Palu** (dibimbing oleh Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS dan Bapak Awaluddin SKM., M.Kes)

Latar Belakang: Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan baik secara fisik maupun psikis pada seorang pekerja, yang secara signifikan memengaruhi berbagai aspek seperti emosi, proses berpikir, dan kondisi keseluruhan individu tersebut. Salah satu profesi yang rentan mengalami stres kerja adalah Petugas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DAMKARMAT). Pemadam kebakaran harus memiliki kondisi optimal karena mereka diharuskan tetap siaga selama 24 jam. Pekerjaan ini, yang terkait dengan layanan darurat, termasuk dalam kategori pekerjaan berbahaya dan memiliki potensi menimbulkan stres hingga trauma. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Petugas DAMKARMAT Kota Palu. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross-sectional*. Sampel penelitian ini adalah Petugas DAMKARMAT Kota Palu yang berjumlah 89 responden berdasarkan rumus Isaac & Michael. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yang selanjutnya dianalisis secara univariat dan bivariat dengan menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, tabulasi silang (*crosstab*), dan narasi sesuai dengan tujuan penelitian. **Hasil:** Hasil penelitian didapatkan bahwa variabel masa kerja ($p=0,017$), beban kerja ($p=0,001$), kebosanan kerja ($p=0,027$), dan kualitas tidur ($p=0,008$) merupakan faktor yang berhubungan dengan stres kerja petugas DAMKARMAT Kota Palu. Sedangkan variabel usia ($p=0,643$), status pernikahan ($p=0,678$), dan kepuasan upah kerja ($p=0,666$) tidak berhubungan dengan stres kerja pada petugas DAMKARMAT Kota Palu. **Kesimpulan:** Diharapkan bagi DAMKARMAT Kota Palu, petugas, pemerintah, dan masyarakat dapat membangun koordinasi yang baik demi efisiensi mengurangi faktor penyebab stres kerja yang terjadi.

Kata Kunci: Stres Kerja; Kualitas Tidur; Pemadam Kebakaran

ABSTRACT

RESTY FASTABIKUL KHAERAT R. **Factors Associated with Work Stress Among Palu City Firefighters** (supervised by Dr. dr. Masyitha Muis, MS and Awaluddin SKM., M.Kes)

Background: Work stress is a tense state that upsets an employee's body and mind and has a big impact on their feelings, their ability to think clearly, and their general well-being. In the city of Palu, firefighters (DAMKARMAT) are one occupation susceptible to work-related stress. Due to their 24 hour standby requirement, firefighters need to be in optimum condition. This emergency services-related employment is classified as hazardous labor and carries a risk of stress and trauma. **Objective:** The purpose of this study is to identify the variables related to work stress experienced by Palu City's DAMKARMAT officers. **Method:** Quantitative research using a cross-sectional study design is the methodology employed. In accordance with Isaac & Michael's formula, the study's sample included 89 DAMKARMAT Officers in Palu City. Using the purposive sample technique, data was collected, then univariately and bivariately analyzed, and presented as frequency distribution tables, cross-tabulations, and narrative form in accordance with the study objectives. **Results:** The results showed the variables of length of service ($p=0,017$), workload ($p=0,001$), job boredom ($p=0,027$), and sleep quality ($p=0,008$) are factors associated with work stress among DAMKARMAT officers in Palu City. Meanwhile, the variables of age ($p=0,643$), marital status ($p=0,678$), and job wage satisfaction ($p=0,666$) are not associated with work stress among DAMKARMAT officers in Palu City. **Conclusion:** It is desired that the DAMKARMAT of Palu City, firefighter, government, and community can establish effective way to decrease work stressor.

Keywords: Work Stress; Sleep Quality; Firefighter

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENGAJUAN.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Kerangka Teori.....	11
1.6 Kerangka Konsep.....	12
1.7 Hipotesis Penelitian.....	12
1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	14
BAB II METODE PENELITIAN.....	17
2.1 Jenis Penelitian.....	17
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	17
2.3 Populasi dan Sampel.....	17
2.4 Metode Pengumpulan Data	18
2.5 Instrumen Penelitian	19
2.6 Pengolahan dan Analisis Data.....	24
2.7 Penyajian Data	25
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	26
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	26
3.2 Hasil	27
3.3 Pembahasan.....	35
3.4 Keterbatasan Penelitian	50
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
4.1 Kesimpulan.....	51
4.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Nomor Urut	Halaman
Tabel 1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	14
Tabel 2.1 Kriteria Rating NASA-TLX.....	21
Tabel 3.1 Distribusi Responden Petugas DAMKARMAT Kota Palu Berdasarkan Usia Tahun 2024	28
Tabel 3.2 Distribusi Responden Petugas DAMKARMAT Kota Palu Berdasarkan Berdasarkan Kriteria Objektif Usia Usia Tahun 2024	28
Tabel 3.3 Distribusi Responden Petugas DAMKARMAT Kota Palu Berdasarkan Status Pernikahan Tahun 2024.....	28
Tabel 3.4 Distribusi Responden Petugas DAMKARMAT Kota Palu Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2024	29
Tabel 3.5 Distribusi Responden Petugas DAMKARMAT Kota Palu Berdasarkan Kriteria Objektif Masa Kerja Tahun 2024	29
Tabel 3.6 Distribusi Responden Petugas DAMKARMAT Kota Palu Berdasarkan Kepuasan Upah Kerja Kerja Tahun 2024	30
Tabel 3.7 Distribusi Responden Petugas DAMKARMAT Kota Palu Berdasarkan Beban Kerja Tahun 2024	30
Tabel 3.8 Distribusi Responden Petugas DAMKARMAT Kota Palu Berdasarkan Kebosanan Kerja Kerja Tahun 2024.....	30
Tabel 3.9 Distribusi Responden Petugas DAMKARMAT Kota Palu Berdasarkan Kualitas Tidur Tahun 2024	31
Tabel 3.10 Distribusi Responden Petugas DAMKARMAT Kota Palu Berdasarkan Stres Kerja Tahun 2024	31
Tabel 3.11 Hubungan antara Usia dengan Stres Kerja pada petugas DAMKARMAT Kota Palu Tahun 2024	31
Tabel 3.12 Hubungan antara Status Pernikahan dengan Stres Kerja pada petugas DAMKARMAT Kota Palu Tahun 2024	32
Tabel 3.13 Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja pada petugas DAMKARMAT Kota Palu Tahun 2024	33
Tabel 3.14 Hubungan antara Kepuasan Upah Kerja dengan Stres Kerja pada petugas DAMKARMAT Kota Palu Tahun 2024	33
Tabel 3.15 Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada petugas DAMKARMAT Kota Palu Tahun 2024	34
Tabel 3.16 Hubungan antara Kebosanan Kerja dengan Stres Kerja pada petugas DAMKARMAT Kota Palu Tahun 2024	34
Tabel 3.17 Hubungan antara Kualitas Kerja dengan Stres Kerja pada petugas DAMKARMAT Kota Palu Tahun 2024	35
Tabel 3.18 Rutinitas Keseharian Petugas DAMKARMAT Kota Palu	46

DAFTAR GAMBAR

Nomor Urut		Halaman
Gambar 1.5	Kerangka Teori Penelitian.....	11
Gambar 1.6	Kerangka Konsep Penelitian	12
Gambar 3.1	Struktur Organisasi DAMKARMAT Kota Palu	27

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Urut		Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	65
Lampiran 2	Master Tabel.....	76
Lampiran 3	Output Hasil SPSS.....	77
Lampiran 4	Etik Penelitian.....	84
Lampiran 5	Surat izin penelitian dari Dekan FKM.....	85
Lampiran 6	Surat izin dari KESBANGPOL.....	86
Lampiran 7	Surat izin dari DAMKARMAT Kota Palu	87
Lampiran 8	Dokumentasi Penelitian.....	88
Lampiran 9	Riwayat Hidup	89

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan/Pengertian
LPG	<i>Liquified Petroleum Gas</i>
UK	<i>United Kingdom</i>
PSQI	<i>Pittsburgh Sleep Quality Index</i>
DASS	<i>Depression Anxiety Stress Scales</i>
SPSS	<i>Statistical Package of the Science</i>
Riskesdas	Riset Kesehatan Dasar
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
WMK	Wilayah Manajemen Kebakaran
PKWT	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
NASA-TLX	<i>National Aeronautics and Space Administration Task Load Index</i>
WWL	<i>Weighted Workload</i>
MD	<i>Mental Demand</i>
PD	<i>Physical Demand</i>
OP	<i>Own Performance</i>
FR	<i>Frustration</i>
TD	<i>Temporal Demand</i>
EF	<i>Effort</i>

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang meningkat dan tuntutan profesionalitas telah menciptakan tekanan yang signifikan di lingkungan kerja. Selain tekanan tersebut, ketidakstabilan ekonomi di Indonesia yang dipengaruhi oleh dampak krisis yang berkepanjangan juga berpotensi menyebabkan tekanan tambahan. Tekanan ini dapat muncul secara terus-menerus dan memiliki potensi untuk menimbulkan kecemasan. Maraknya persaingan akibat tuntutan profesional yang terus meningkat membawa banyak tekanan yang harus dihadapi individu di lingkungan kerja. Akibatnya isu stres di tempat kerja menjadi hal yang semakin mencemaskan bagi pekerja, pengusaha, dan masyarakat pada umumnya, terutama dalam kondisi ekonomi saat ini di mana pekerja menghadapi masalah seperti kelebihan beban kerja, risiko penyakit kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya otonomi (Lotu *et al.*, 2022).

Stres kerja dapat dipicu oleh faktor sosial, individu, dan faktor di luar organisasi. Karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi penyebab stres kerja dan juga memengaruhi tingkat stres yang dialaminya. Faktor-faktor seperti usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja merupakan karakteristik individu yang dapat berperan dalam hal ini. Selain itu, faktor sosial juga ikut berperan dalam memengaruhi stres kerja.

Masalah konflik peran dan tanggung jawab terhadap menjadi faktor sosial yang ikut berkontribusi pada tingkat stres kerja. Penugasan pada stresor konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain meningkatkan risiko stres kerja. Ketidakjelasan atau ambiguitas dalam penugasan juga dapat menjadi sumber ketegangan dan stres kerja yang tinggi. Tuntutan pekerjaan juga memiliki korelasi yang cukup kuat sebagai faktor pengaruh terhadap stres kerja, begitu pula dengan dukungan kerja yang dapat menjadi penyebab stres kerja (Awalia dkk., 2021).

Stres kerja adalah respon yang mungkin dimiliki oleh seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang sepertinya tidak sebanding dengan pengetahuan dan bakat mereka, serta menantang kemampuan mereka untuk mengatasi (Pandey, 2020). Stres kerja dapat timbul karena beberapa faktor, termasuk faktor intrinsik pekerjaan. Salah satu aspeknya adalah beban kerja, di mana setiap individu memiliki tingkat beban kerja yang berbeda. Jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan dapat menjadi pemicu stres bagi pekerja. Faktor lain termasuk *shift* kerja dengan jadwal yang tidak teratur, yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan ketidakseimbangan dengan irama sirkadian tubuh, serta kondisi psikologis yang memicu stres kerja. Jam kerja yang padat dan tidak dapat diterima oleh pekerja juga dapat memicu stres kerja. Rutinitas pekerjaan yang monoton dengan gerakan berulang dan postur kerja sulit atau beban yang berat dapat menambah beban kerja dan membuat pekerja merasakan kebosanan pada semua tingkat pekerjaannya. Kompleksitas pekerjaan, terutama jika tingkat kesulitan dan kerumitan tinggi dapat menyebabkan frustrasi dan stres jika pekerja tidak mampu menyelesaikannya. Kesesuaian keterampilan pekerja dengan tuntutan

pekerjaan juga menjadi faktor penting jika pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan atau keahlian individu, maka hal ini dapat memberikan beban ekstra dan menyebabkan stres (Paijanto & Rahayu, 2023).

Usia merupakan masa hidup suatu individu yang dihitung mulai dari kelahiran hingga berulang tahun. Ini mencerminkan lamanya hidup sejak saat kelahiran seseorang (Santika, 2015). Pekerja yang berusia lebih tua cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah jika dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih muda. Meskipun demikian, pengalaman stres pada pekerja yang lebih tua umumnya lebih banyak dibandingkan dengan pekerja yang lebih muda. Pengaruh usia terhadap tingkat stres yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu, terutama yang terkait dengan kekuatan fisik dan penggunaan indera. Pekerja yang lebih tua memiliki pengalaman yang tidak dimiliki oleh rekan-rekan yang lebih muda (Mualim & Adeko, 2020).

Pernikahan memiliki peran strategis dalam pembentukan dan keberlanjutan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah memainkan peran penting dalam mengatur pernikahan guna menciptakan masyarakat yang aman, damai, dan makmur. Dalam hal ini, status dalam pernikahan merupakan kondisi yang membedakan antara yang menjalani pernikahan, belum menjalani pernikahan, dan bercerai (Darmawan dkk., 2023). Status pernikahan dapat diklasifikasikan dalam kategori-kategori, yaitu menikah dan tidak menikah. Istilah "Menikah" mencakup semua orang yang sudah menikah, termasuk mereka yang terpisah dari pasangan mereka. "Tidak menikah" mencakup mereka yang belum menikah (*single*), bercerai, atau duda/janda (Centers for Disease Control and Prevention, 2022). Adapun teori lain yang menyebutkan status pernikahan seseorang menjadi faktor tambahan yang mungkin memicu stres di lingkungan kerja. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa seseorang yang telah menikah diyakini memiliki tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan dengan mereka yang belum menikah. Hal ini muncul karena individu yang sudah menikah tidak hanya fokus pada kebutuhan pribadi, melainkan juga harus mempertimbangkan kebutuhan keluarganya. Oleh karena itu, orang yang telah menikah cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi (Suci, 2018).

Masa kerja muncul sebagai hasil dari adanya hubungan kerja. Oleh karena itu, perhitungan masa kerja dilakukan sejak terjalannya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali memulai pekerjaan di perusahaan tertentu sesuai dengan perjanjian kerja (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Lama masa kerja juga memainkan peran dalam timbulnya stres di lingkungan kerja. Seseorang dengan pengalaman kerja yang lebih panjang cenderung lebih mampu mengatasi tekanan yang muncul dalam pekerjaan, dibandingkan dengan individu yang memiliki masa kerja lebih pendek karena kurangnya pengalaman. Masa kerja berkaitan dengan pengalaman seseorang dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Potensi terjadinya stres kerja dapat muncul baik pada mereka yang memiliki masa kerja singkat maupun pada mereka yang sudah bekerja lama. Lama masa kerja dapat memiliki dampak positif atau negatif pada tenaga kerja. Pengaruhnya akan positif jika seseorang bekerja dalam waktu yang lama, karena hal tersebut akan meningkatkan pengalaman dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya,

dampaknya akan negatif jika lamanya masa kerja menyebabkan kebosanan (Manabung dkk., 2018).

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang dari pengusaha yang ditetapkan sesuai perjanjian kerja. Upah mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Besarnya upah mencerminkan nilai kontribusi pekerja di antara sesama pekerja. Jika upah dirasa tidak memadai, dapat menurunkan produktivitas dan motivasi kerja. Salah satu faktor yang sering menjadi penyebab stres kerja adalah sistem upah yang diterapkan. Untuk mengurangi dampak stres kerja, diperlukan penerapan sistem pembayaran upah yang handal dan berkualitas. Pemberian upah yang bermutu dapat dianggap sebagai suatu bentuk sistem penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja (Wulandari dkk., 2023).

Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008 Tentang Analisis Beban Kerja, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diemban oleh suatu jabatan atau unit organisasi, dihitung sebagai hasil perkalian antara volume pekerjaan dan norma waktu. Jika kemampuan seorang pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, dapat muncul perasaan kebosanan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, dapat timbul kelelahan yang lebih besar. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan tekanan internal pada seseorang, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres. Situasi ini dapat disebabkan oleh tuntutan tingkat keahlian yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang mungkin terlalu besar, dan faktor-faktor lainnya (Sulastri & Onsardi, 2020). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan ketegangan pada seseorang, sehingga mengakibatkan stres. Situasi ini dapat disebabkan oleh tuntutan keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin berlebihan, volume pekerjaan yang terlalu besar, dan sejenisnya (Sari & Rayni, 2020).

Kebosanan dalam pekerjaan adalah fenomena umum yang sering dialami oleh pekerja. Kondisi ini biasanya muncul ketika pekerjaan dilakukan secara berulang-ulang atau monoton atau ketika pekerjaan tersebut kurang menarik. Terkadang, kebosanan juga bisa disebabkan oleh aktivitas yang pada awalnya dianggap menyenangkan, namun lama kelamaan menjadi membosankan. Saat menjalankan tugas, pekerja seringkali mengalami rasa jenuh atau kebosanan (Pratama, 2019). Pekerjaan yang monoton menjadi salah satu pemicu stres kerja karena cenderung melibatkan pengulangan yang dapat menyebabkan kebosanan dan kelelahan mental, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kesehatan jiwa. Pekerjaan monoton didefinisikan sebagai tugas yang terus-menerus berkaitan dengan hal yang sama selama periode waktu tertentu, menciptakan kondisi yang membosankan. Rutinitas dalam pekerjaan, khususnya gerakan yang monoton, dapat menjadi penyebab stres kerja (Paijanto & Rahayu, 2023).

Selain faktor-faktor tersebut, faktor kualitas tidur juga dapat berdampak pada stres kerja. Kualitas tidur yang buruk akan menyebabkan timbulnya gangguan tidur (*Sleep Disorder*) yang merupakan kondisi yang dapat memperburuk kesehatan mental penderitanya. Banyak penelitian menemukan bahwa gangguan tidur (misalnya, durasi tidur yang lebih pendek dan kualitas tidur yang menurun)

berhubungan dengan peningkatan pengalaman psikotik pada populasi klinis dan non-klinis yang berisiko (Reeve *et al.*, 2019). Salah satu faktor yang dapat menyebabkan buruknya kualitas tidur adalah faktor pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh paparan pekerjaan terhadap banyak pemicu stres. Beberapa aspek organisasi kerja, seperti kurangnya kendali atas waktu kerja, istirahat yang tidak memadai, beban psikososial, dan rotasi kerja atau kerja *shift* merupakan prediktor masalah tidur. Paparan terhadap kekerasan di tempat kerja juga terkait dengan peningkatan risiko masalah tidur yang signifikan. Secara umum, ada bukti bahwa stres psikososial terkait dengan masalah tidur, kekurangan tidur, dan kualitas tidur rendah terhadap respon stres (Garbarino & Magnavita, 2019).

Berdasarkan *Labour Force Survey* (LFS) di Kanada (2023), terdapat lebih dari 4,1 juta orang mengindikasikan bahwa mereka mengalami tingkat stres kerja tinggi atau sangat tinggi, yang mewakili 21,2% dari semua pekerja yang bekerja. Penyebab stres kerja yang paling umum termasuk beban kerja yang berat, yang memengaruhi 23,7% dari semua pekerja yang bekerja, serta menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (15,7% dari semua pekerja yang bekerja). Pada bulan April 2023, para pekerja di sektor perawatan kesehatan dan layanan masyarakat atau bantuan sosial lebih sering mengalami stres kerja dibandingkan rata-rata pekerja lainnya sebesar 32,3% dari pekerja tersebut menghadapi beban kerja yang berat dan 21,4% menghadapi beban emosional. Di Indonesia, berdasarkan survei yang dilakukan oleh Regus (2016) menyatakan bahwa 59% pekerja di Indonesia mengalami peningkatan stres dibandingkan dengan tahun 2015.

Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK) di Indonesia berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional periode Februari 2021 diperkirakan sebanyak 205,36 juta orang. Jumlah ini naik sebesar 1,36 persen dibanding periode Februari 2020. Hal ini memiliki potensi kerugian yang signifikan, terutama dalam hal dampak fisiologis, terutama pada era pertumbuhan ekonomi sekarang. Peningkatan jumlah pekerja diikuti oleh peningkatan masalah kesehatan yang disebabkan oleh potensi bahaya di tempat kerja.

Pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat seringkali menimbulkan tingkat stres yang tinggi karena sifat pekerjaannya. Pekerja dalam sektor pelayanan publik harus secara terus-menerus berinteraksi dengan masyarakat. Pekerja sektor pelayanan publik yang memainkan peran penting dalam melayani kebutuhan masyarakat. Salah satu pekerja jasa sektor publik yang berisiko mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya adalah pemadam kebakaran (Endarti dkk., 2020). Sebuah studi di Kanada yang melibatkan pekerja tanggap darurat dan pekerja koreksional (5813 pekerja koreksional, operator panggilan darurat, pemadam kebakaran, paramedis, dan petugas polisi) menunjukkan bahwa 44,5% mendapatkan hasil positif dalam pemeriksaan untuk gejala klinis yang signifikan dari satu atau lebih gangguan mental yang dapat didiagnosa. Hasil ini sekitar empat kali lebih tinggi daripada tingkat yang didiagnosa pada populasi umum sebesar 10,1%. Efek stres di tempat kerja pada kesejahteraan psikososial pekerja pelayanan publik, khususnya dalam hal darurat secara mendalam memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan orang lain. Penarikan diri sosial dan tanda dan

gejala yang disebutkan di atas menciptakan lingkungan yang secara negatif memengaruhi hubungan personal, memperburuk rasa isolasi, dan penarikan diri (Lawn *et al.*, 2020).

Pemadam kebakaran yang biasanya disingkat dengan Damkar, PMK, atau branwir dalam resapan bahasa Belanda (*Brandweer*) merupakan individu atau kelompok yang bertanggung jawab untuk memadamkan kebakaran, melakukan operasi penyelamatan, serta mengatasi berbagai bencana atau kejadian lainnya. Selain keterampilan dalam pemadaman dan penyelamatan korban dari kebakaran, petugas pemadam kebakaran juga diberikan tugas-tugas penyelamatan yang tidak terkait langsung dengan kebakaran, seperti evakuasi sarang tawon, penyelamatan dari situasi bunuh diri, pertolongan terhadap orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, evakuasi korban banjir, tsunami, dan gempa bumi. Terkadang, pemadam kebakaran juga ditugaskan untuk memberikan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat umum mengenai kebakaran dan cara mengatasi risikonya. Kebakaran yang sering terjadi di wilayah perkotaan dikarenakan hubungan pendek arus listrik (*korsleting*) pada kabel atau perangkat listrik, kebocoran pada pipa saluran tabung gas *Liquidified Petroleum Gas* (LPG), atau kelalaian manusia seperti lupa mematikan api kompor, membakar sampah, atau membuang puntung rokok. Selain dari faktor manusia, kejadian kebakaran juga bisa disebabkan oleh faktor alam seperti petir, letusan gunung api, kekeringan, dan lain sebagainya (Akmal, 2020).

Pemadam kebakaran memiliki risiko pekerjaan yang tinggi. Para petugas pemadam kebakaran selalu dihadapkan pada berbagai kejadian kebakaran, sehingga mereka diharapkan untuk tetap siaga selama melaksanakan tugas. Risiko yang dihadapi oleh petugas pemadam kebakaran lebih besar saat perjalanan dan ketika berada di lokasi kebakaran, melibatkan elemen-elemen seperti listrik, suhu panas, api, pekerjaan di ketinggian, peralatan pemadam kebakaran, potensi ledakan, *backdraft*, dan *flashover*, selain dari kondisi bangunan yang terbakar, benda tajam, serta kemungkinan adu fisik dengan warga sekitar. Selain itu, keluhan kesehatan yang sering dirasakan di lokasi kebakaran umumnya disebabkan oleh paparan asap, seperti batuk, sesak nafas, mual, muntah, pusing, mata perih, bahkan pingsan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menimbulkan kelelahan kerja, yang merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh tenaga kerja. Kelelahan kerja dapat mengurangi kinerja dan meningkatkan tingkat kesalahan kerja, sehingga mengurangi produktivitas pekerja. Salah satu faktor penyebab kelelahan kerja adalah stres kerja, yang merupakan tekanan emosional yang dialami seseorang ketika menghadapi tuntutan besar dengan hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Zelviana & Febriyanto, 2019).

Pekerjaan pada bidang layanan darurat, seperti petugas pemadam kebakaran, menghadapi paparan yang berulang pada peristiwa traumatis yang dapat menyebabkan stres akibat traumatis dan tekanan saat memberikan pertolongan kepada korban. Pada umumnya, petugas pemadam kebakaran tampaknya memiliki risiko beban kerja fisik yang sedikit lebih tinggi dibandingkan risiko stres kerja, namun dalam proses pekerjaannya, pemadam kebakaran juga memiliki masalah terhadap

masalah psikologis, terutama masalah yang parah dan kronis, terutama jika mereka terpapar pada peristiwa traumatis selama bekerja. Tingkat paparan terhadap peristiwa traumatis diketahui berhubungan dengan tingkat keparahan dan kekronisan tekanan psikologis. Selain risiko yang melekat pada pekerjaan mereka, petugas pemadam kebakaran juga mungkin terpapar pada kekerasan di tempat kerja, seperti serangan fisik, dan ancaman dari masyarakat, termasuk bahaya fisik dari individu yang menggunakan alkohol atau narkoba. Pengalaman ini dapat memberikan beban pada petugas pemadam kebakaran akan rasa kontrol, koneksi, dan makna dalam hidup mereka. Stres kerja yang didapatkan tersebut dapat disebabkan oleh faktor-faktor, seperti faktor usia, status pernikahan, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, upah kerja, beban kerja yang diterima, dan lain sebagainya (Arieffani & Erwandi, 2023).

Kualitas tidur juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja. Kualitas tidur dapat berhubungan dengan dampak serius pada kinerja fisik, mental, serta produktivitas seseorang. Selain itu, kualitas tidur dapat mengganggu hubungan sosial yang sehat. Di tempat kerja, pekerja dengan gangguan tidur dilaporkan memiliki absensi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kerugian bagi perusahaan dan masyarakat sebagai konsumen usahanya. Para pekerja diklaim memiliki kepercayaan diri yang kurang dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Kualitas tidur yang buruk dalam hal ini berpotensi dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Pemadam kebakaran adalah salah satu contoh pekerjaan yang sistem kerjanya dalam *shift*. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa ini adalah salah satu pekerjaan yang dilaporkan dengan insiden gangguan tidur yang tinggi. Faktor-faktor yang terkait dengan gangguan tidur pada pemadam kebakaran termasuk pekerjaan *shift*, gangguan muskuloskeletal, indeks massa tubuh yang lebih tinggi, depresi, stres, gangguan psikosomatik, dan stres pasca-trauma (Khoshakhlagh *et al.*, 2023).

International Association of Fire Chiefs dan United States Fire Administration sebelumnya melaporkan efek kualitas tidur yang buruk pada pemadam kebakaran akan menyebabkan adanya risiko menurunnya status kewaspadaan psikomotor, waktu reaksi, kewaspadaan, kelelahan, suasana hati atau *mood*, kesehatan fisik, dan kualitas hidup secara keseluruhan. Salah satu penyebab kebersihan tidur yang buruk adalah jadwal *shift* kerja (misalnya, 24 jam *on* dan 48 jam *off* atau 48 jam *on* dan 96 jam *off*) yang umum digunakan oleh departemen pemadam kebakaran. Jadwal *shift* lebih dari 12 jam selama seminggu kerja dan lebih dari 40 jam telah dikaitkan dengan penurunan kinerja dan peningkatan cedera. Secara umum, pekerja *shift* berisiko lebih tinggi mengalami defisit kognitif, kecelakaan kerja, dan masalah kesehatan terkait kardiovaskular. Namun, untuk pemadam kebakaran, konsekuensinya dapat diperparah karena ketidakdugaan dan intensitas lingkungan pemadam kebakaran yang bawanya memiliki beban kerja yang berat (Frost *et al.*, 2021).

Tuntutan tugas yang dimiliki oleh pemadam kebakaran mengharuskan mereka untuk tetap terjaga penuh selama jam kerjanya, sehingga mereka harus berdiam lama di pos jaga untuk menunggu panggilan darurat. Namun, panggilan darurat tidak datang setiap saat. Kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya

penurunan motivasi kerja dan meningkatnya kebosanan kerja. Kebosanan kerja yang meningkat menjadi stresor timbulnya stres di tempat kerja. Individu dengan tingkat kebosanan yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang tinggi, termasuk obsesif-kompulsif, somatisasi, kecemasan, sensitivitas interpersonal, dan depresi. Pekerja yang memiliki tingkat kebosanan kerja yang tinggi akan merasa kurang kontrol terhadap diri mereka dan karenanya berlanjut dalam keterputusan dari lingkungan mereka (Yan *et al.*, 2021).

Akibat dari adanya kebosanan kerja tersebut, pemadam kebakaran yang mengalami stres kerja dapat mengembangkan pola hidup yang tidak sehat. Pada penelitian Purwaningsih & Sutiari (2022) petugas pemadam kebakaran di BPBD Kota Denpasar memiliki kebiasaan merokok dengan persentase mencapai 80%, yang mayoritas termasuk dalam kategori perokok ringan dan salah satu alasan merokok di antara petugas pemadam kebakaran adalah untuk mengatasi rasa kebosanan dan stres. Saat tidak terlibat dalam kegiatan penyelamatan di lapangan, petugas pemadam kebakaran cenderung berjaga di pos, sehingga rentan mengalami kebosanan. Selain itu, stasiun pemadam kebakaran yang mendapatkan sangat sedikit respon kejadian juga meningkatkan risiko muskuloskeletal dan obesitas. Jarangnya respon kejadian selama satu *shift* dapat menyebabkan periode kebosanan bagi anggotanya, mendorong mereka untuk mengonsumsi kalori yang tidak perlu. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa kebosanan dapat menyebabkan stres kerja yang biasanya ditanggapi oleh pemadam kebakaran dengan makan makanan instan atau *junk food* berlebihan yang pada gilirannya dapat menyebabkan penambahan berat badan (Bucala & Sweet, 2019).

Pada penelitian Jung *et al* (2020) menunjukkan bahwa dari 165 petugas pemadam kebakaran di tujuh stasiun di Kota D di Korea Selatan mempunyai korelasi positif dengan stres kerja ($r=-.39$, $p < 0,001$) dan kelelahan ($r=-.51$, $p < 0,001$). Adapun penelitian Isaac & Buchanan (2021) yang menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja petugas pemadam kebakaran akan meningkatkan risiko terjadinya stres kerja dengan skor *mean* stres kerja sebesar 34 pada masa kerja di atas 20 tahun dan 29,6 pada masa kerja 0 sampai dengan 5 tahun. Pada penelitian Wolffe *et al* (2023) terkait paparan terhadap trauma, situasi berisiko tinggi, dan tidur yang terganggu adalah faktor risiko yang dikenal memengaruhi kesehatan mental petugas pemadam kebakaran di United Kingdom (UK) di mana 61% di antaranya mengalami gangguan tidur.

Di Indonesia pun terdapat penelitian terkait topik ini, yaitu penelitian Muis (2003) terkait hubungan antara stresor kerja terhadap psikopatologi Petugas Pemadam Kebakaran di Jakarta Timur di mana sebanyak 29,7% mengalami stres kerja dan terdapat hubungan signifikan antara stresor kerja dan psikopatologi. Olivia dkk (2022) juga meneliti terkait hubungan beban kerja dan karakteristik individu dengan stres kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Datar, yang menunjukkan hasil 39,1% dari petugas pemadam kebakaran mengalami tingkat stres kerja yang tinggi dan sebanyak 82,8% memiliki catatan pelatihan yang tidak lengkap. Selain itu terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Izza & Martiana (2023) yang menemukan bahwasannya terdapat hubungan antara kualitas tidur dan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Suku Dinas Penanggulangan

Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Timur, di mana petugas pemadam kebakaran dengan kategori kualitas tidur buruk yang mengalami kelelahan kerja berat sebanyak 17 dari 40 (45,9%). Sedangkan diantara petugas pemadam kebakaran dengan kategori kualitas tidur baik, sebanyak 2 dari 40 petugas (66,7%) mengalami kelelahan kerja ringan.

Salah satu profesi yang rentan mengalami stres kerja adalah profesi yang memiliki *shift* kerja yang padat dan harus berjaga selama 24 jam sehari, seperti tenaga kesehatan, pemadam kebakaran dan penyelamatan, polisi, pekerja transportasi, dan lain sebagainya. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah No. 12 Tahun 2022, jam kerja yang optimal adalah 37,50 jam per minggu. Namun, bagi profesi-profesi dengan *shift* kerja yang padat sulit untuk menyesuaikan dengan hal tersebut. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rifai dkk (2023) pada perawat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu mengalami stres kerja yang disebabkan oleh banyaknya beban kerja, baik mental maupun fisik. Terlebih lagi jam kerjanya yang memengaruhi waktu istirahat perawat. Melihat hasil penelitian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerjaan yang juga memiliki *shift* kerja padat di Sulawesi Tengah. Oleh sebab itulah, penulis ingin menelaah faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada salah satu pekerja dengan *shift* kerja padat yang sering kali dijumpai dan sangat dibutuhkan, yaitu petugas pemadam kebakaran.

Berdasarkan data dari Rencana Strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palu Periode 2022-2026, proporsi petugas yang telah mengikuti pelatihan masih jauh di bawah standar yang telah ditetapkan. Dari delapan kualifikasi yang disebutkan sebelumnya, hanya empat petugas pemadam kebakakaran yang pernah mengikuti dan berhasil lulus pelatihan. Rinciannya adalah satu orang yang mengikuti tiga jenis pelatihan, dan tiga orang yang hanya mengikuti satu jenis pelatihan. Capaian kinerja terkait indikator Cakupan Pelayanan Bencana Kebakaran di Kota Palu, berdasarkan luas wilayah layanan proteksi sebesar 395,06 km² dengan tiga Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK), hanya mencapai 79,94%, yang faktualnya tidak memadai dan tidak memenuhi persyaratan. Saat ini, baru terbentuk tiga WMK, atau sekitar 75,94% dari target yang seharusnya mencapai empat WMK, dengan dukungan dari tiga pos pelayanan pemadam kebakaran. Mengacu pada peraturan yang ada, seharusnya terdapat empat WMK dan delapan pos pelayanan pemadam kebakaran untuk mencapai target 15 menit tingkat waktu tanggap. Sementara itu, target persentase pada tahun 2022 terkait daya dukung peralatan dan perlengkapan kerja personal, berupa Alat Pelindung Diri (APD) pemadam kebakaran dan penyelamatan sebesar 29,41%, dan pengembangan pos cakupan pelayanan pencegahan, penanggulangan kebakaran, non-kebakaran, dan bencana lainnya sebesar 12,5%. Di samping itu, capaian persentase pelayanan penyelamatan korban bencana kebakaran, non-kebakaran, dan bencana lainnya yang ditetapkan melebihi 90%. Ini menunjukkan bahwa adanya ketimpangan dengan ketetapan yang diberikan pada petugas DAMKARMAT di Kota Palu masih belum sepenuhnya memenuhi ketentuan dalam penyediaan pengembangan fasilitas bagi pekerja.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Palu Nomor 25 Tahun 2017 tentang tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DAMKARMAT) Kota Palu, DAMKARMAT Kota Palu merupakan kantor dinas yang bertipe B yang merupakan badan negara yang mewadahi pelaksanaan fungsi dinas dan beban kerja sedang. Selama periode Januari hingga Desember 2023, DAMKARMAT Kota Palu telah menangani total 344 kasus kejadian kebakaran dan 287 kejadian non-kebakaran di wilayah kota tersebut, sehingga secara keseluruhan mencapai 631 kasus di seluruh Kota Palu. Jumlah ini tiga kali lipat lebih banyak daripada tahun sebelumnya, yakni sebanyak 182 kasus kebakaran dan 379 kasus non-kebakaran. Sistem Jam kerja di DAMKARMAT Kota Palu adalah 1x24 jam untuk satu peleton per *shift* sebelum bergantian dengan peleton lain. Selain itu, petugas pemadam kebakaran kadang harus memadamkan sebuah kebakaran skala besar yang terjadi di luar waktu kerja dengan fasilitas yang tidak sesuai ketentuan karena satu unit mobil tembak atau khusus untuk melakukan penyiraman kebakaran tidak beroperasi karena mengalami kerusakan.

Adanya tanggung jawab yang dimiliki oleh DAMKARMAT Kota Palu tersebut membuat mereka diharuskan untuk siap siaga setiap waktu dan berjaga di pos jaga sampai *shift* berikutnya dengan kondisi fisik dan mental yang optimal. Melihat kondisi yang ada di DAMKARMAT Kota Palu tersebut, peneliti ingin meninjau faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu berupa usia, status pernikahan, masa kerja, kepuasan upah kerja, beban kerja, kebosanan kerja, dan kualitas tidur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti mengangkat rumusan masalah, “Apa saja faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan usia dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- b. Mengetahui hubungan status pernikahan dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- c. Mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- d. Mengetahui hubungan kepuasan upah kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- e. Mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.

- f. Mengetahui hubungan kebosanan kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- g. Mengetahui hubungan kualitas tidur dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan mampu untuk:

a. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dan bahan bacaan yang dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan menjadi salah satu sumber kajian ilmiah, referensi, serta sarana bagi penelitian selanjutnya di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), khususnya dalam melihat gambaran faktor yang memengaruhi tingkat stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.

b. Manfaat bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi DAMKARMAT Kota Palu dalam melihat distribusi responden gangguan tidur terhadap stres di tempat kerja. Menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan perbaikan dan menentukan kebijakan manajemen stres kerja yang dialami oleh petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.

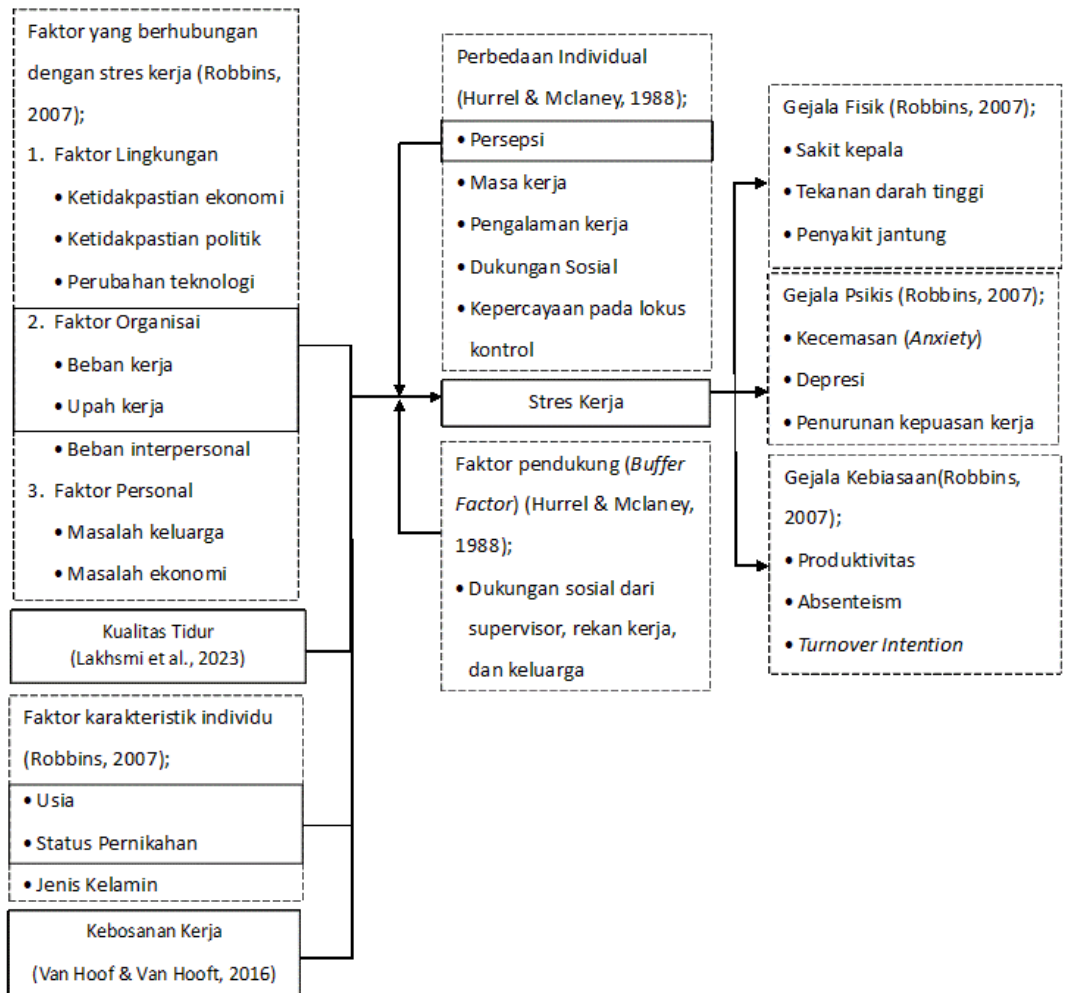
c. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan pengalaman berharga yang akan menambah wawasan serta pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama berkuliah di Prodi Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, khususnya jurusan peminatan K3.

d. Manfaat bagi Masyarakat maupun Pemerintah

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan masyarakat di mana setiap pekerjaan membawa risiko tersendiri, sehingga penting memiliki suatu lembaga yang dapat menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya ketika terjadi kejadian yang tidak diinginkan selama bekerja. Selain itu, lembaga tersebut dapat menjadi sumber informasi untuk kebijakan atau program, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam melakukan perbaikan berdasarkan penelitian yang relevan.

1.5 Kerangka Teori

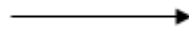


Sumber: Modifikasi dari Robbins (2007), Lakhsmi et al, (2023), Hurrell & McInaney (1988), dan van Hoof & van Hoof (2016)

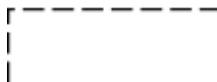
Keterangan:



: Diteliti

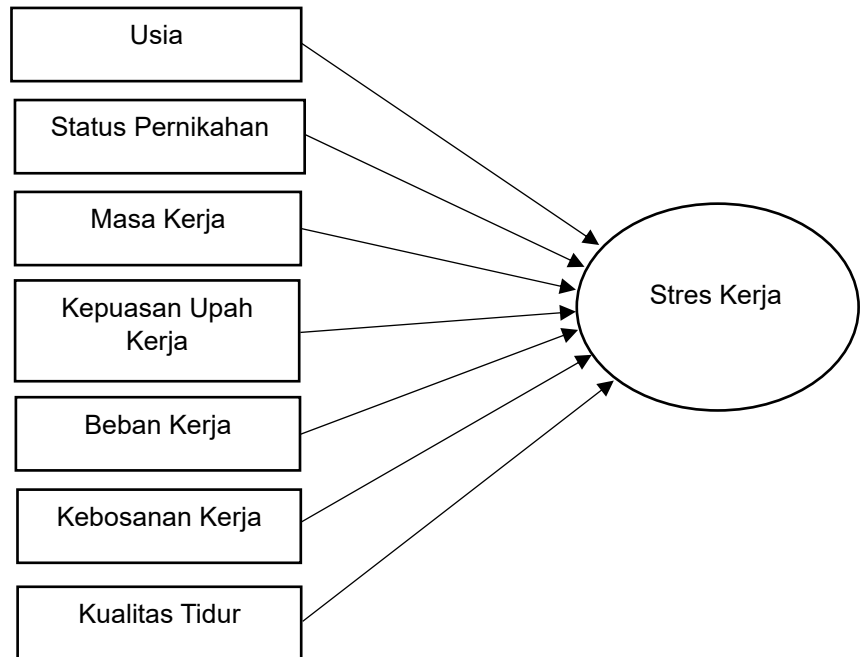


: Berhubungan



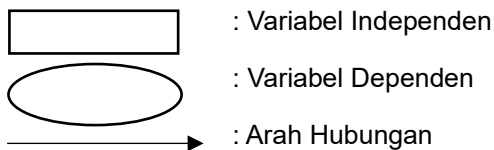
: Tidak diteliti

1.6 Kerangka Konsep



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:



1.7 Hipotesis Penelitian

3.3.1 Hipotesis Nol (H0)

- Tidak ada hubungan usia dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- Tidak ada hubungan status pernikahan dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- Tidak ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- Tidak ada hubungan kepuasan upah kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- Tidak ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- Tidak ada hubungan kebosanan kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- Tidak ada hubungan kualitas tidur dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.

3.3.2 Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Ada hubungan usia dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- b. Ada hubungan status pernikahan dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- c. Ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- d. Ada hubungan kepuasan upah kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- e. Ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- f. Ada hubungan kebosanan kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.
- g. Ada hubungan kualitas tidur dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran di DAMKARMAT Kota Palu.

1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
Usia	Usia merupakan suatu interval waktu yang mengukur eksistensi suatu objek yang dihitung mulai dari saat lahir hingga saat sekarang (Safira & Nurdiawati, 2020).	Menggunakan kuisisioner	Kriteria objektif menurut Departemen Kesehatan RI (2009): 1. ≤ 35 tahun 2. > 35 tahun	Ordinal
Status Pernikahan	Status dalam pernikahan merupakan kondisi yang membedakan antara yang menjalani pernikahan, belum menjalani pernikahan, dan bercerai (Darmawan dkk., 2023)	Menggunakan kuisisioner	Kriteria objektif menurut Badan Pusat Statistika Indonesia (2013): 1. Belum menikah 2. Sudah menikah	Nominal
Masa Kerja	Masa kerja dapat diartikan sebagai sebagian besar waktu yang cukup lama di mana seseorang bekerja dalam suatu wilayah usaha sampai batas waktu tertentu (Saputra, 2020).	Menggunakan kuisisioner	Kriteria objektif menurut (Suma'mur, 2009): 1. ≤ 5 tahun 2. > 5 tahun	Ordinal
Kepuasan Upah Kerja	Upah adalah hak yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang dari pengusaha, ditetapkan sesuai perjanjian kerja, yang berupa tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (Undang-Undang No.13 Tahun 2003) dan (Warna dkk., 2020).	Menggunakan kuisisioner	Kriteria objektif menurut (Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah, 2024): 1. Sesuai UMR (≥Rp 3.179.859) 2. Tidak Sesuai UMR (<Rp 3.179.859)	Ordinal
Beban Kerja	Beban kerja adalah sejumlah tugas yang diberikan kepada pekerja, baik sedikit maupun	Menggunakan kuisisioner NASA-TLX. Kuesisioner	Kriteria objektif berdasarkan <i>cut-off point</i> : 1. ≤ 66 : sedang	Ordinal

	<p>banyak, yang menjadi tanggung jawab selama bekerja (Wangi dkk., 2020).</p>	<p>NASA-TLX merupakan kuisioner untuk mengukur beban kerja yang dibuat oleh Sandra G. Hart dari NASA-Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari Universitas San Jose State pada tahun 1981 (Pramesti & Suhendar, 2021)</p>	<p>2. > 66 : berat</p>	
<p>Kebosanan Kerja</p>	<p>Kebosanan kerja adalah kondisi di mana stimulus kerja rendah, disertai dengan kurangnya ruang komunikasi dan eksplorasi diri, yang dapat menyebabkan tekanan pada pekerja, terutama pada pekerjaan yang monoton, berulang-ulang, dan tanpa tantangan (Ningsih, 2023).</p>	<p>Menggunakan kuisioner</p>	<p>Kriteria objektif menurut modifikasi dari (Purwaningsih & Sutiyari, 2022):</p> <p>a. Skor tertinggi $1 \times 3 = 3$ b. Skor terendah $0 \times 3 = 0$</p> <p>•Range (R) = Skor tertinggi-skor terendah = $3 - 0 = 3$</p> <p>•Kriteria (K) K = 2</p> <p>•Interval (I) I = R/K I = $3/2 = 1,5 \approx 2$</p> <p>Jadi,</p> <p>1. Membosankan: ≥ 2 2. Tidak membosankan:</p>	<p>Ordinal</p>

Kualitas Tidur	Kualitas Tidur adalah pengukuran kepuasan individu terhadap pengalaman tidurnya, yang melibatkan aspek inisiasi tidur, pemeliharaan tidur, durasi tidur, dan keceriaan setelah bangun (Pramana & Harahap, 2020).	Menggunakan kuisioner <i>Pittsburgh Sleep Quality Index</i> (PSQI) yang merupakan (Putra, 2023)	<2 Kriteria objektif menurut (Putra, 2023): 1. Skor global 0-5 atau skor ≤5: Kualitas tidur baik 2. Skor global 6-21 atau skor >5: Kualitas tidur buruk	Ordinal
Stres Kerja	Stres kerja adalah respon adaptif terhadap tindakan, situasi, dan peristiwa eksternal melalui karakteristik dan/atau proses psikologis yang memiliki potensi untuk memengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi pekerja dalam melakukan pekerjaannya (Sugiarti dkk., 2021).	Menggunakan DASS21 (<i>Depression Anxiety Stress Scales</i>) yang merupakan kuisioner yang dikembangkan oleh Lovibond dan Lovibond (1995) terkait berbagai gejala kecemasan, stres, dan depresi yang masing-masing tujuh item diambil dari setiap skala untuk menjadi representatif simpulan dari skala DASS-42 (Arjanto, 2022).	Kriteria objektif berdasarkan <i>cut-off point</i> : 1. ≤ 22 : sedang 2. > 22 : berat	Ordinal
