

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap bentuk bisnis milik pemerintah dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) serta memastikan pengelolaannya berjalan dengan baik. Dalam hal ini, peran pegawai menjadi krusial karena mereka diharapkan dapat berkontribusi secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Pegawai sendiri merupakan aset utama yang memiliki peran strategis dalam perusahaan, baik sebagai pemikir, perencana, pengendali, maupun pelaksana berbagai aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, di mana keberadaannya menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi. SDM berperan penting dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan tenaga kerja agar dapat bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2021).

Dalam pengelolaan organisasi, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam berbagai aspek vital, seperti kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan, serta kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, dengan SDM yang berkualitas, diharapkan kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2021) Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dirasakan oleh pegawai saat menjalankan tugasnya. Hal-hal yang memicu stres kerja, yakni beban kerja yang berlebih, konflik antar individu maupun kelompok, serta permasalahan yang berkaitan dengan keluarga maupun kondisi fisik (Handoko, 2016).

Menurut Badan Pusat Statistik pada tahun 2014, sekitar 11,6–17,4% dari total sebanyak 150 juta penduduk dewasa di Indonesia mengalami masalah kesehatan mental dan emosional atau masalah kesehatan jiwa yang berkaitan dengan stres kerja (Setiawan MR, 2019). Selain itu, berdasarkan data dari Perwakilan “Perhimpunan Spesialis Kedokteran Okupasi Indonesia” (Perdoki), tercatat bahwa di Indonesia, sebanyak 60,6% pekerja di sektor industri kecil dan menengah mengalami gangguan kecemasan, sementara 57,6% mengalami susah tidur (Depkes, 2017). Data ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan masalah yang besar di Indonesia.

Kinerja tenaga kesehatan menjadi faktor kunci dalam mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Hasil kerja para pekerja, khususnya tenaga kesehatan di puskesmas harus memperhatikan kewajiban yang dilimpahkannya baik secara kualitas maupun kuantitas agar kinerjanya layak. Tugas tenaga kesehatan harus mengedepankan keterampilan serta kemampuan mereka dalam menghadapi stres. Karena itu, tenaga

kesehatan harus memiliki keterampilan dalam mengatasi stres kerja agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal (Widayati, 2019).

Stres kerja merupakan tekanan atau perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat menjalani tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Arfani, 2018). Stres kerja merupakan bagian dari kondisi kerja maupun aktivitas kehidupan sehari-hari. Dalam dunia kerja, risiko munculnya kecemasan (stres tinggi), dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti mengalami ketegangan dalam berkomunikasi dengan atasan, tuntutan pekerjaan yang memerlukan konsentrasi tinggi, beban kerja yang melebihi kemampuan, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasi, serta persaingan yang ketat atau konflik. Stres dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa cemas, jenuh, serta mengalami ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan (Biru, 2016). Faktor-faktor penyebab stres kerja antara lain; internal (dari dalam individu), tempat bekerja, dan lingkungan kerja. Penyebab terjadinya semua kecelakaan dalam bekerja jumlahnya sekitar 80% sampai 90% karena mengalami stres kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh masalah pribadi dan ketidakmampuan para pekerja untuk menangani stres. Masalah stres kerja berkaitan dengan rendahnya kemampuan seseorang mengelola perilakunya meliputi; pola makan berlebihan, sulit tidur, kebiasaan merokok, serta penyalahgunaan obat-obatan terlarang (Gusti Yuli Asih, 2018).

Menurut survei CFO Innovation Asia Staff (2012), tingkat stres kerja di berbagai negara Asia bervariasi, dengan Malaysia mencapai 57%, Hong Kong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, China 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%. Di Indonesia sendiri, terjadi peningkatan signifikan sebesar 9% dibandingkan tahun sebelumnya yang hanya 64%. Angka ini menunjukkan bahwa risiko stres di kalangan tenaga kerja Indonesia cukup tinggi. Penelitian lebih lanjut mengungkapkan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) merasa tingkat stres mereka meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Faktor utama penyebab stres kerja meliputi beban pekerjaan (73%), manajemen (39%), dan kondisi keuangan pribadi (36%) (Republik, 2015).

Selama ini SDM yang diteliti oleh para Ahli K3 adalah para pekerja yang bekerja menggunakan tenaga fisik (seperti pekerja pabrik, montir, dsb) dan para perawat khususnya untuk penelitian kesehatan. Penelitian kesehatan juga perlu meneliti kecelakaan kerja para pekerja yang berada di laboratorium klinik. Laboratorium adalah sarana yang dimiliki suatu institusi untuk melakukan eksperimen/pengujian yang menunjang kebutuhan medis dan memiliki risiko kecelakaan kerja yang besar. Faktor pendorong munculnya kecelakaan kerja di laboratorium antara lain faktor biologi, kimia, pekerjaan dan peralatannya, kondisi fisik lingkungan kerja, dan faktor psikososial pekerja termasuk kelelahan kerja (Nurcahyo, 2023).

Pegawai laboratorium seharusnya sudah memahami risiko ketika bekerja di

laboratorium sehingga dapat bekerja dengan nyaman dan memiliki produktivitas tinggi. Oleh karena itu program Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah program utama dalam melaksanakan sistem kerja di laboratorium sehingga diharapkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk bekerja (Susilowati, 2021). Keselamatan kerja adalah program yang direncanakan untuk mencegah kecelakaan selama bekerja di laboratorium. Masing-masing laboratorium dengan segala perangkat dan aktivitasnya memiliki potensi untuk menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja di laboratorium dapat disebabkan karena pekerjaan yang bersinggungan dengan peralatan kerja dan bahan-bahan kimia (Aldini, 2022).

Data kecelakaan kerja pada tahun 2020 sebanyak 129.305 peristiwa kecelakaan kerja, yang menyebabkan 2.002 kematian (BPJS, 2020). Kecelakaan kerja di laboratorium disebabkan oleh kurangnya kesadaran pegawai untuk menerapkan K3 selama bekerja di laboratorium. Penerapan program K3 masih dimaknai sebagai pengeluaran dengan biaya yang harus ditekan, bukan dipandang sebagai investasi yang dapat menekan terjadinya kecelakaan kerja serta munculnya penyakit karena lingkungan kerja. Salah satu aspek yang masih kurang mendapatkan perhatian dari pegawai laboratorium adalah pemakaian APD saat bekerja. Hal ini disebabkan masih rendahnya penerapan budaya keselamatan kerja dan yang paling penting adalah disebabkan individu pegawai itu sendiri (Wong, 2020).

Penelitian di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa tenaga kerja di instansi ini bekerja dengan fokus pada tugas mereka. Pekerja laboratorium bertanggung jawab atas pemeriksaan, pengukuran, dan pengujian kesehatan lingkungan kerja guna meningkatkan derajat kesehatan serta produktivitas pekerja. Namun, tenaga kerja di laboratorium ini menghadapi permasalahan terkait kesehatan dan produktivitas, yang disebabkan oleh kurangnya waktu istirahat serta beban kerja yang berlebihan. Akibatnya, muncul berbagai masalah, termasuk stres kerja yang dipicu oleh tekanan peran dan konflik peran. Permasalahan ini dapat terjadi baik di ruang kantor, laboratorium, maupun saat bertugas di lapangan dan perlu segera diatasi (Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, 2021).

Menurut WHO (World Health Organization), dalam model kesehatan yang dikembangkan hingga tahun 2020, diperkirakan bahwa gangguan psikologis, seperti kelelahan ekstrem yang berujung pada depresi, akan menjadi penyebab kematian tertinggi kedua setelah penyakit jantung. Sementara itu, data dari ILO (International Labour Organization), mengungkapkan bahwa hampir dua juta pekerja meninggal setiap tahun akibat kecelakaan kerja yang dipicu oleh kelelahan yang disebabkan oleh gangguan depresi (Karbita, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dikaji Pengaruh Beban Kerja Dan

Lama Kerja Terhadap Tingkat Stres Dalam Mencapai Kepuasan Kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah dari penelitian ini, yakni :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres?
2. Apakah ada pengaruh lama kerja terhadap tingkat stres?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah ada pengaruh tingkat stres terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah ada pengaruh lama kerja terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui tingkat stres?
7. Apakah ada pengaruh lama kerja terhadap kepuasan kerja melalui tingkat stres?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Dari uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan "Menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Lama Kerja Terhadap Tingkat Stres Dalam Mencapai Kepuasan Kerja."

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun Tujuan Khusus dari penelitian ini, yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres
2. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja terhadap tingkat stres
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stres terhadap kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja terhadap kepuasan kerja
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres dan kepuasan kerja
7. Untuk menganalisis pengaruh lama kerja terhadap tingkat stres dan kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Menambah khasanah ilmu pengetahuan pada bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya pengaruh beban kerja dan lama kerja terhadap tingkat stres dalam mencapai kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Institusi

Merupakan masukan dan informasi bagi Balai Laboratorium Kesehatan Makassar yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja dan lama kerja terhadap tingkat stres dalam mencapai kepuasan kerja para pekerjanya.

1.4.3 Manfaat Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan terhadap masyarakat secara umum dan kepada para pekerja di perusahaan tentang pengaruh beban kerja dan lama kerja terhadap tingkat stres dalam mencapai kepuasan kerja.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Beban Kerja

Menurut Dhania (2010) beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang menuntut keterampilan tertentu dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan dan dijamin oleh perusahaan atau pejabat terkait dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. (Vanchapo, 2020). Jangka waktu yang diberikan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menampakkan tanda kelelahan (Hariyono, 2009).

Beban kerja seseorang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ketidakefisienan, atau yang sering disebut sebagai ketidakefektifan, dapat terjadi akibat beban kerja yang terlalu tinggi atau justru terlalu rendah (Saefullah, 2017). Terdapat korelasi negatif bermakna beban kerja dengan kepuasan kerja (Mustapha, 2013). Penjelasan ini menunjukkan beban kerja yang diterima setiap hari mempengaruhi munculnya kepuasan dalam bekerja, di mana manusia cenderung merasakan kepuasan kalau beban kerja yang diterima tidak terlalu berat dan lebih mudah diselesaikan. Selain itu, penelitian juga menjelaskan tentang tingkat perasaan puas dalam bekerja cenderung kurang bagi karyawan dengan besarnya beban kerja yang diterima (Mansoor, 2011). Tenaga kerja, dalam hal ini yang diteliti adalah para perawat, menerima beban kerja secara adil cenderung merasakan kepuasan dalam bekerja dapat terpenuhi daripada beban kerja para pekerja yang secara objektif tinggi (Tunggareni, 2013).

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan dampak negatif, seperti kelelahan fisik dan mental, serta munculnya gejala emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan, di mana aktivitas pekerjaan kurang, dapat menimbulkan rasa bosan.

Kebosanan akibat pekerjaan yang sedikit atau kurang menantang dapat mengurangi minat terhadap pekerjaan, yang berpotensi merugikan dan membahayakan institusi atau tempat kerja (Prihatini, 2007).

Beberapa dampak negatif yang diakibatkan beban kerja yang berlebih, yaitu :

a. Dampak Fisik

Beban kerja yang melebihi kapasitas tenaga kerja dapat menyebabkan efek berupa kelelahan fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat dikeluarkan, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah (Ahmad, 2019).

b. Dampak Psikologis

Tekanan kerja yang berlebihan dapat memicu stres, kecemasan, dan depresi. Penelitian oleh (Riny Chandra dan Dody Adriansyah, 2015), menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan stres kerja, yang berdampak negatif pada kesejahteraan mental karyawan.

c. Dampak pada Kinerja

Beban kerja yang tidak seimbang dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja. Menurut penelitian oleh Tjiabrata (2017), terdapat hubungan negatif antara beban kerja berlebihan dan kinerja karyawan, di mana peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja.

Beban kerja terjadi akibat keterbatasan dalam pengolahan informasi. Dalam menyelesaikan tugas, pekerja diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Jika terdapat kendala yang menghambat pencapaian hasil yang diharapkan, maka terjadi ketidakseimbangan antara ekspektasi dan kemampuan pekerja. Ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi ketidakberhasilan untuk mencapai kinerja yang baik, sehingga penting untuk dikaji serta mengukur beban kerja secara lebih mendalam. Tugas pekerjaan atau beban kerja merupakan tampilan dari hubungan desakan pekerjaan, kondisi tempat kerja, kompetensi serta sensasi terhadap pencapaian target. Hal ini terjadi sebagai akibat desakan pencapaian kapasitas kerja dan waktu yang di targetkan serta kurangnya memperoleh pengarahan. (Tarwaka, 2017).

1.5.2 Lama Kerja

Jam kerja yang berlebihan dapat meningkatkan risiko kesalahan kerja (human error) akibat meningkatnya kelelahan dan berkurangnya waktu tidur. Peraturan mengenai jam kerja bagi karyawan di sektor swasta telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni dalam

Pasal 77 hingga Pasal 85. Berdasarkan Pasal 77 ayat 1, UU No. 13/2003, setiap pengusaha diwajibkan untuk menerapkan aturan jam kerja. Ketentuan ini dibagi menjadi dua sistem: pertama, bekerja selama 7 jam per hari dengan total 40 jam per minggu dalam sistem 6 hari kerja; kedua, jumlah jam kerja 8 jam per hari dengan waktu 5 hari kerja jadi total 40 jam per minggu.

Jam kerja adalah salah satu dari empat faktor organisasi yang berpotensi menjadi sumber stres bagi karyawan di lingkungan kerja (S. P. Robbins, 2002). Beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang dapat memicu stres kerja, salah satunya adalah keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas (Imatama, 2006). Jam kerja “normal” umumnya merujuk pada hari kerja yang masih menyisakan waktu untuk rekreasi dan istirahat. Istirahat biasanya dilakukan pada malam hari, sementara pekerjaan dilakukan pada siang hari. Konsep ini berbeda bagi pekerja dengan jadwal yang tidak konvensional, seperti mereka yang bekerja dalam sistem shift, memiliki jam kerja yang diperpanjang melewati siang hari, bekerja pada malam hari, atau bekerja di waktu yang mengganggu pola tidur. Jam kerja sendiri merupakan waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Jika jam kerja terlalu panjang, hal ini dapat meningkatkan risiko kesalahan kerja (human error) akibat kelelahan dan berkurangnya waktu tidur (Harrington, 2001). Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan fakta bahwa penambahan durasi dalam suatu shift kerja dapat meningkatkan risiko kesalahan. Jika durasi shift diperpanjang hingga lima kali dalam sebulan, tingkat kelelahan dapat meningkat hingga 300%, yang berpotensi menimbulkan dampak fatal (Maurits, 2008).

1.5.3 Tingkat Stres

1. Definisi Stres Kerja

Istilah stres berasal dari bahasa Latin *stingere* dan digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan “kesukaran, penderitaan, dan kemalangan”. Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani.

Stres merupakan hal yang umum ditemui dalam pekerjaan orang-orang mulai dari golongan bawah, pekerja berat sampai golongan atas, pekerja ringan, juga pada orang berpendidikan rendah sampai pakar psikologi atau manajemen Sumber Daya Manusia.

Pengertian Stres dalam banyak literatur :

- a. Stres merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat tidak setaranya

beban kerja, ekspektasi, dan kapasitas seseorang dalam menjalani keadaan tempat bekerja (Fahmi, 2017).

- b. Stres merupakan suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, tuntutan. Hasilnya dianggap sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting. (S. P. & J. T. Robbins, 2009).
- c. Stres merupakan tekanan emosional yang timbul ketika seseorang menghadapi tuntutan tinggi, berbagai hambatan, serta peluang penting yang dapat memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisiknya (Hariandja, 2002).
- d. Stres kerja semakin menjadi perhatian akibat kondisi perekonomian sekarang, sebab tenaga kerja menghadapi beban pekerjaan yang berat, lingkungan tempat bekerja yang tidak nyaman, rendahnya tingkat kepuasan kerja, serta keterbatasan dalam otonomi (Hamali, 2018).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan tenaga kerja yaitu tingkat ketegangan. Ketegangan bisa muncul akibat kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh jam kerja yang panjang serta kondisi kerja yang kurang nyaman. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, karyawan dapat merasa tertekan, kehilangan motivasi, bahkan mengalami depresi, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Dalam kasus yang lebih parah, ketidakmampuan mengatasi stres dapat menyebabkan karyawan tidak lagi mampu bekerja sehingga mengundurkan diri dari pekerjaannya. Selain itu, stres kerja juga dapat merugikan perusahaan karena ketidakseimbangan antara produktivitas karyawan dan biaya gaji yang dikeluarkan. Secara keseluruhan, stres kerja dapat memberikan dampak baik dan buruk terhadap hasil kerja karyawan (Sasono, 2004). Perbedaan hasil penelitian dibuktikan oleh Gharib (2006) mengungkapkan tentang stres kerja memiliki keterkaitan positif dan negatif dengan hasil kerja karyawan.

2. Dampak Stres

Menurut Wibowo (2011) Stres yang terjadi di lingkungan kerja dapat menimbulkan beban bagi organisasi, seperti menurunnya kualitas pelayanan, tingginya tingkat pergantian karyawan, memburuknya reputasi dan citra perusahaan, serta ketidakpuasan karyawan. Dampak dari stres kerja dapat dikategorikan ke dalam beberapa kelompok, yakni gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (S. P. Robbins, 2007). Sumber stres kerja dapat berasal dari berbagai aspek, termasuk faktor di luar organisasi, faktor organisasi itu sendiri, faktor dalam kelompok kerja, serta faktor

individu (Luthans, 2008). Beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja meliputi perubahan dalam kehidupan, tekanan sehari-hari, stres kerja, perkembangan karier, serta beban kerja yang berlebihan. (Kofoworola, 2012).

Menurut Mangkunegara (2017), Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerja. Gejala stres akibat pekerjaan ini dapat berupa ketidakstabilan emosi, ketidakpuasan, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan tidur, ketidakmampuan untuk bersantai, dan lain sebagainya. Beban kerja serta gaya manajemen menjadi faktor utama yang memengaruhi perasaan karyawan dan berkontribusi terhadap munculnya stres di tempat kerja (Kumar, 2011). Suatu penelitian dari American Society of Anesthesiologists tahun 1991 mengungkapkan tentang ketegangan dalam bekerja dipicu karena tingginya beban kerja karyawan (Kawasaki, 2009). Beban kerja secara signifikan lebih memicu stres pada guru sekolah dasar dibandingkan dengan guru prasekolah dan sekolah menengah, terutama saat guru sekolah menengah mempersiapkan diri di awal tahun ajaran. (Al-Mohannadi, 2007). Beban kerja dan tenggat waktu merupakan dua faktor utama yang paling sering memicu stres (Bradley, 2002).

3. Jenis-jenis stres

Stres kerja memiliki dua tipe yang terdiri atas *distress* dan *eustress*. Distress adalah kondisi di mana seseorang merasa tidak menyukai pekerjaannya, sering mengeluhkan berbagai tekanan hidup, serta merasa sebagai korban yang tidak berdaya. Sebaliknya, *eustress* merupakan tekanan positif yang muncul akibat adanya kesenjangan antara kondisi saat ini dengan tujuan yang ingin dicapai, baik dalam bentuk target, proyek, maupun faktor lain yang bermakna. *Eustress* dapat membangkitkan semangat, meningkatkan motivasi, serta diasahinya bakat dan kompetensi dari dalam diri tanpa adanya paksaan eksternal (Kaswan, 2017).

Stres dapat bersifat positif, sehat, dan menantang jika tubuh mampu mengelolanya dengan baik untuk mengatasi hambatan serta meningkatkan performa kerja (Walker, 2002).

Sebaliknya, *distress* merupakan respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan merugikan. Seseorang yang mengalami *distress* cenderung bereaksi berlebihan, merasa kebingungan, dan tidak mampu menunjukkan performa secara optimal (Walker, 2002).

4. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Stres Kerja

Menurut (S. P. Robbins, 2011) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres yaitu:

- a. Faktor-faktor lingkungan. Selain berpengaruh terhadap tata kelola organisasi, ketidakjelasan lingkungan juga berdampak pada kenaikan tingkat stres para pekerja pada suatu organisasi. Salah satu faktor lingkungan yang dapat memicu stres adalah perubahan teknologi. Munculnya ide-ide baru dapat dengan cepat menyebabkan keterampilan dan pengalaman karyawan menjadi tidak relevan. Teknologi seperti komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai inovasi serupa sering kali dianggap sebagai ancaman oleh banyak pekerja, sehingga meningkatkan tingkat stres mereka.
- b. Faktor-faktor organisasi. Berbagai faktor dalam organisasi dapat menjadi pemicu stres. Beberapa di antaranya tuntutan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang memiliki ekspektasi tinggi namun kurang peduli, serta kurangnya dukungan dari rekan kerja. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan ke dalam tuntutan tugas, tuntutan peran, dan dinamika antarpribadi.
- c. Faktor-faktor pribadi Seseorang. Jumlah lama kerja seseorang pada umumnya sekitar 40 hingga 50 jam per minggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi selama beratus-ratus jam (120 jam) melebihi waktu jam kerja dapat berdampak pada kehidupan profesional. Dengan demikian, kategori terakhir mencakup berbagai faktor yang berasal dari kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini mencakup masalah keluarga, kesulitan keuangan pribadi, serta sifat dan karakter yang melekat pada diri individu tersebut.

1.5.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi, sikap, dan perilaku seorang pekerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan ini bersifat subjektif, sehingga setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Perbedaan ini dapat memengaruhi kualitas serta hasil pekerjaan yang mereka lakukan (Bhastary, 2020). Kepuasan kerja merupakan ekspresi emosional seseorang, baik dalam bentuk rasa senang maupun kecewa, serta perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya (Rivai, 2009). Kepuasan kerja adalah munculnya rasa senang dalam bekerja membuat perasaan bahagia atau kepuasan diperoleh

individu dalam menjalani pekerjaannya dengan mengevaluasi berbagai aspek yang terkait (Stephen P. Robbins, 2018).

Menurut Smith et al (2000), Kepuasan kerja diartikan sebagai kumpulan emosi dan perasaan, baik positif maupun negatif, yang dialami seorang pegawai terkait pekerjaannya. Hal ini mencerminkan penilaian pegawai terhadap sejauh mana pekerjaannya memberikan pengalaman yang menyenangkan atau tidak.

Kepuasan kerja merujuk pada rasa senang individu dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskannya, yang mencakup kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan sesuai dengan tingkat kepentingannya bagi individu tersebut. (As'ad & Fridiyanto, 2021). Konsep ini terbentuk dari interaksi antara individu dan lingkungan kerja, serta mencerminkan perilaku individu pada saat bekerja. Sehingga dikatakan bahwa kepuasan kerja sifatnya subjektif dipengaruhi persepsi seseorang terhadap kesetaraan harapan dengan hasil kerja yang diperoleh dari apa yang dikerjakan.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya yang dapat dipengaruhi oleh beragam faktor. M. Wahyu Nugroho (2009), pada penelitian yang berjudul *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Nasional Pada Karyawan Kontrak Universitas Islam Negeri (UIN) Malang"*, menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi seperti gaji, sifat pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja. Ketika karyawan menerima perlakuan-perlakuan tersebut dengan baik, mereka akan merasakan kepuasan kerja, sehingga karyawan mampu meningkatkan komitmen dalam organisasi.

Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi seorang pekerja terhadap sejauh mana pekerjaannya memberikan kepuasan bagi dirinya. Perawat yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung sulit mencapai kematangan psikologis, yang pada akhirnya dapat menyebabkan frustrasi, terlihat dari sikap mereka, seperti sering melamun, kurangnya semangat kerja, mudah lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen, serta terlibat dalam aktivitas yang tidak berhubungan dengan tugas atau tanggung jawabnya (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja juga menjadi salah satu penanda kesejahteraan karyawan serta kualitas kehidupan kerja. Karena memiliki dampak langsung terhadap mutu layanan yang diberikan, kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian khusus.

Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap karyawan pada tugas yang dijalankan serta lingkungan kerja di mana mereka berada. (McShane, 2021). Evaluasi ini merupakan aspek yang sering dianalisis dalam bidang manajemen. Perasaan mendapatkan kepuasan kerja terbentuk pada penilaian dalam diri

seseorang dengan situasi tempat melakukan pekerjaan, sebab karyawan cenderung mendapatkan rasa puas ketika menyukai tempatnya bekerja dibandingkan lingkungan kerja yang tidak disukai akan mendapatkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat besar, karena tanpa kepuasan kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan mencapai hasil yang optimal (Gunlu, 2010). Selain itu, karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap yang positif serta tingkat kreativitas yang tinggi (Chang, 2007).

Khalidi (2013) menemukan bahwa berbagai faktor stres terkait pekerjaan berkontribusi terhadap penurunan kepuasan di kalangan apoteker. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Putra, 2012). Secara statistik, job stressor terbukti memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Yuhui, 2011).

Teori dua faktor yang diperkenalkan oleh Herzberg (1959) menjelaskan keterkaitan antara beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua aspek yang terpisah, yang masing-masing dapat memengaruhi respons karyawan terhadap perusahaan. Teori ini mengklasifikasikan karakteristik pekerjaan ke dalam dua kategori, yaitu *satisfiers* (motivator), yang berperan sebagai faktor pemuas di mana ketidakhadirannya tidak serta-merta menyebabkan ketidakpuasan yang signifikan dan *dissatisfiers* (hygiene factors), yang merupakan faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan (P. W. M. Dewi, 2012)

Adapun kriteria-kriteria yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yaitu : (S. P. Robbins, 2015)

1. Pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental.

Karyawan cenderung lebih menyenangi pekerjaan yang memungkinkan mereka memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka, serta memberikan variasi masukan (*feedback*), tugas, dan kebebasan.

2. Lingkungan kerja yang kondusif

Karyawan memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman, baik untuk kesejahteraan personal dan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan secara optimal.

3. Kompensasi atau upah yang layak

Karyawan mengharapkan sistem pengupahan dan kebijakan promosi yang dianggap adil serta sesuai dengan ekspektasi mereka. Gaji yang dianggap wajar berdasarkan beban pekerjaan, keterampilan individu, dan standar upah

di lingkungan sekitar cenderung meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Sementara itu, promosi memberikan peluang untuk pengembangan diri, peningkatan tanggung jawab, dan peningkatan status sosial.

4. Kecocokan antara kepribadian dan jenis pekerjaan

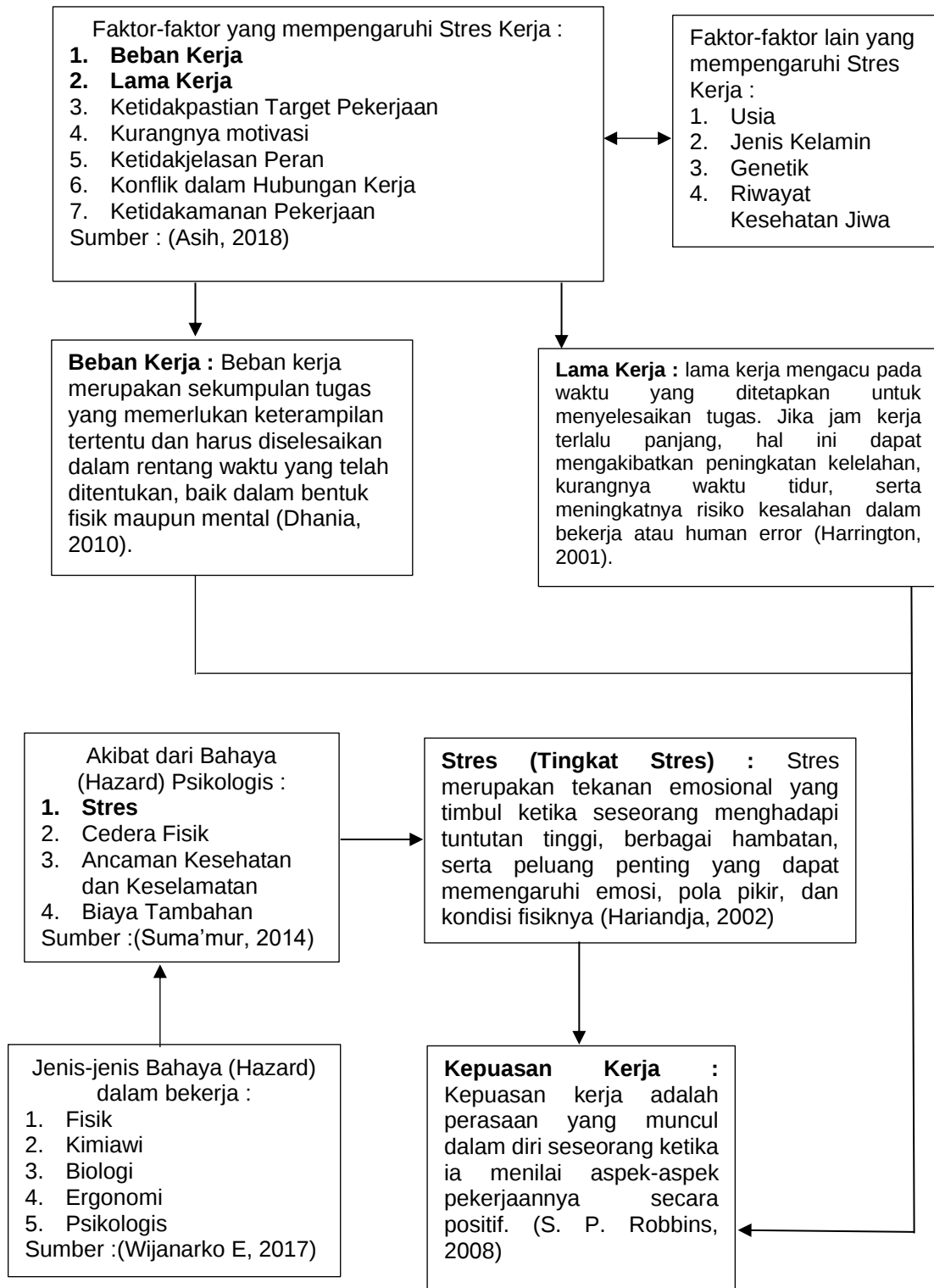
Teori Teori *person-job fit* yang dikemukakan oleh Holland menyatakan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara kepribadian karyawan dan jenis pekerjaan yang dijalani, semakin besar tingkat kepuasan yang dirasakan. Individu dengan kepribadian yang selaras dengan pekerjaannya memiliki peluang lebih besar untuk meraih kesuksesan, yang pada akhirnya juga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

5. Dukungan dari rekan kerja

Bagi banyak karyawan, pekerjaan juga berperan dalam memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang bersahabat dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

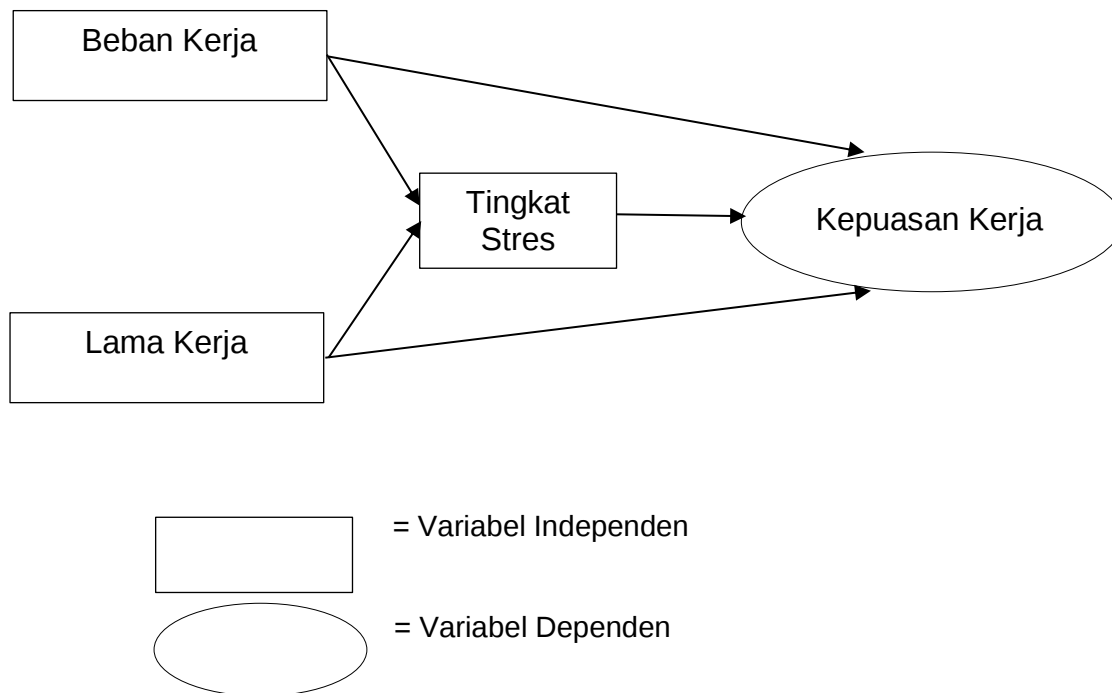
Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, aspek beban kerja, lama kerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan kapasitas kerja. Kapasitas kerja yang dapat diselesaikan oleh pekerja meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakannya. Namun, kedua faktor ini dapat menurunkan kepuasan kerja, jika terhubung dengan kenaikan tingkat stres para pekerja yang juga menurunkan kepuasan kerja.

1.6 Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori

1.7 Kerangka Konsep



Sumber : (Dhanial, 2010)

Gambar 2. Kerangka Konsep

1.8 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis nol (H_0) : Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para pekerja di Balai Laboratorium Kesehatan Makassar tahun 2024
Hipotesis alternatif (H_a) : Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para pekerja di Balai Laboratorium Kesehatan Makassar tahun 2024
2. Hipotesis nol (H_0) : Lama kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para pekerja di Balai Laboratorium Kesehatan Makassar tahun 2024
Hipotesis alternatif (H_a) : Lama kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para pekerja di Balai Laboratorium Kesehatan Makassar tahun 2024
3. Hipotesis nol (H_0) : Tingkat stres tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para pekerja di Balai Laboratorium Kesehatan Makassar tahun 2024
Hipotesis alternatif (H_a) : Tingkat stres memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para pekerja di Balai Laboratorium Kesehatan Makassar tahun 2024

1.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No	Variabel	Definisi Teori	Definisi Operasional	Indikator	Alat dan Cara Pengaturan	Kriteria Objektif	SkalaUkur
1	Beban Kerja	Beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang memerlukan keterampilan tertentu dan harus diselesaikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan, baik dalam bentuk fisik maupun mental (Dhania, 2010).	Kegiatan yang dapat dilakukan dalam takaran tertentu sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan, tugas yang diberikan berdasarkan profesinya dan kepuasan yang diukur secara fisik maupun psikis	1. Takaran kebutuhan yang dirasakan 2. Tugas yang diberikan berdasarkan profesinya 3. Kepuasan yang terukur secara fisik maupun psikis	Kuesioner sebanyak 12 pernyataan menggunakan skala likert dengan keterangan: SS :Sangat Setuju S :Setuju N :Netral TS :Tidak Setuju STS :Sangat Tidak Setuju	1. Skor sangat membebani = $12 \times 1 = 12/60$ (20%) 2. Skor membebani = $12 \times 2 = 24/60$ (40%) 3. Skor agak membebani = $12 \times 3 = 36/60$ (60%) 4. Skor tidak membebani = $12 \times 4 = 48/60$ (80%) 5. Skor sangat tidak membebani = $12 \times 5 = 60/60$ (100%)	Ordinal

						Semakin tinggi skor maka beban kerja semakin rendah	
2	Lama Kerja	Lama Kerja adalah waktu sejak mulai melakukan pekerjaan sampai pada saat wawancara. Jam kerja yang terlalu panjang dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam bekerja akibat meningkatnya kelelahan dan berkurangnya waktu tidur (Harrington, 2001).	Lama kerja adalah waktu kerja yang telah ditentukan untuk melakukan pekerjaan dengan jumlah hari kerja dalam 1 minggu dan rata-rata jam kerja dalam 1 hari	1. Takaran lama kerja yang diberikan 2. Jumlah hari kerja dalam 1 minggu 3. Rata-rata jam kerja dalam 1 hari	Kuesioner sebanyak 3 pertanyaan yang terdiri atas 1 pertanyaan terbuka dan 2 pertanyaan tertutup dengan 5 pilihan	Berdasarkan lama kerja (satuan tahun) atau jam kerja per hari (satuan jam)	Ordinal
3	Tingkat	Stres merupakan	Stres merupakan	Tekanan yang	Kuesioner	1. Tidak pernah	Ordinal

	Stres	tekanan emosional yang timbul ketika seseorang menghadapi tuntutan tinggi, berbagai hambatan, serta peluang penting yang dapat memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisiknya (Hariandja, 2002).	keadaan dalam tekanan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan atau fisik	mempengaruhi emosi, pikiran, dan atau fisik	<i>Survey Diagnostic Stress (SDS)</i> yang terdiri atas 30 pertanyaan dengan opsi 7 pilihan dengan keterangan, yaitu : 1. <u>tidak pernah</u> 2. <u>jarang sekali</u> 3. <u>jarang</u> 4. <u>kadang-kadang</u> 5. <u>sering</u> 6. <u>sering kali</u> 7. <u>selalu</u>	menimbulkan stres (Tingkat Stres 1)= $30 \times 1 = 30/210$ (14%) 2. Jarang sekali menimbulkan stres (Tingkat Stres 2)= $30 \times 2 = 60/210$ (20%) 3. Jarang menimbulkan stres (Tingkat Stres 3)= $30 \times 3 = 90/210$ (43%) 4. Kadang-kadang menimbulkan stres (Tingkat Stres 4)= $30 \times 4 = 120/210$ (57%) 5. Sering menimbulkan stres (Tingkat Stres 5)= $30 \times 5 =$	
--	-------	---	--	---	---	---	--

						150/210 (71%) 6. Sering kali menimbulkan stres (Tingkat Stres 6)= $30 \times 6 = 180/210$ (86%) 7. Selalu menimbulkan stres (Tingkat Stres 7)= $30 \times 7 = 210/210$ (100%) Semakin tinggi skor, maka tingkat stres semakin tinggi	
4	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah perasaan yang muncul dalam diri seseorang ketika ia menilai aspek-aspek pekerjaannya	Kepuasan Kerja merupakan perasaan suka seseorang terhadap pekerjaannya dan menilai pekerjaan yang	1. Perasaan suka terhadap pekerjaan 2. Merasa puas dengan pekerjaannya 3. Menilai	Kuesioner sebanyak 20 pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan keterangan :	1. Skor sangat tidak puas= $20 \times 1 = 20/100$ (20%) 2. Skor tidak puas= $20 \times 2 = 40/100$ (40%) 3. Skor cukup= $20 \times 3 = 60/100$ (60%)	Ordinal

		secara positif. (S. P. Robbins, 2008)	dilakukan secara positif	pekerjaan yang dilakukan secara positif	5 :Sangat Setuju 4 :Setuju 3 :Netral 2 :Tidak Setuju 1 :Sangat Tidak Setuju	4. Skor puas= $20 \times 4 = 80/100$ (80%) 5. Skor sangat puas= $20 \times 5 = 100/100$ (100%) Semakin tinggi skor, maka kepuasan kerja semakin tinggi	
--	--	---------------------------------------	--------------------------	---	---	--	--

BAB II

METODE PENELITIAN

2. 1 Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional study*. Variabel independen yakni beban kerja, lama kerja, dan tingkat stres dibandingkan dengan variabel dependen yakni kepuasan kerja untuk dicari pengaruhnya. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisioner dan observasi. (Murti, 1997).

2.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

2.2.1 Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada bulan November 2024.

2.2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian akan diadakan di Balai Laboratorium Kesehatan Makassar di Jalan Wijaya Kusuma No. 29-31, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

2.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja yang masih aktif serta terdaftar dan berada pada Balai Laboratorium Kesehatan Makassar tahun 2024. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 82 orang, akan tetapi pada saat penelitian aktif sebanyak 75 orang

2.3.2 Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah para pekerja yang terdaftar dan berada pada Balai Laboratorium Kesehatan Makassar tahun 2024. Untuk menentukan jumlah responden yang diteliti, teknik pengambilan sampel yang dipakai menggunakan sampling jenuh (total sampling). Pada teknik sampling jenuh penentuan jumlah sampel melibatkan semua anggota populasi dijadikan sebagai responden. (Sugiyono, 2017). Sampel yang diteliti berjumlah 75 orang.

2.4 Teknik Pengumpulan Data/Prosedur Penelitian

2.4.1 Peralatan Penelitian

Peralatan dan alat tulis yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner, alat tulis-menulis, dan komputer.

2.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yakni data yang diperoleh dari dokumen kantor, observasi, wawancara langsung serta penggunaan kuisioner pada responden. Data ini mencakup data sekunder dan data primer.

2.5 Prosedur Pengolahan Dan Analisis Data

2.5.1 Prosedur Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan hasil pengukuran dilapangan diproses menggunakan perangkat lunak komputer. Langkah-langkah pengolahan data meliputi:

- a. *Editing*, yaitu meninjau data yang telah dikumpulkan untuk memastikan kelengkapan, kejelasan makna jawaban, konsistensi, serta mengidentifikasi kesalahan antar jawaban dalam kuesioner.
- b. *Coding*, yaitu dilaksanakan untuk mempermudah proses pengolahan, termasuk penentuan skor.
- c. *Entry data*, yaitu menginput data ke dalam program komputer untuk dianalisis lebih lanjut.
- d. *Cleaning*, yaitu data yang telah dikumpulkan kemudian melalui proses pembersihan (*cleaning data*), yaitu pengecekan awal sebelum pengolahan untuk memastikan tidak ada data yang tidak relevan.
- e. *Tabulating*, yaitu mengklasifikasikan data berdasarkan variabel yang akan diteliti, sehingga memudahkan dalam perhitungan, penyusunan, dan penyajian untuk analisis lebih lanjut.

2.5.2 Analisis Data

a. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk memberikan gambaran umum karakteristik sampel penelitian dengan menggunakan metode perhitungan statistik diskriptif dan nilai rerata dalam bentuk tabel

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel *dependent* dan *independent*. Untuk menilai hubungan digunakan uji Korelasi Spearman. Hasil uji signifikan (bermakna) jika nilai $p < 0,05$. Apabila hasil uji signifikan maka dilakukan penilaian koefisien korelasi (r), yaitu; hubungan dikatakan lemah jika ($r < 0,250$), hubungan dikatakan sedang jika ($0,250 < r < 0,500$), hubungan dikatakan erat jika ($0,500 < r < 0,750$) dan hubungan dikatakan sangat erat jika ($r > 0,750$)

c. Analisis Multivariat

Analisis Multivariat menggunakan uji Regresi Linier Berganda dengan program SPSS untuk menilai variabel yang paling signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

2.6 Alur Penelitian

