

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres secara umum didefinisikan sebagai efek tekanan di tempat kerja. Stres kerja dapat dirasakan secara langsung baik pada emosi, perilaku, pikiran, maupun gejala fisik karyawan (Buulolo dkk., 2021). Stres dapat berdampak negatif atau positif pada karyawan. Dengan kata lain, stres kerja dapat meningkatkan produktivitas pekerja sampai batas tertentu. Namun jika stres kerja tidak terkontrol dengan baik dan terjadi tingkat stres kerja yang tinggi maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas pekerja. Data oleh World Health Organization (WHO) mengungkapkan bahwa sekitar 450 juta orang di seluruh dunia mengalami gangguan mental dan perilaku menunjukkan dampak signifikan dari stres kerja terhadap kesejahteraan mental masyarakat global (Handayani dkk., 2023).

Stres kerja telah menjadi fenomena yang banyak dibahas dalam berbagai literatur akademik di tingkat global. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), stres kerja memengaruhi lebih dari 25% pekerja di seluruh dunia, khususnya pada sektor pekerjaan yang memiliki risiko tinggi. Di Amerika Serikat, misalnya, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) melaporkan bahwa stres kerja merupakan salah satu penyebab utama gangguan kesehatan mental yang dialami oleh pekerja pada berbagai sektor, termasuk penyelamatan dan pemadam kebakaran. Berdasarkan Survei Staf Chief Financial Officer Innovation Asia yang dilakukan di negara-negara Asia, tingkat potensi stres kerja di Indonesia mencapai 73%, meningkat sebesar 9% dibandingkan 64% pada tahun sebelumnya. (Hapsari dkk., 2023).

Data World Health Organization (WHO) menunjukkan sebanyak 450 juta orang di dunia mengalami stres, sedangkan Negara Indonesia 10% total penduduk mengalami stres. Studi yang dilakukan oleh Handayani et al., (2023) mengungkapkan bahwa intensitas kerja yang terus-menerus, kondisi kerja yang berisiko, dan kurangnya waktu istirahat adalah beberapa faktor utama penyebab stres kerja pada pekerja di sektor tersebut.

Dukungan sosial adalah faktor lain yang memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres kerja. Penelitian oleh House et al. (2020) menyebutkan bahwa dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, dan atasan dapat berperan sebagai buffer dalam mengurangi dampak negatif stres kerja. Namun, kurangnya dukungan sosial, terutama di lingkungan kerja yang penuh tekanan, justru dapat memperburuk kondisi mental pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana & Wardani menunjukkan adanya korelasi antara dukungan sosial dengan tingkat stres pekerja selama periode *quarter life crisis* di DKI Jakarta (Nilai $p = 0,001$). Dukungan sosial memberikan kontribusi yang signifikan bagi individu dalam mengatasi stres yang mereka alami (Oktaviana & Wardani, 2023).

Dalam konteks Indonesia, dukungan sosial pada sektor pekerjaan penyelamatan masih sering kali dianggap kurang optimal. Studi oleh Pratama

dan Sari (2022) mengungkapkan bahwa petugas pemadam kebakaran di kota-kota besar cenderung merasa kurang mendapatkan apresiasi dan dukungan yang cukup dari lingkungan kerja mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan risiko stres yang mereka alami.

Pada sektor penyelamatan dan pemadam kebakaran, beban kerja menjadi salah satu isu yang sangat signifikan. Penelitian oleh Smith dan Brown (2021) di Australia menunjukkan bahwa lebih dari 30% petugas pemadam kebakaran mengalami tingkat stres tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang berat. Tugas mereka tidak hanya melibatkan fisik, tetapi juga aspek mental, seperti menghadapi situasi darurat yang membutuhkan keputusan cepat dan tepat.

PT. Angkasa Pura Indonesia merupakan perusahaan yang berjalan pada bidang kebandarudaraan yang sudah berdiri sejak 20 Februari 1964 yang beroperasi di Kemayoran, Jakarta. Secara bertahap Pelabuhan Udara Ngurah Rai – Bali, Halim Perdanakusuma – Jakarta, Polonia – Medan, Juanda – Surabaya, Sepinggan – Balikpapan, dan Sultan Hasanuddin – Ujung Pandang, kemudian bergabung dalam pengelolaan Perusahaan Negara Angkasa Pura.

Terkhusus pada unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) di bandara memiliki karakteristik pekerjaan yang unik. Unit ini tidak hanya bertanggung jawab dalam situasi darurat, tetapi juga harus memenuhi standar internasional yang ditetapkan oleh International Civil Aviation Organization (ICAO). Standar tersebut mencakup waktu respon cepat dalam menangani insiden yang bisa terjadi kapan saja. Tuntutan ini semakin memperbesar risiko stres kerja di kalangan pekerja ARFF.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi di unit ARFF sering kali diperparah oleh kurangnya waktu istirahat yang memadai. Penelitian oleh Rahman et al. (2024) menyebutkan bahwa waktu istirahat yang terbatas dan jadwal kerja yang tidak fleksibel menjadi salah satu faktor utama yang meningkatkan stres pada pekerja ARFF di Indonesia.

Terdapat juga faktor lainnya yaitu faktor dukungan sosial juga memiliki peran penting di unit ARFF. Studi oleh Andika dan Wijaya (2023) menemukan bahwa pekerja ARFF yang merasa mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang merasa bekerja dalam isolasi.

Penelitian di tingkat internasional telah menunjukkan bahwa kombinasi antara beban kerja tinggi dan kurangnya dukungan sosial memiliki dampak signifikan terhadap kesehatan mental pekerja. Penelitian oleh Li et al. (2021) mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan risiko stres hingga 40%, terutama pada pekerja yang memiliki akses terbatas terhadap dukungan sosial.

Pada sektor penyelamatan dan pemadam kebakaran, penelitian oleh Miller dan Garcia (2022) menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja, peningkatan absensi, dan risiko kesehatan jangka panjang. Hal ini semakin menegaskan pentingnya

pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja di sektor ini.

Bandara Sultan Hasanuddin Makassar sebagai salah satu bandara terbesar di Indonesia menghadapi tantangan yang signifikan dalam menjaga keamanan penerbangan. Unit ARFF di bandara ini memiliki peran krusial dalam memastikan keselamatan penumpang dan personel bandara, sehingga tekanan kerja yang tinggi menjadi tidak terhindarkan.

Menurut laporan dari ICAO tahun 2021 berjudul "Global Aviation Safety Plan," unit ARFF di bandara internasional sering kali menghadapi tantangan dalam memenuhi standar keselamatan (ICAO, 2021). Unit ARFF di bandara internasional sering kali menghadapi tantangan dalam memenuhi standar keselamatan. Di Indonesia, standar ini semakin sulit dipenuhi karena keterbatasan sumber daya manusia dan fasilitas pendukung.

Saat ini Bandar Udara Sultan Hasanuddin beroperasi selama 24 jam dengan 19 unit kerja dan jam kerja yang berbeda-beda. Setelah dilakukan observasi dan pengambilan data sekunder mengenai pemeriksaan Psikologi Stres Kerja pada unit Airport Rescue & Fire Fighting (ARFF) dengan 16 orang karyawan diperoleh 65% karyawan mengalami stres ringan, 33% karyawan mengalami stres sedang, dan 2% mengalami stres berat.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, penting untuk melakukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi tingkat stres kerja di unit ARFF, termasuk beban kerja dan dukungan sosial. Penelitian semacam ini tidak hanya relevan dalam konteks akademik tetapi juga memiliki implikasi praktis untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di sektor kritis ini.

Bandara Sultan Hasanuddin Makassar menjadi lokasi yang ideal untuk penelitian ini karena kompleksitas dan volume pekerjaan di unit ARFF-nya. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang dapat digunakan untuk mengembangkan strategi manajemen stres yang efektif bagi pekerja di unit tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara faktor usia, status pernikahan, masa kerja, beban kerja fisik, beban kerja mental, dan dukungan sosial terhadap tingkat stres kerja pada pekerja di unit *Aircraft Rescue and Fire Fighting* (ARFF) Angkasa Pura Indonesia Region V Sultan Hasanuddin Makassar

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menilai hubungan beban kerja dan dukungan sosial terhadap tingkat stres kerja pada pekerja di unit ARFF.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Untuk menilai hubungan dukungan sosial terhadap tingkat stres kerja pada pekerja di unit *Aircraft Rescue and Fire Fighting*

(ARFF) Angkasa Pura Indonesia Region V Sultan Hasanuddin Makassar Tersebut.

- 1.3.2.2 Untuk menilai hubungan beban kerja terhadap tingkat stres kerja pada pekerja di unit *Aircraft Rescue and FireFighting* (ARFF) Angkasa Pura Indonesia Region V Sultan Hasanuddin Makassar Tersebut.
- 1.3.2.3 Untuk menilai hubungan usia terhadap tingkat stres kerja pada pekerja di unit *Aircraft Rescue and FireFighting* (ARFF) Angkasa Pura Indonesia Region V Sultan Hasanuddin Makassar Tersebut.
- 1.3.2.4 Untuk menilai hubungan status pernikahan terhadap tingkat stres kerja pada pekerja di unit *Aircraft Rescue and FireFighting* (ARFF) Angkasa Pura Indonesia Region V Sultan Hasanuddin Makassar Tersebut.
- 1.3.2.5 Untuk menilai hubungan masa kerja terhadap tingkat stres kerja pada pekerja di unit *Aircraft Rescue and FireFighting* (ARFF) Angkasa Pura Indonesia Region V Sultan Hasanuddin Makassar Tersebut?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat ilmiah

Menambah literatur mengenai hubungan antara dukungan sosial dan stres kerja di kalangan pekerja dengan risiko tinggi, khususnya dalam konteks unit ARFF.

1.4.2 Manfaat Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada manajemen ARFF di Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar dalam merancang program dukungan sosial untuk mengurangi stres kerja.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman berharga bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar Universitas Hasanuddin Makassar khususnya Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang dialami oleh seseorang ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Ini terjadi ketika individu merasa tertekan oleh pekerjaan mereka, baik karena beban kerja yang berlebihan, ketegangan dalam lingkungan kerja, atau tantangan yang sulit dihadapi. Stres kerja bisa muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari perasaan cemas hingga ketegangan fisik yang mempengaruhi kesejahteraan individu (Hakman dkk. 2021).

Secara umum, stres kerja muncul sebagai respons terhadap situasi yang menuntut individu untuk bekerja lebih keras, sering kali dalam waktu yang terbatas. Dalam kondisi seperti ini, seseorang bisa merasa tertekan atau kewalahan, bahkan ketika tidak ada ancaman fisik langsung. Meskipun stres kerja sering kali dianggap negatif, dalam beberapa kasus, sedikit stres bisa memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berkembang menjadi masalah yang lebih besar, mengganggu keseimbangan hidup individu (Sulastrri & Onsardi, 2020).

2.1.1 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Smet (1994) dalam Rahmah dan Wardiani (2021), stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan beban kerja, lingkungan, serta interaksi sosial di tempat kerja. Faktor-faktor ini bisa berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal yang menuntut seseorang untuk bekerja dalam kondisi yang kurang mendukung. Ketika faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, mereka dapat menyebabkan tekanan psikologis yang signifikan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu. Berikut adalah beberapa faktor penyebab terjadinya stres kerja (Rahmah & Wardiani, 2021):

2.1.1.1 Beban Kerja yang Berlebihan

Salah satu penyebab utama stres kerja adalah beban kerja yang terlalu tinggi. Ketika seseorang diberikan tanggung jawab yang melebihi kapasitas atau waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas, tekanan yang dirasakan akan meningkat. Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, ditambah dengan pekerjaan yang menumpuk, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini akan memicu rasa cemas dan ketidakmampuan untuk mengelola tugas-tugas dengan efektif. Dalam jangka panjang, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan produktivitas, serta memperburuk kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk

memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang ada.

2.1.1.2 Kurangnya Dukungan Sosial

Stres kerja juga bisa timbul akibat kurangnya dukungan sosial di tempat kerja. Ketika seorang karyawan merasa tidak mendapat bantuan atau perhatian dari rekan kerja maupun atasan, mereka akan merasa terisolasi dan cemas. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dalam bentuk komunikasi yang buruk maupun tidak adanya sistem mentoring atau bimbingan, akan memperburuk kondisi ini. Tanpa dukungan yang memadai, individu akan merasa lebih sulit untuk mengatasi tantangan pekerjaan dan mungkin merasa lebih terbebani. Dukungan sosial yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri, meminimalkan rasa kesepian, dan membantu individu merasa lebih dihargai di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi antar karyawan.

2.1.1.3 Ketidakjelasan Tugas dan Tanggung Jawab

Ketidakjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan sering menjadi penyebab stres kerja. Jika seorang karyawan tidak tahu apa yang diharapkan darinya atau jika pekerjaan yang diberikan tidak memiliki arahan yang jelas, ketidakpastian ini dapat menyebabkan kebingungan dan frustrasi. Hal ini juga dapat membuat seseorang merasa tidak kompeten atau gagal dalam memenuhi harapan yang tidak terdefinisi dengan baik. Ketidakjelasan dalam tugas seringkali menyebabkan individu merasa bingung dalam memprioritaskan pekerjaan dan menetapkan tujuan yang jelas. Mengkomunikasikan tugas dan tanggung jawab dengan jelas dan memastikan bahwa setiap orang memahami peran mereka adalah langkah penting dalam mengurangi stres terkait pekerjaan.

2.1.1.4 Lingkungan Kerja yang Tidak Nyaman

Kondisi fisik dan psikologis di lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang signifikan dalam memicu stres. Faktor-faktor seperti kebisingan yang berlebihan, suhu ruangan yang tidak nyaman, pencahayaan yang buruk, atau ruang kerja yang sempit dapat menciptakan ketidaknyamanan fisik. Selain itu, hubungan interpersonal yang buruk antara rekan kerja atau dengan atasan juga dapat memperburuk kondisi ini. Lingkungan kerja yang tidak sehat atau kurang mendukung akan memengaruhi suasana hati dan produktivitas. Untuk itu,

penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.1.5 Perubahan dalam Organisasi atau Pekerjaan

Perubahan yang mendadak dalam organisasi atau struktur pekerjaan sering kali menjadi sumber stres. Restrukturisasi, penggantian sistem, atau perubahan kebijakan dapat membuat karyawan merasa tidak stabil dan cemas akan masa depan mereka di perusahaan. Ketika perubahan ini terjadi tanpa adanya komunikasi yang jelas atau tanpa melibatkan karyawan dalam prosesnya, hal ini dapat menambah ketegangan dan kebingungan. Selain itu, individu mungkin merasa tidak siap atau tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Menyediakan pelatihan yang memadai dan menjelaskan perubahan dengan transparan akan membantu karyawan merasa lebih siap dan mengurangi stres yang timbul akibat ketidakpastian.

2.1.1.6 Ketidakpastian Karier

Ketidakpastian mengenai masa depan karier di tempat kerja juga dapat menjadi penyebab stres yang signifikan. Ketika karyawan merasa bahwa peluang promosi atau perkembangan karier mereka terbatas, mereka bisa merasa terjebak atau kurang termotivasi. Hal ini sering kali terjadi dalam organisasi yang tidak menawarkan jalur karier yang jelas atau pengakuan yang cukup terhadap pencapaian individu. Ketidakpastian ini menyebabkan perasaan tidak puas dan ketidakamanan yang berdampak pada kinerja dan kesejahteraan psikologis. Untuk itu, perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan memajukan karier mereka agar dapat mengurangi perasaan ketidakpastian tersebut.

2.1.2 Dampak Stres Kerja

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memberikan berbagai dampak negatif bagi individu maupun organisasi. Dampak tersebut tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga berpotensi menurunkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dalam jangka panjang, dampak ini dapat mengganggu keseimbangan hidup individu dan keberlanjutan kinerja organisasi. Menurut Aditya (2021) berikut adalah beberapa dampak dari stres kerja:

2.1.2.1 Gangguan Kesehatan Fisik

Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan berbagai gangguan kesehatan fisik. Kondisi ini sering kali ditandai dengan gejala seperti sakit kepala, kelelahan kronis, gangguan pencernaan, hingga meningkatnya risiko penyakit jantung. Tubuh yang terus-menerus berada dalam keadaan stres juga dapat melemahkan sistem kekebalan tubuh, membuat individu lebih rentan terhadap penyakit. Selain itu, kebiasaan tidak sehat seperti kurang tidur, pola makan yang buruk, atau konsumsi alkohol berlebihan sering kali muncul sebagai akibat dari upaya mengatasi stres. Oleh karena itu, penting untuk mengenali gejala awal stres agar dampak negatif pada kesehatan fisik dapat diminimalkan.

2.1.2.2 Penurunan Kesehatan Mental

Dampak signifikan dari stres kerja adalah gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan, depresi, dan gangguan suasana hati. Individu yang mengalami stres berkepanjangan cenderung merasa kewalahan, kehilangan motivasi, atau menarik diri dari interaksi sosial. Dalam beberapa kasus, stres yang tidak terkendali dapat menyebabkan burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional yang parah. Hal ini tidak hanya memengaruhi kualitas hidup individu, tetapi juga kemampuan mereka untuk mengambil keputusan yang tepat. Meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kesehatan mental di tempat kerja menjadi langkah penting untuk mengurangi dampak ini.

2.1.2.3 Penurunan Produktivitas Kerja

Stres kerja sering kali menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Ketika seseorang merasa stres, kemampuan mereka untuk fokus dan berkonsentrasi pada tugas-tugas menurun. Hal ini dapat mengakibatkan kesalahan yang lebih sering terjadi, pekerjaan yang tidak efisien, atau tenggat waktu yang terlewat. Stres juga dapat mengurangi kreativitas dan kemampuan untuk memecahkan masalah, yang sangat penting dalam pekerjaan tertentu. Dalam skala organisasi, penurunan produktivitas ini dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah bentuk bantuan yang diberikan oleh individu atau kelompok kepada seseorang untuk membantu mengatasi tekanan atau tantangan dalam kehidupan. Dukungan ini dapat berupa perhatian, bantuan praktis, atau pemberian informasi yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan individu yang menerimanya. Secara umum, dukungan sosial

mencerminkan hubungan interpersonal yang saling menguatkan, baik dalam konteks keluarga, pertemanan, maupun lingkungan kerja. Dukungan ini berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan keberdayaan bagi individu (Oktaviana dkk, 2023).

Dukungan sosial juga melibatkan interaksi yang didasari oleh empati, penghargaan, dan kepercayaan. Interaksi ini dapat bersifat langsung, seperti bantuan fisik atau nasihat, maupun tidak langsung, seperti kehadiran yang memberikan rasa tenang. Sumber dukungan sosial meliputi keluarga, teman, rekan kerja, atau komunitas yang memiliki hubungan dekat dengan individu. Dengan kata lain, dukungan sosial bukan hanya sekadar bantuan praktis, tetapi juga melibatkan aspek emosional dan psikologis yang memperkuat hubungan antarmanusia (Mustakim, 2022).

2.2.1 Jenis Dukungan Sosial

Dukungan sosial dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan bentuk dan cara bantuan tersebut diberikan. Setiap jenis dukungan sosial memiliki peran yang berbeda dalam membantu individu mengatasi tantangan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Pemahaman mengenai berbagai jenis dukungan sosial ini penting agar individu dapat memberikan atau menerima bantuan yang sesuai dengan kebutuhan dalam berbagai situasi. Berikut adalah jenis-jenis dukungan sosial (Daawi & Nisa, 2021):

2.2.1.1 Dukungan Emosional

Dukungan emosional melibatkan pemberian empati, pengertian, dan perhatian terhadap perasaan individu. Bentuk dukungan ini biasanya diberikan melalui mendengarkan tanpa menghakimi, memberikan rasa nyaman, atau menunjukkan kasih sayang. Dukungan emosional penting dalam membantu individu merasa dihargai, dipahami, dan tidak sendirian dalam menghadapi masalah.

2.2.1.2 Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental mengacu pada bantuan langsung dalam bentuk fisik atau materi. Contohnya adalah memberikan bantuan keuangan, membantu menyelesaikan tugas rumah, atau menyediakan sumber daya yang dibutuhkan seseorang. Dukungan ini berfungsi untuk meringankan beban praktis individu sehingga mereka dapat lebih fokus pada solusi dari permasalahan yang dihadapi.

2.2.1.3 Penurunan Produktivitas Kerja

Dukungan informasi melibatkan pemberian nasihat, saran, atau informasi yang relevan untuk membantu seseorang membuat keputusan atau menyelesaikan masalah. Misalnya, memberikan informasi tentang peluang kerja, cara mengelola waktu, atau langkah-langkah untuk menangani

situasi tertentu. Dukungan ini membantu individu merasa lebih percaya diri dan terarah dalam mengambil tindakan.

2.2.1.4 Penurunan Produktivitas Kerja

Dukungan informasi melibatkan pemberian nasihat, saran, atau informasi yang relevan untuk membantu seseorang membuat keputusan atau menyelesaikan masalah. Misalnya, memberikan informasi tentang peluang kerja, cara mengelola waktu, atau langkah-langkah untuk menangani situasi tertentu. Dukungan ini membantu individu merasa lebih percaya diri dan terarah dalam mengambil tindakan.

2.2.2 Sumber Dukungan Sosial

Dukungan sosial berasal dari berbagai sumber yang memainkan peran penting dalam membantu individu menghadapi tekanan atau tantangan hidup. Sumber-sumber ini dapat berasal dari hubungan dekat, lingkungan kerja, maupun komunitas yang lebih luas. Setiap sumber memiliki keunikan dalam cara mereka memberikan dukungan, bergantung pada jenis hubungan dan konteksnya. Berikut adalah beberapa sumber utama dukungan sosial (Santoso, 2021):

2.2.2.1 Keluarga

Keluarga adalah sumber dukungan sosial yang utama bagi banyak individu. Anggota keluarga, seperti orang tua, pasangan, atau saudara kandung, sering memberikan dukungan emosional, finansial, maupun praktis dalam berbagai situasi. Hubungan keluarga yang harmonis dapat menjadi pondasi kuat bagi individu dalam mengatasi tantangan hidup.

2.2.2.2 Teman

Teman menyediakan dukungan sosial melalui hubungan yang didasari oleh persahabatan dan kepercayaan. Mereka dapat menjadi tempat untuk berbagi cerita, memberikan nasihat, atau membantu menyelesaikan masalah sehari-hari. Kehadiran teman yang peduli juga membantu individu merasa tidak sendirian saat menghadapi situasi sulit.

2.2.2.3 Rekan Kerja

Rekan kerja menjadi sumber dukungan sosial yang penting di lingkungan profesional. Mereka dapat memberikan bantuan praktis terkait pekerjaan, seperti berbagi tugas atau memberikan solusi terhadap masalah di tempat kerja. Selain itu, interaksi sosial dengan rekan kerja dapat mengurangi stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Konsep ini mencakup

segala bentuk aktivitas yang memerlukan usaha fisik, mental, atau emosional selama proses pelaksanaannya. Beban kerja dapat bervariasi tergantung pada kompleksitas tugas, durasi waktu yang diberikan, serta sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikannya. Secara umum, beban kerja merupakan salah satu elemen penting dalam dunia kerja yang menentukan seberapa besar tuntutan yang dihadapi oleh individu (Riznanda & Kusumadewi, 2023).

Dalam praktiknya, beban kerja sering kali menjadi tolok ukur produktivitas atau kapasitas kerja seseorang. Beban ini dapat dibagi ke dalam beberapa dimensi, seperti kuantitas (jumlah pekerjaan), kualitas (tingkat kesulitan tugas), dan intensitas (tingkat konsentrasi atau energi yang diperlukan). Penyesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu sangat penting untuk memastikan pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan. Pemahaman tentang beban kerja juga menjadi dasar dalam pengelolaan tenaga kerja untuk menciptakan keseimbangan antara efisiensi kerja dan kesejahteraan individu (Habeahan, dkk. 2020).

2.3.1 Klasifikasi Beban Kerja

Menurut Yuliani dkk (2021), Beban kerja diklasifikasikan sebagai berikut:

2.3.1.1 Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik mengacu pada tuntutan yang melibatkan aktivitas tubuh secara langsung, seperti gerakan, kekuatan, daya tahan, atau koordinasi motorik. Tugas-tugas yang membutuhkan tenaga fisik, seperti mengangkat beban berat, berdiri dalam waktu lama, atau melakukan gerakan berulang, termasuk dalam kategori ini. Beban kerja fisik dapat diukur melalui intensitas aktivitas, seperti tingkat detak jantung, konsumsi oksigen, atau pengeluaran energi saat bekerja. Semakin tinggi tuntutan fisik, semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh individu.

Dalam situasi tertentu, beban kerja fisik juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan, seperti suhu, kelembapan, atau kualitas peralatan yang digunakan. Misalnya, bekerja di lingkungan yang panas atau menggunakan alat yang tidak ergonomis dapat meningkatkan tingkat kelelahan fisik. Selain itu, beban kerja fisik yang berlebihan tanpa istirahat yang memadai dapat menyebabkan kelelahan otot, cedera, atau bahkan gangguan kesehatan kronis. Oleh karena itu, penting untuk mengelola beban kerja fisik melalui penyesuaian tugas, rotasi kerja, atau pelatihan untuk meningkatkan efisiensi gerakan.

2.3.1.2 Beban Kerja Mental

Beban kerja mental merujuk pada tuntutan kognitif yang dihadapi individu selama menyelesaikan tugas, seperti

konsentrasi, pengambilan keputusan, atau pemrosesan informasi. Beban ini sering terjadi dalam pekerjaan yang melibatkan pemecahan masalah, analisis data, atau multitasking. Tingkat beban kerja mental dapat dipengaruhi oleh kompleksitas tugas, waktu yang tersedia, atau tekanan untuk mencapai hasil yang akurat. Ketika beban kerja mental terlalu tinggi, individu dapat merasa kewalahan atau mengalami kesulitan untuk tetap fokus.

Salah satu indikator beban kerja mental adalah rasa kelelahan secara psikologis, seperti penurunan kemampuan berpikir jernih atau peningkatan kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu, faktor seperti gangguan atau interupsi selama bekerja juga dapat meningkatkan beban mental, karena individu harus terus beradaptasi dengan perubahan situasi. Pengelolaan beban kerja mental dapat dilakukan dengan memberikan waktu istirahat, membagi tugas menjadi bagian yang lebih kecil, atau menciptakan lingkungan kerja yang minim gangguan untuk mendukung konsentrasi.

2.4 Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja

Masa kerja atau lama bekerja sering dianggap sebagai faktor yang memengaruhi tingkat stres karyawan. Karyawan dengan masa kerja lebih panjang mungkin memiliki pengalaman dan keterampilan lebih untuk mengatasi tekanan kerja, namun mereka juga bisa mengalami kejenuhan atau burnout. Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja lebih singkat mungkin menghadapi tantangan adaptasi dan kurangnya pengalaman, yang dapat meningkatkan stres. Namun, penelitian menunjukkan bahwa masa kerja tidak selalu berhubungan signifikan dengan tingkat stres, sehingga faktor lain perlu dipertimbangkan dalam manajemen stres (Singal & Nelwan, 2020).

Selain itu, masa kerja yang panjang tanpa adanya pengembangan karier atau variasi tugas dapat menyebabkan stagnasi dan menurunkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan peluang pengembangan dan rotasi pekerjaan guna menjaga semangat dan komitmen karyawan. Dengan demikian, manajemen masa kerja yang efektif dapat berkontribusi pada pengurangan stres dan peningkatan kepuasan kerja (Maharani & Amrullah, 2024).

2.5 Tinjauan Umum Tentang Usia

Usia merupakan salah satu faktor demografis yang dapat memengaruhi persepsi dan respons individu terhadap stres kerja. Karyawan yang lebih muda mungkin memiliki energi lebih tinggi namun kurang pengalaman dalam mengelola stres, sementara karyawan yang lebih tua mungkin memiliki pengalaman lebih banyak tetapi menghadapi penurunan kapasitas fisik. Penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia

dan stres kerja, sehingga faktor lain perlu dipertimbangkan dalam manajemen stres (Singal & Nelwan, 2020).

Selain itu, perbedaan generasi dalam nilai dan ekspektasi terhadap pekerjaan dapat memengaruhi bagaimana stres dirasakan dan diatasi. Oleh karena itu, pendekatan manajemen stres yang efektif perlu mempertimbangkan keragaman usia dalam organisasi dan menyediakan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing kelompok usia. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan dari berbagai kelompok usia (Maharani & Amrullah, 2024).

2.6 Tinjauan Umum Tentang Status Pernikahan

Status pernikahan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja individu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang sudah menikah cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan yang belum menikah, karena adanya dukungan emosional dari pasangan (Shintyar & Widanarko, 2021)

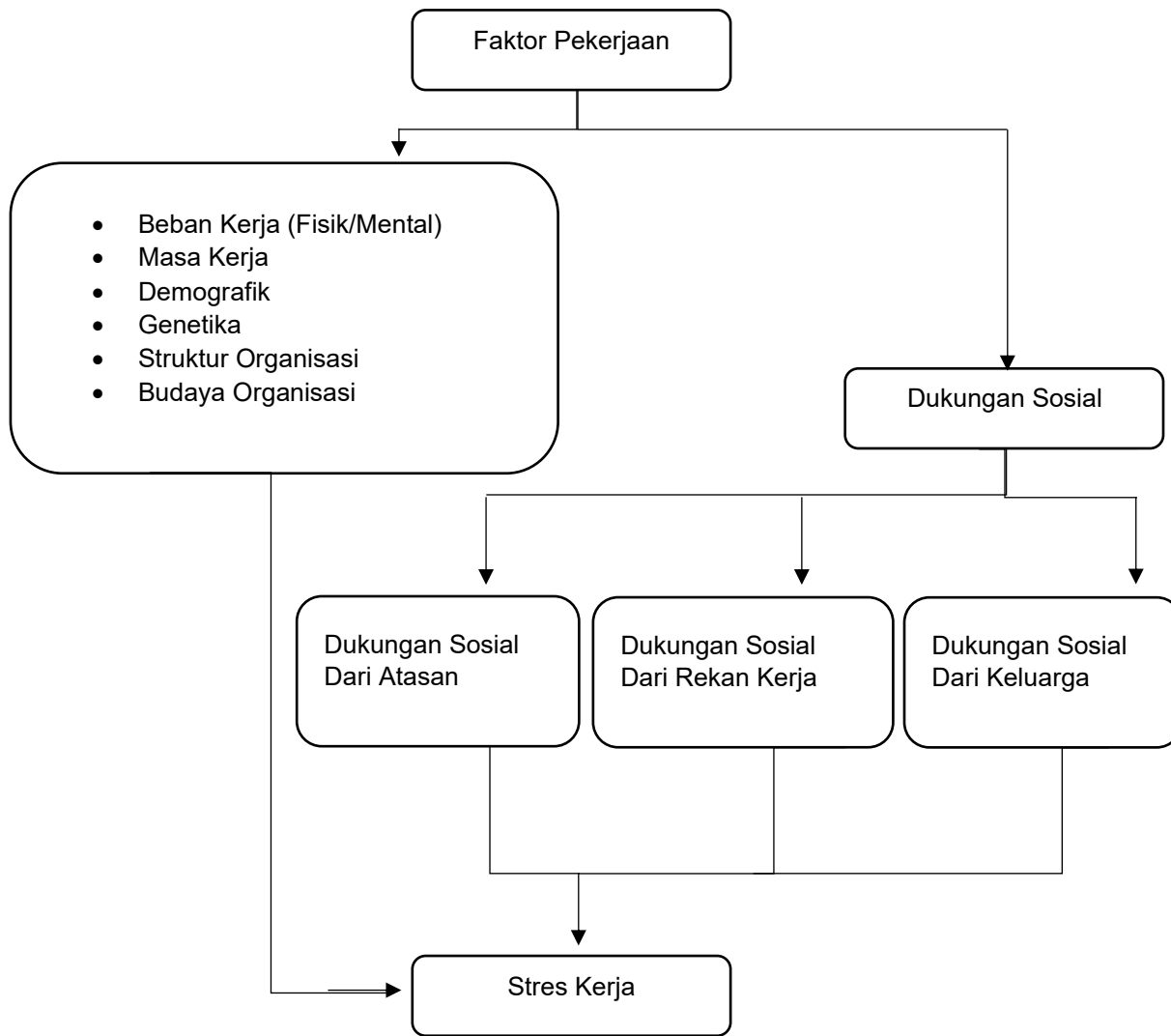
Namun, penelitian lain menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara status pernikahan dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti beban kerja dan lingkungan kerja, mungkin lebih berperan dalam menentukan tingkat stres kerja seseorang (Muallivasari & Mutthalib, 2021).

2.5 Tabel Sintesa

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
1.	Andika, T. and Wijaya, R. (2023)	Dukungan sosial dan stres kerja di unit ARFF <i>Jurnal Psikologi Indonesia</i>	Studi kuantitatif dengan survei; Pendekatan cross- sectional;	150 sampel	Terdapat hubungan yang kuat dari faktor dukungan sosial terhadap stres kerja
2.	Handayani, S., Pratama, R. and Sari, T. (2023)	Beban kerja dan dampaknya terhadap stres kerja <i>Journal of Workplace Psychology</i>	Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif; Cross sectional	200 sampel	Terdapat hubungan beban kerja yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan stres kerja
3.	Miller, C. and Garcia, R. (2022)	Occupational stress in firefighting and rescue units <i>International Journal of Emergency Services</i>	Penelitian kualitatif; Wawancara mendalam	30 sampel	Stres kerja berdampak pada kinerja dan risiko kesehatan jangka panjang.
4.	Pratama, R. and Sari, T. (2022)	Kesejahteraan pekerja di sektor penyelamatan <i>Jurnal Keselamatan Kerja Indonesia</i>	Studi kuantitatif; Survei dengan pendekatan cross- sectional	191 sampel	Rendahnya dukungan sosial meningkatkan risiko stres pada pekerja sektor ini.
5	Rahman, A., Kurniawan, F. and Lestari, D. (2024)	Workload and its relation to stress levels among ARFF staff <i>Indonesian Journal of Aviation Safety</i>	Studi kuantitatif dengan survei; pendekatan cross- sectional	100 sampel	Terdapat hubungan beban kerja terhadap stres kerja

6	Li, J., Xu, Y. and Zhang, T. (2021)	Impact of workload on occupational stress <i>Journal of Occupational Health Psychology</i>	Studi kuantitatif dengan survei; pendekatan cross- sectional	236 sampel	Terdapat hubungan dari faktor beban kerja terhadap stres kerja
---	---	--	---	---------------	--

2.7 Kerangka Teori



Kerangka Teori Faktor Pengaruh Beban kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Tingkat Stres Kerja
Modifikasi dari Cooper & Davidson (1987), NIOSH (2002), Tarwaka dkk., (2004), Cohen & Wills (1985).