

FAKTOR–FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA SEMARANG

Kartika Wahyuning Purnama, Ida Wahyuni, Ekawati

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email : kartikawahyuningpurnama.osh@gmail.com

Abstract : *Work stress is an emotional condition that occurs because of the gap between the level of demand and the ability to cope with stress received due to demands at work. Any work have potential danger of work stress including working as a civil servant in the Regional Disaster Management Agency. The purpose of this research was to analyze factors that related to work stress. The design of this research was explanatory research with cross-sectional approach. Population in this research was 48 civil servants of BPBD Kota Semarang. Questionnaire was used as an instrument in this research. Measurement of work stress was assessed by GHQ-12 questionnaire. Statistical analysis was used chi-square test. The results of the research showed that there was a relation between work period ($p=0.015$), personality ($p=0.008$), individual role in organization ($p=0.041$), and work relations ($p=0.034$) with work stress, while there was no relation between age ($p=0.184$), task demands ($p=0.109$), career development ($p=0.073$) and organizational structure and climate ($p=0.178$) with work stress. Researchers suggest giving socialization to employees about the risks of work stress at work, socialization clarity of responsibility, stretching while working, sharing about work issues with colleagues and organizing recreational or outbound activities on days off to reduce employee stress problems.*

Keywords : Work Stress, Civil Servants, Regional Disaster Management Agency

PENDAHULUAN

Potensi bahaya terdapat di semua tempat kerja dan dapat menyebabkan gangguan kesehatan tenaga kerja berupa (PAK) penyakit akibat kerja. Gangguan yang muncul berupa gangguan psikologis dan gangguan fisik. Gangguan psikologis dapat timbul akibat konflik dalam diri terhadap tuntutan pekerjaan. Potensi bahaya gangguan psikologis sering terabaikan, sehingga perlu mendapat perhatian karena berkaitan pada kesehatan mental yang dapat menimbulkan stres kerja.¹

Stres yaitu kondisi internal tubuh yang berpotensi muncul pada kondisi kurang baik dengan ditandai gangguan fisik, gangguan situasi sosial, dan gangguan lingkungan.²

Kasus stres kerja didunia mengalami kenaikan per tahunnya dari 4409 kasus pada tahun 1998 menjadi 5659 kasus pada tahun 2001. Stres kerja berdampak serius pada individu sehingga tidak dapat diabaikan. Stres kerja menyebabkan kecelakaan kerja dan kesakitan yang berakibat kehilangan pekerjaan.³

Stres kerja berdampak pada penurunan produktivitas karyawan.

Berdasarkan data produktivitas tahun 2013, produktivitas tenaga kerja Indonesia berada dibawah rata-rata negara ASEAN sebesar 10.700 dollar AS atau sebesar Rp 117,7 juta.⁴

Berdasarkan jumlah jam kerja di Indonesia pada Februari 2014 sebesar (68,71%) orang bekerja di atas 35 jam per minggu, dan (6,16%) orang bekerja kurang dari 15 jam per minggu berpotensi besar terkena stres.⁵ Tahun 2005, gangguan *job stress* menyebabkan 13% kasus ketidakmampuan pekerja dalam bekerja.⁶

Selama tahun 2001 *The American Institute of Stress* memprediksi permasalahan stres menyebabkan kerugian organisasi sebesar 50% biaya dikeluarkan untuk mengganti biaya perawatan pekerja yang mengalami stres karena pekerjaan, kompensasi, absen dan tenaga kerja yang keluar masuk. Berdasarkan data Biro Statistik Ketenagakerjaan, 20 hari dipakai pekerja absen dengan alasan masalah stres. Perkiraan Departemen Dalam Negeri, 40% masalah stres disebabkan oleh keluar masuknya tenaga kerja, hal ini diperkuat dengan adanya data yang menyatakan bahwa 60-90% kunjungan kedokter karena stres.⁷

Kota Semarang mempunyai ciri khas yaitu kota pegunungan dan kota pantai, dimana rawan terjadi bencana. Setiap tahun tanah longsor terjadi di sekitar permukiman padat yang berada di bukit. Banjir juga menjadi bencana tahunan, terutama wilayah utara Kota Semarang. Jika terjadi bencana perlu respon BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) untuk mengatasi masalah kebencanaan, sehingga dalam bekerja pegawai BPBD harus selalu siap siaga ditempat kerja selama 24 jam walaupun jam operasional

bekerja hanya 8 jam. Hal tersebut membuat pegawai BPBD rentan terhadap stres karena tuntutan pekerjaan rutin dan luar biasa (saat terjadi bencana). Stres membuat tugas pegawai BPBD menjadi terganggu saat bekerja.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada PNS BPBD Kota Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan studi *cross-sectional*. Populasi penelitian ini PNS BPBD Kota Semarang. Sampel penelitian ini seluruh PNS BPBD Kota Semarang yang berjumlah 48 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket stres kerja dan GHQ 12 (*General Health Questionnaire*). Variabel penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu umur, masa kerja, kepribadian, tuntutan tugas, pengembangan karir, peran individu dalam organisasi, struktur iklim organisasi, dan hubungan dalam pekerjaan. Variabel terikat yaitu stres kerja. Metode analisis data menggunakan uji *Chi-Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

- a. Stres Kerja
Responden didominasi mengalami stres kerja memiliki frekuensi terbanyak sebesar (54.2%).
- b. Umur
Responden didominasi umur muda (≤ 35 tahun) sebesar (68.8%).
- c. Masa Kerja

- Responden didominasi dengan masa kerja lama (>5 tahun) sebesar (68.8%).
- d. Kepribadian Responden memiliki kepribadian tipe B frekuensi sebesar (52,1%).
 - e. Tuntutan Tugas Responden dengan tuntutan tugas baik memiliki frekuensi terbanyak sebesar (60,4%).
 - f. Pengembangan Karir Responden memiliki pengembangan karir baik sebesar (54,2%).
 - g. Peran Individu dalam Organisasi Responden memiliki peran individu dalam organisasi baik sebesar (66,7%).
 - h. Struktur dan Iklim Organisasi Responden memiliki struktur dan iklim organisasi baik sebesar (62,5%)
 - i. Hubungan dalam Pekerjaan Responden memiliki hubungan dalam pekerjaan sebesar (56,3%).

2. Analisis Bivariat

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Statistik

Variabel Bebas	Variabel Terikat	p-value	Keterangan
Umur	Stres Kerja	0,184	Tidak ada hubungan
Masa Kerja	Stres Kerja	0,015	Ada hubungan
Kepribadian	Stres Kerja	0,008	Ada hubungan
Tuntutan Tugas	Stres Kerja	0,109	Tidak ada hubungan
Pengembangan Karir	Stres Kerja	0,073	Tidak ada hubungan
Peran Individu dalam Organisasi	Stres Kerja	0,041	Ada hubungan
Struktur dan Iklim Organisasi	Stres Kerja	0,178	Tidak ada hubungan
Hubungan dalam Pekerjaan	Stres Kerja	0,034	Ada hubungan

p value = 0,153

Berdasarkan hasil uji statistik pada PNS BPBD Kota Semarang, diperoleh variabel yang berhubungan dengan stres kerja yaitu masa kerja, kepribadian, peran individu dalam organisasi dan hubungan dalam pekerjaan. Variabel yang tidak berhubungan dengan stres kerja yaitu umur, tuntutan tugas, pengembangan karir, dan struktur dan iklim organisasi.

Hubungan antara umur dengan stres kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,184 (>0,05) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja pada PNS BPBD

Kota Semarang. Hal tersebut dikarenakan PNS BPBD Kota Semarang dominan berumur muda. Pegawai dengan umur tua pada umumnya dalam bekerja merasa lebih cepat lelah dalam bekerja, sedangkan pegawai berumur muda dalam melakukan pekerjaan tidak akan cepat lelah meskipun berat.⁸ Pegawai berumur tua mempunyai tanggung jawab dan beban kerja yang besar sehingga berpotensi besar mengalami stres kerja. Perbedaan tingkat stres antar pegawai dipengaruhi kemampuan manajemen stres sehingga menghasilkan tingkat stres yang berbeda.⁹ Tidak adanya hubungan dikarenakan PNS BPBD Kota

Semarang berdominasi berumur muda, sehingga semakin banyak pegawai berumur muda maka semakin sedikit stres kerja yang dialami. Hal ini dikarenakan PNS BPBD Kota Semarang yang memiliki umur muda mempunyai kondisi fisik kuat sehingga tidak mengalami stres kerja. Pegawai yang memiliki kondisi fisik yang kuat, dalam menghadapi rutinitas pekerjaan yang diterimanya tidak cepat lelah.

Hubungan antara masa kerja dengan stres kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,015 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada PNS BPBD Kota Semarang. Masa kerja memberi pengaruh positif dan negatif pada pegawai dalam pekerjaannya. Pengaruh positif apabila semakin lama pegawai bekerja maka dalam bekerja semakin berpengalaman. Pengaruh negatif apabila semakin lama pegawai bekerja maka akan bosan dan lelah karena pekerjaannya monoton.⁹ Adanya hubungan dikarenakan PNS BPBD Kota Semarang yang bekerja lama merasa bosan karena pekerjaannya sehingga memicu timbulnya stres kerja pegawai. Pegawai merasa bosan dikarenakan pola kerja yang berulang dan bersifat monoton yang dikerjakan sepanjang penugasan dengan tugas - tugas yang sama dari waktu ke waktu. Perasaan bosan dapat menyebabkan hormon stres mengalami peningkatan, terjadi penurunan memori jangka pendek, penurunan konsentrasi, dan kebutuhan akan vitamin tubuh meningkat sehingga apabila kekurangan vitamin maka kemampuan respon pegawai BPBD

Kota Semarang sulit dilakukan. Apabila kemampuan respon pegawai terganggu, dapat menyebabkan masalah baru di tempat kerja. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja nyaman mungkin dan komunikasi yang baik ditempat kerja.

Hubungan antara kepribadian dengan stres kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,008 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepribadian dengan stres kerja pada PNS BPBD Kota Semarang. Tipe kepribadian berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja. Tipe kepribadian A merupakan individu yang erat kaitannya dengan penyakit jantung, mudah marah, dan cenderung terburu-buru, ambisius, tidak sabar, emosional, dan merasa terancam yang bersumber menyebabkan stres kerja. Sedangkan Tipe kepribadian B merupakan individu yang cenderung rileks dan santai. Tipe kepribadian B merupakan individu yang cenderung mengalami sedikit stres dalam pada dibandingkan tipe kepribadian A saat kondisi yang sama.¹⁰ Adanya hubungan dikarenakan sebagian besar PNS memiliki kepribadian tipe A, sehingga lebih banyak mengalami stres kerja. PNS BPBD Kota Semarang yang memiliki kepribadian Tipe A berciri - ciri mudah cemas, merasa terancam, memaksakan kemampuan yang bersumber menyebabkan stres kerja. Tipe kepribadian A dapat meningkatkan stresor tubuh, peningkatan hormon stres dan denyut jantung. Adanya stresor pada tubuh, membuat tubuh berusaha mempertahankan keseimbangan dengan mensekresikan hormon kortisol. Hormon kortisol yang meningkat mengakibatkan gangguan

kronis (syok, disfungsi kekebalan tubuh dan fluktuasi energi). Kondisi kronis menyebabkan penurunan konsentrasi, gangguan emosional, perubahan nafsu makan, dan gangguan tidur yang dapat menyebabkan stres secara berkepanjangan. Melakukan relaksasi disela-sela waktu bekerja untuk mengontrol stres individu.

Hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,109 ($>0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada PNS BPBD Kota Semarang. Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai dan dapat memberikan tekanan pada pegawai apabila tekanan yang diberikan berlebih.¹¹ Pada pegawai BPBD Kota Semarang terdapat dinas luar terkait dengan pekerjaan bidangnya yang tidak terjadwal (kemungkinan mendadak). Akan tetapi dari mereka menganggap hal tersebut tidak mengganggu kinerja dan sudah merupakan kewajiban dari pekerjaan yang harus dilaksanakan. Tidak adanya hubungan dikarenakan PNS BPBD Kota Semarang menganggap beban kerja yang diterima tidak mengganggu waktu istirahat. Cukupnya waktu istirahat membuat kondisi pekerja menjadi *relax* dan tenang, sehingga terhindar dari stres kerja.

Hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,073 ($>0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres

kerja pada PNS BPBD Kota Semarang. Stres kerja mencerminkan naik turunnya karir seseorang. Seseorang bekerja pada suatu perusahaan berusaha membawa sebuah harapan baru di pekerjaannya berupa peningkatan kinerja. Akan tetapi harapan yang ingin dicapai tersebut gagal dicapai akibat ketidakjelasan sistem pengembangan karir, ketidakjelasan penilaian prestasi kerja dan tidak ada kesempatan naik.¹² Pengembangan karir dapat dilihat dari *job insecurity*, promosi dan gaji pegawai. Ketidaksesuaian kenyataan dengan harapan dapat menimbulkan stres kerja. Tidak adanya hubungan dikarenakan sebagian besar PNS BPBD Kota Semarang merasa puas dengan gaji yang diterima. Pegawai merasa puas dikarenakan gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan sesuai dengan beban kerja yang diterimanya. Promosi terkait sosialisasi prestasi kerja di BPBD Kota Semarang sudah jelas dan transparan sehingga kenaikan jabatan juga jelas.

Hubungan antara peran Individu dalam organisasi dengan stres kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,041 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja pada PNS BPBD Kota Semarang. Peran individu dalam organisasi merupakan peran pegawai dalam suatu organisasi perusahaan yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja. Konflik peran dan ketaksamaan peran merupakan bagian dari peran individu dalam organisasi yang menjadi pemicu timbulnya stres kerja.¹³ Adanya hubungan dikarenakan PNS BPBD Kota

Semarang merasakan konflik peran disaat mereka harus keluar dari peranannya dan mengerjakan tugas yang bukan pekerjaannya (keluar dari bidangnya), sehingga hal tersebut membuat pegawai bingung dalam menjalankan tugas dan perannya. Kondisi pegawai yang bingung menimbulkan perasaan stres, depresi, frustrasi, rasa cemas dan ketakutan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang membuat kondisi menjadi kronis seperti merasa sedih secara berkepanjangan, konsentrasi menurun, dan hilangnya motivasi yang menyebabkan stres secara berkepanjangan. Sosialisasi kejelasan peran terkait *responsibility* perlu dilakukan.

Hubungan antara struktur dan iklim dengan stres kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,178 ($>0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja pada PNS BPBD Kota Semarang. Struktur dan iklim organisasi merupakan persepsi responden tentang kesempatannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat menunjang pekerjaan.¹⁴ Pengawasan atau aturan yang terkesan berlebih, kurang nyamannya karyawan dalam bekerja, dan kurangnya partisipasi pegawai dalam mengambil keputusan menyebabkan potensi timbulnya stres pekerja.¹⁶ Tidak adanya hubungan dikarenakan BPBD Kota Semarang tidak membatasi pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sehingga hal ini menunjukkan perusahaan memberikan kesempatan pegawai mengemukakan pendapatnya. untuk

berpartisipasi aktif

Hubungan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,034 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa ada hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja pada PNS BPBD Kota Semarang. Hubungan sosial dalam pekerjaan yang terjalin antara responden dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bawahannya.¹⁴ Tidak baiknya hubungan karyawan di tempat kerja menjadi faktor penyebab kejadian stres di tempat kerja.¹⁵ Rasa curiga sesama pekerja, komunikasi yang kurang dan rasa tidak nyaman mengerjakan pekerjaan menjadi tanda munculnya stres karena kerja.⁸ Adanya hubungan dikarenakan dalam melakukan pekerjaan terdapat PNS BPBD Kota Semarang yang sering berselisih dengan rekan kerja dan mendapat kepercayaan rendah dari atasan saat menjalankan pekerjaan. Hubungan yang tidak baik dalam pekerjaan (antar pegawai maupun atasan) dapat menyebabkan hormon stres pegawai mengalami peningkatan, depresi, rasa cemas, ketakutan, denyut jantung melaju cepat, kadar gula darah meningkat yang dapat menyebabkan gangguan berupa syok, disfungsi kekebalan tubuh dan fluktuasi energi, dimana apabila tidak bisa dikendalikan akan memunculkan kondisi kronis berupa merasa bersedih berkepanjangan, konsentrasi menurun dan hilangnya motivasi kerja. Sharing dengan rekan kerja terkait masalah kerja dan mengadakan *outbound* atau rekreasi perlu dilakukan.

KESIMPULAN

1. PNS BPBD Kota Semarang didominasi kelompok umur usia muda (≤ 35 tahun) sebesar (68,8%), masa kerja lama (> 5 tahun) sebesar (68,8%), tipe kepribadian B sebesar (52,1%), tuntutan tugas baik sebesar (60,4%), pengembangan karir baik sebesar (54,2%), peran individu dalam organisasi baik sebesar (66,7%), struktur dan iklim organisasi baik sebesar (62,5%), hubungan dalam pekerjaan baik sebesar (56,3%), dan mengalami stres kerja sebesar (54,2%).
2. Ada hubungan antara masa kerja ($p=0,015$), kepribadian ($p=0,008$), peran individu dalam organisasi ($p=0,041$), dan hubungan dalam pekerjaan ($p=0,034$) dengan stres kerja pada PNS BPBD Kota Semarang.
3. Tidak ada hubungan antara umur ($p=0,184$), tuntutan tugas ($p=0,109$), pengembangan karir ($p=0,073$), dan struktur dan iklim organisasi ($p=0,178$) dengan stres kerja pada PNS BPBD Kota Semarang.

SARAN

1. Bagi BPBD Kota Semarang
 - a. Memberikan sosialisasi terkait risiko bahaya stres kerja kepada pegawai yang memiliki persepsi yang berbeda.
 - b. Memberikan sosialisasi kejelasan *responsibility* agar pegawai memahami dengan jelas peran ditempat kerja.
 - c. Melakukan kegiatan rekreasi atau *outbound* bersama yang diagendakan di hari *off* (Sabtu dan Minggu guna mengurangi tingkat stres pegawai dan meningkatkan keakraban antar pegawai.
2. Bagi PNS BPBD Kota Semarang
 - a. Menciptakan kondisi lingkungan kerja nyaman mungkin dan meningkatkan komunikasi yang baik antar pegawai dapat mengurangi rasa bosan karena monoton
 - b. Melakukan peregangan disela-sela pekerjaan agar kondisi tubuh menjadi *relax*.
 - c. Melakukan sharing terkait masalah pekerjaan kepada rekan kerja dengan membentuk forum perbidang

DAFTAR PUSTAKA

1. Tarwaka. Dasar-Dasar Keselamatan Kerja serta Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press. 2012.
2. Dhania DR. Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Psikologi Universitas Muria Kudus*. 2010;l(1):15-23.
3. Tobergte DR, Curtis S Worker Health Chartbook, 2004. *J Chem Inf Model*. 2013;53(9):1689-1699.doi:10.1017/CBO9781107415324.004.
4. Putri, Yunia W G. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Di CV X. Surabaya: FKM Unair. 2014.
5. Badan Pusat Statistik. Keadaan Tenaga kerja Februari 2014. *Ber Resmi Stat*. 2014;17(38):1-5.

6. Syafarudin A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2004.
7. Losyk B. *Kendalikan Stres Anda !*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum. 2005.
8. Tri W. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). Ilmu Prodi Manaj Univ Pamulang. 2017. :4 (2):41-55.
9. Hurlock EB. Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Erlangga. 2002. 447.
10. Pratama, AA Fransiskus. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan B Satpam Universitas Kristen Setya Wacana Salatiga. Salatiga: Fakultas Psikologi. 2015.
11. Ud K, Khan D, Gulzar S, Yahya F. Crucial Factors Affectin Stress: a Study Among Undergraduates in Pakistan. Int J Asian Soc Sci : 3 (2): 428-42. 2013.
12. Nirman U. Perilaku Organisasi. Surabaya. Citra Media. 1999.
13. Wijono, S. Pengaruh tipe kepribadian A, *locus of control internal*. Peran dan iklim organisasi terhadap stres kerja dan prestasi kerja, (Studi pada manager madya di Jawa Tengah. *Disertasi*. Jakarta: Fakultas Psikologi: Universitas Indonesia. 2006.
14. Munandar, Ashar Sunyoto. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI-press. 2008.
15. Quick J. Organizational Stress and Preventive Management. New York: McGraw-Hill. 1984.