

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Aparatus Sipil Negara

Annisa Fitri Nugraheni

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia; nisaannisafn@gmail.com

Daru Lestantyo

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia;
darulestantyo@lecturer.undip.ac.id (koresponden)

Bina Kurniawan

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia;
binakurniawan@lecturer.undip.ac.id

ABSTRACT

State civil servants in the "General, Public Relations and Protocol Bureau" have heavy demands or workloads due to complex tasks, erratic working hours, and contact with many parties, including regional officials. The aim of this research was to analyze factors related to work stress in state civil servants at the Yogyakarta Special Region Secretary's "General, Public Relations and Protocol Bureau". This research was a cross-sectional study. The population of this study was 58 state civil servants selected using proportional random sampling technique. Data was collected by filling out work stress (DASS-42) and mental workload (NASA-TLX) questionnaires, then analyzed using the Chi-square test. The results of the analysis showed that the values for each factor were gender = 0.199, age = 0.460, years of service = 0.372, mental workload = 0.992 and interpersonal relationships = 0.019. It was concluded that work stress was related to interpersonal relationship factors.

Keywords: state civil servants; work stress; interpersonal relationships

ABSTRAK

Aparatur sipil negara di "Biro Umum, Hubungan Masyarakat, dan Protokol" memiliki tuntutan atau beban kerja yang berat karena tugas yang kompleks, waktu kerja yang tidak menentu, dan berhubungan dengan banyak pihak, termasuk dengan pejabat daerah. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada aparatur sipil negara di "Biro Umum, Hubungan Masyarakat, dan Protokol" Sekretaris Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini adalah studi *cross-sectional*. Populasi penelitian ini adalah 58 aparatur sipil negara yang dipilih dengan teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner stres kerja (DASS-42) dan beban kerja mental (NASA-TLX), lalu dianalisis dengan uji *Chi-square*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai untuk masing-masing faktor adalah jenis kelamin = 0,199, umur = 0,460, masa kerja = 0,372, beban kerja mental = 0,992 dan hubungan interpersonal = 0,019. Disimpulkan bahwa stres kerja berhubungan dengan faktor hubungan interpersonal.

Kata kunci: aparatur sipil negara; stres kerja; hubungan interpersonal

PENDAHULUAN

Stres kerja ialah akibat dari bahaya psikologi yang tidak dikendalikan. Stres juga merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang terlampaui banyak menerima dan menanggung beban yang biasanya disebabkan karena adanya tekanan, hambatan, tuntutan, dan peluang. Stres kerja adalah respon secara fisik dan emosional akibat ketidakseimbangan tuntutan dengan sumber daya dan kemampuan individu.⁽¹⁾ Seseorang yang mengalami stress kerja dapat memperlihatkan tanda-tanda tertentu, baik secara psikologis, fisik, maupun perilaku.⁽²⁾ Selain gejala pada tingkat individu, stres kerja juga dapat dilihat gejalanya pada tingkat organisasi atau institusi. Contoh gejala tersebut adalah tingkat absensi tinggi, turnover karyawan tinggi, masalah kedisiplinan, dan produktivitas yang rendah.⁽³⁾

Pada saat pandemi Covid-19, terjadi peningkatan stres kerja. Health and Safety Executive melaporkan 822.000 pekerja di Inggris mengalami stres kerja, depresi, atau gangguan kecemasan (kasus baru maupun lama) pada tahun 2020/2021. Prevalensi pekerja yang mengalami stres kerja, depresi, atau gangguan kecemasan adalah 2.480 per 100.000 pekerja. Sebanyak 50% penyakit akibat kerja merupakan stres kerja, depresi, atau gangguan kecemasan.⁽⁴⁾ Regus (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terjadi peningkatan stres yang dialami pekerja di Indonesia sebesar 73%. Angka tersebut menunjukkan peningkatan stres kerja sebesar 9% dibandingkan tahun sebelumnya. Stres kerja tidak hanya merugikan bagi pekerja, tetapi juga bagi perusahaan. Hasil penelitian Labour Force Survey 2014 menunjukkan bahwa stres kerja sebesar 35% dapat berakibat fatal dan diestimasikan sebesar 43% hari kerja yang hilang.⁽⁵⁾ Hilangnya hari kerja tentunya merugikan bagi perusahaan karena mengganggu produktivitas perusahaan.

Gambaran stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) antara lain penelitian pada ASN Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang menunjukkan prevalensi stres kerja tinggi sebesar 40,9%.⁽⁶⁾ Selain itu, penelitian pada ASN Dinas Pendidikan Kota Cilegon menunjukkan adanya keluhan stres kerja Sangat Berat dan Berat (30,1%) serta Sedang dan Ringan (16,4%).⁽⁷⁾ ASN merupakan pekerjaan yang umumnya berfokus pada pelayanan masyarakat, baik langsung maupun tidak langsung. ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol Sekretaris Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tuntutan atau beban kerja yang cukup berat karena tugas yang kompleks dan berhubungan dengan banyak pihak, termasuk dengan pejabat daerah. Hasil wawancara terhadap delapan ASN Biro UHP menunjukkan bahwa ASN seringkali harus bekerja di luar jam kerja (*overtime*). Gejala

stres secara institusi juga ditemui di Biro UHP, yaitu adanya keterlambatan sebesar 270 dan 204 pada tahun 2019 dan 2020. Sementara itu, gejala stres individu antara lain kecemasan, ketegangan, kebosanan, peningkatan denyut jantung, ketegangan otot, dan perubahan nafsu makan secara drastis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol Sekretaris Daerah DIY meliputi jenis kelamin, umur, masa kerja, beban kerja mental, dan hubungan interpersonal.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Waktu penelitian pada rentang waktu bulan September 2022 hingga Februari 2023 di Biro Umum, Humas, dan Protokol Sekretaris Daerah DI Yogyakarta. Sejumlah 139 orang ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol Sekretaris Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi populasi penelitian. Ukuran sampel 58 orang dengan teknik *proportional accidental sampling*.

Variabel independen yaitu faktor-faktor berupa jenis kelamin, umur, masa kerja, beban kerja mental, dan hubungan interpersonal sedangkan variabel dependen adalah stres kerja pada ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol Sekretaris Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Instrumen pengukuran yang dipakai adalah angket, yaitu mengenai stres kerja (DASS-42), beban kerja mental (NASA-TLX), hubungan interpersonal, dan karakteristik individu. Analisis data berupa analisis deskriptif dan uji statistik *Chi-square*.

Penelitian ini telah memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian kesehatan seperti informed consent, menjaga kerahasiaan, menghormati otonomi, tidak merugikan dan memberikan manfaat bagi responden.

HASIL

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 58 responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin laki-laki (55,2%), didominasi kategori usia muda (53,4%), mayoritas memiliki beban kerja mental sedang (60,3%), sebagian besar memiliki hubungan interpersonal baik (79,3%), dan paling banyak tidak mengalami stres kerja (87,9%). Sementara itu, masa kerja responden seimbang antara kategori baru dan lama, masing-masing 50%.

Tabel 1. Distribusi jenis kelamin, umur, masa kerja, beban kerja mental, hubungan interpersonal, dan stres kerja

Variabel	Level	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	32	55,2
	Perempuan	26	44,8
Umur	Muda (<35 tahun)	31	53,4
	Tua (≥35 tahun)	27	46,6
Masa kerja	Baru (≤5 tahun)	29	50,0
	Lama (>5 tahun)	29	50,0
Beban kerja mental	Ringan	1	1,7
	Sedang	35	60,3
	Berat	22	37,9
Hubungan interpersonal	Baik	46	79,3
	Buruk	12	20,7
Stres kerja	Normal	51	87,9
	Ringan	5	8,6
	Sedang	2	3,4

Tabel 2. Hubungan antara jenis kelamin, umur, masa kerja, beban kerja mental, dan hubungan interpersonal dengan stres kerja

Variabel	Stres kerja						Total		Nilai p
	Normal		Ringan		Sedang		f	%	
	f	%	f	%	f	%			
Jenis kelamin									0,199
Laki-laki	26	44,8	4	6,9	2	3,4	32	55,2	
Perempuan	25	43,1	1	1,7	0	0,0	26	44,8	
Umur									0,460
Muda	26	44,8	4	6,9	1	1,7	31	53,4	
Tua	25	43,1	1	1,7	1	1,7	27	46,4	
Masa kerja									0,372
Baru	24	41,4	4	6,9	1	1,7	29	50,0	
Lama	27	46,6	1	1,7	1	1,7	29	50,0	
Beban kerja mental									0,992
Ringan	1	1,7	0	0,0	0	0,0	1	1,7	
Sedang	31	53,4	3	5,2	1	1,7	35	60,3	
	19	32,8	2	3,4	1	1,7	22	37,9	
Hubungan interpersonal									0,019
Baik	42	72,4	4	6,9	0	0,0	46	79,3	
Buruk	9	15,5	1	1,7	2	3,4	12	20,7	

Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji statistik *Chi-square*, bahwa jenis kelamin, umur, masa kerja, dan beban kerja mental tidak berhubungan dengan stres kerja pada ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol. Uji *Chi-square* untuk variabel hubungan interpersonal diperoleh hasil adanya hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol.

Tabel 3. Hubungan dimensi beban kerja mental dengan stres kerja pada ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol

Stres kerja	Dimensi beban kerja mental (p-value)					
	Tuntutan mental	Tuntutan fisik	Tuntutan waktu	Performansi	Usaha	Tingkat frustrasi
	0,008	0,706	0,863	0,503	0,005	0,363

Tabel 3 menunjukkan hubungan setiap dimensi beban kerja mental pada NASA-TLX dengan stres kerja pada ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol. Dua dari enam dimensi tersebut memiliki p-value <0,05, yaitu tuntutan mental dan usaha. Hal ini berarti terdapat hubungan signifikan antara tuntutan mental dan usaha dengan stres kerja pada ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan lebih banyak ASN laki-laki yang mengalami stress kerja dimungkinkan terjadi karena pendelegasian tugas di Biro Umum, Humas, dan Protokol juga mempertimbangkan kapasitas individu antara laki-laki dan perempuan. Pekerjaan yang banyak melibatkan fisik dan terjun ke lapangan seperti penyelenggaraan protokoler bagi Pimpinan Daerah umumnya ditugaskan kepada ASN laki-laki. Penyebab stress lain pada pekerja perempuan antara lain adalah gaji yang kecil, diskriminasi, dan stereotip,⁽⁸⁾ tetapi hal tersebut tidak ditemukan di Biro Umum, Humas, dan Protokol sehingga tidak menimbulkan stres kerja. Hal ini selaras dengan penelitian Fitri (2013) yaitu tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada karyawan bank. Penelitian tersebut menyatakan bahwa jenis kelamin tidak berkontribusi lebih besar dibanding perbedaan gender, yaitu pembagian kondisi psikologis menjadi maskulin dan feminim.⁽⁹⁾

Umur tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja karena tidak ada perbedaan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol. ASN baik yang berusia muda maupun tua memiliki tugas dan fungsi yang sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab yang diemban. Hal ini selaras dengan penelitian Amalia dkk (2017) yang menyatakan bahwa guru muda dan tua tidak terdapat perbedaan dalam melakukan tugas sehingga umur tidak berhubungan dengan stres kerja.⁽¹⁰⁾ ASN kategori umur muda lebih banyak mengalami stres karena distribusi responden lebih banyak pada kategori usia muda. Hal ini karena cukup banyak ASN baru di Biro Umum, Humas, dan Protokol, dimana rata-rata berusia muda (<35 tahun). Penelitian ini sesuai dengan Purnama dkk (2019) yang menunjukkan bahwa umur tidak berhubungan dengan stres kerja. Hal ini dikarenakan mayoritas responden adalah berusia muda.⁽¹¹⁾

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ASN dengan masa kerja baru lebih banyak mengalami stres kerja, baik ringan maupun sedang. Hal ini karena umumnya pekerja dengan masa kerja 6 bulan hingga 1 tahun paling banyak mengalami keluhan dalam perkerjanya. Tren ini akan berkurang seiring berjalannya waktu. Namun, keluhan akan kembali meningkat setelah bekerja lebih dari 5 tahun.⁽¹²⁾ ASN dengan masa kerja lebih lama menggunakan pengalaman-pengalaman sebelumnya untuk menghadapi masalah yang muncul.⁽¹³⁾ Namun, masa kerja yang lama juga dapat menyebabkan kejenuhan. Keterangan salah satu ASN dengan masa kerja lama terkadang merasakan kebosanan ketika bekerja. Hal ini terjadi karena ASN sudah terbiasa dengan pekerjaan yang sama dalam jangka waktu panjang.⁽¹⁴⁾ Penelitian ini sesuai dengan Safitri (2020) yang menyatakan masa kerja tidak berhubungan dengan stres kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki perawat dengan masa kerja lama dapat membantu perawat dengan masa kerja yang lebih baru untuk menghadapi masalah.⁽¹⁵⁾

ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol paling banyak memiliki beban kerja sedang karena penempatan setiap ASN sudah dipertimbangkan sesuai dengan kapasitas individu. Hal ini dimungkinkan karena adanya Analisis Jabatan, yaitu dokumen yang berisi kualifikasi jabatan, uraian tugas dan tanggung jawab, identifikasi lingkungan kerja serta risiko pekerjaan. Walaupun beban kerja tinggi, namun setiap ASN mendapatkan tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan sehingga stres kerja relatif kecil.⁽¹⁶⁾ Berdasarkan keterangan ASN, seringkali ASN saling membantu dalam pekerjaan, misalnya dalam penyelenggaraan acara untuk penerimaan tamu. Selain itu, pimpinan biro, baik kepala bagian maupun kepala subbagian, juga sering terjun langsung dalam penyelenggaraan acara untuk memantau dan membantu staf yang bertugas. Dukungan dari pimpinan atau rekan kerja dapat berkontribusi untuk mengurangi stres kerja. Dukungan tersebut dapat menjadi faktor untuk melemahkan hubungan positif antara beban kerja mental dengan stres kerja.⁽¹⁷⁾ Adanya hubungan dimensi Tuntutan Mental dengan stres kerja dapat terjadi karena pekerjaan yang dilakukan ASN Biro Umum, Humas dan Protokol banyak melibatkan aktivitas mental. Pekerjaan tersebut antara lain terkait administratif, pengelolaan keuangan, penyusunan materi kebijakan, dan sebagainya. Sementara itu, dimensi Usaha berkaitan dengan tingginya tuntutan agar pekerjaan berhasil dengan baik, misalnya adalah penyelenggaraan keprotokolan untuk pimpinan daerah, penerimaan tamu VIP, dan penyiapan serta perawatan kebutuhan rumah jabatan dan kantor bagi pimpinan daerah. Hal tersebut tentunya membutuhkan usaha fisik maupun mental yang besar. Penelitian ini sesuai dengan Pradipta dkk (2019) yang menyatakan beban kerja mental tidak berhubungan dengan stres kerja. Beban kerja mental dapat menyebabkan stres kerja, namun tergantung bagaimana individu menyikapinya.⁽¹⁸⁾

Dalam penelitian ini, ASN Biro Umum, Humas, dan Protokol memiliki hubungan interpersonal yang baik, yaitu dengan pimpinan, rekan kerja, ataupun pihak lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Komunikasi yang dilakukan antara staf dan pimpinan juga tidak bersifat kaku, misalnya pendelegasian tugas dilakukan dengan kesepakatan kedua belah pihak. Hubungan yang baik ini memungkinkan ASN untuk lebih rileks dalam bekerja sehingga dapat mengurangi stres kerja.⁽¹⁸⁾ Hubungan interpersonal yang buruk juga ditemukan pada penelitian ini, yaitu sejumlah 12 ASN. Berdasarkan jawaban dari angket yang telah diisi, ASN-ASN tersebut memiliki hubungan interpersonal yang buruk terkait hubungan dengan atasan. Diantaranya adalah atasan yang mengkritik kinerja, kesulitan berkomunikasi dengan atasan, dan kesulitan berkoordinasi dengan atasan. Selain itu, hubungan dengan pihak lain yang terkait dengan pekerjaan juga berkaitan dengan hubungan interpersonal yang buruk. Pihak lain yang terkait dengan pekerjaan ini misalnya penyelenggara acara yang dihadiri pimpinan daerah, vendor acara

untuk penerimaan tamu (catering, pengisi acara), dan sebagainya. Penyebabnya yaitu kesulitan berkomunikasi dan banyaknya perbedaan pendapat dalam melakukan pekerjaan dengan pihak lain yang terkait pekerjaan. Penelitian ini sesuai dengan Samura dan Sitompul (2020) yang menyatakan terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada karyawan di PT. X Kota Medan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa meningkatnya konflik interpersonal akan meningkatkan stres kerja.⁽¹⁹⁾

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian pada ASN Biro Umum, Humas, Protokol Sekretaris Daerah DIY, faktor yang memiliki hubungan dengan stres kerja ialah hubungan interpersonal dan dimensi beban kerja mental yaitu tuntutan mental serta usaha.

DAFTAR PUSTAKA

1. International Labour Organization. Workplace stress: a collective challenge [Internet]. WORKPLACE STRESS: A collective challenge WORLD. 2016. 57 p. Available from: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm%0Ahttp://www.ilo.org/africa/media-centre/news/WCMS_477712/lang--en/index.htm
2. Asih GY, Widhiastuti H, Dewi R. Stress kerja. Semarang: Semarang University Press; 2018.
3. Amiruddin AM. Analisa produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; 2017.
4. Health and Safety Executive. Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2021. 2021.
5. Nurul R. Hubungan intensitas kebisingan, beban kerja dan masa kerja dengan terjadinya stres kerja pada karyawan PT. Inti Vulkatama pada tahun 2019. Padang: Universitas Andalas; 2019.
6. Reppi B, Sumampouw OJ, Lestari H. Faktor-faktor risiko stres kerja pada aparatur sipil negara. Sam Ratulangi J Public Heal. 2020;1(1):033-9.
7. Azhar F, Dewi D, Iriani U. Determinan stres kerja pada aparatur sipil negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon saat work from home di era pandemi COVID-19 tahun 2020. Media Penelit dan Pengemb Kesehat. 2021;31(1).
8. Karima A. Faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada pekerja di PT X tahun 2014. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah; 2015
9. Fitri AM. Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank (Studi pada karyawan Bank BMT). J Kesehat Masy. 2013;2(1):1-10.
10. Amalia BR, Wahyuni I, Ekawati E. Hubungan antara karakteristik individu, beban kerja mental, pengembangan karir dan hubungan interpersonal dengan stres kerja pada guru di SLB Negeri Semarang. J Kesehat Masy. 2017;5(5):2356-3346.
11. Wahyuning PK, Wahyuni I, Ekawati. Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai negeri sipil badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kota Semarang. J Kesehat Masy. 2019;7(4):246-53.
12. Meilasari T. Analisis faktor risiko kejadian stres akibat kerja pada pekerja sektor formal di Kota Semarang. Semarang: Universitas Muhammadiyah Semarang; 2018.
13. Ansori RR, Martiana T. Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi. Indones J Public Heal. 2017;12(1):75.
14. M Riza S. Analisis faktor resiko stress akibat kerja pada pekerja sektor formal dan sektor informal di Kota Semarang. Medica Arter. 2019;1(1):29-36.
15. Safitri IA. Stres kerja perawat di unit rehabilitasi kusta Rumah Sakit Umum Daerah. Higeia J Public Heal Res Dev. 2020;1(3):84-94.
16. Fahamsyah D. Analisis hubungan beban kerja mental dengan stres kerja di instalasi CSSD Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. Indones J Occup Saf Heal. 2017;6(1):107.
17. Marshanty YA, Wardani IAK, Sari JDE. Hubungan beban kerja mental, masa kerja dan usia terhadap kejadian stres pada pekerja perusahaan akuakultur di Banyuwangi. J Community Ment Heal Public Policy. 2020;2(1):1-11.
18. Ajeng Dyah P, Ekawati, Jayanti S. The relation of mental workload and stress management on technician's job stress of PT. X Branch Semarang. J Kesehat Masy. 2019;7(4):581-5.
19. Madadzadeh M, Barati H, Ahmadi Asour A. The association between workload and job stress among nurses in Vasei hospital, Sabzevar city, Iran, in 2016. J Occup Heal Epidemiol [Internet]. 2018 Apr 1 [cited 2023 Jan 29];7(2):83-9. Available from: <http://johe.rums.ac.ir/article-1-265-en.html>