

ANALISIS FAKTOR PSIKOSOSIAL DAN DISTRES PADA PEKERJA DI PT. X TAHUN 2021

Ahmad Faiz¹, Sjahrul M. Nasri²

¹⁻²Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan
Masyarakat Universitas Indonesia
Email: 10ahmadfaiz@gmail.com; sjahrul.mn@gmail.com

ABSTRAK

Bahaya faktor psikososial sebagai interaksi antara atau di antara lingkungan kerja, konten pekerjaan, kondisi organisasi dan kapasitas pekerja, kebutuhan, budaya, dan pertimbangan personal pekerja yang dapat mempengaruhi kesehatan, prestasi kerja dan kepuasan kerja melalui persepsi dan pengalaman. Hasil respon karena faktor psikososial yaitu respon Stres yang dapat berupa respon Stres negative atau Distres. hasil studi pendahuluan di PT. X ditemukan bahwa terdapat berbagai masalah psikososial dan berbagai keluhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan berbagai faktor psikososial dengan distres yang terjadi pada pekerja di PT. X. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi potong lintang. Penelitian dilakukan pada pekerja di PT. X pada bulan September 2021 sampai Desember 2021. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 112 pekerja dan instrumen yang digunakan yaitu kuisisioner. Uji statistik yang digunakan yaitu uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara faktor psikososial lingkungan kerja (nilai $p = 0,000$), fungsi dan budaya organisasi (nilai $p = 0,007$), konflik peran (nilai $p = 0,005$), hubungan interpersonal (nilai $p = 0,042$), dan home-work interface (nilai $p = 0,000$) dengan variabel dependen yaitu distres. Kemudian, tidak terdapat hubungan antara faktor psikososial budaya kerja (nilai $p = 0,103$), ketidak jelasan peran (nilai $p = 0,621$), pengembangan karir (nilai $p = 0,362$), dan kontrol pekerjaan (nilai $p = 303$) dengan variabel dependen yaitu distres.

Kata Kunci: Faktor Psikososial, Respon Stres Negatif, Distres

ABSTRACT

The danger of psychosocial factors as interactions between or among the work environment, job content, organizational conditions and worker capacities, needs, culture, and personal considerations of workers can affect health, job performance, and job satisfaction through perceptions and experiences. The response due to psychosocial factors is the stress response which can be a negative stress response or distress. On preliminary study at PT. X has found various psychosocial problems and various complaints related to distress. This study aims to determine the relationship of various psychosocial factors with distress in workers at PT. X. This research is quantitative research with a cross-sectional design. The research was conducted on workers at PT. X in September 2021 to December 2021. The total population in this study was 112 workers, and the instrument used was a questionnaire. The statistical test used is the correlation test. The results showed that there was a relationship between psychosocial factors in the work environment (p -value = 0.000), organizational

function and culture (p-value = 0.007), role conflict (p-value = 0.005), interpersonal relationships (p-value = 0.042), and home-work interface (p-value = 0.000) with distress. Then, there is no relationship between psychosocial factors of work culture (p-value = 0.103), role ambiguity (p-value = 0.621), career development (p-value = 0.362), and job control (p-value = 303) with distress.

Keywords: Psychosocial Factors, Negative Stress Response, Distress

LATAR BELAKANG

ILO mendefinisikan bahaya psikososial sebagai interaksi antara atau di antara lingkungan kerja, konten pekerjaan, kondisi organisasi dan kapasitas pekerja, kebutuhan, budaya, dan pertimbangan personal pekerja yang dapat mempengaruhi kesehatan, prestasi kerja dan kepuasan kerja melalui persepsi dan pengalaman [1]. Definisi ini menekankan interaksi dinamis antara lingkungan kerja dan faktor manusia. Ketika kondisi kerja dan faktor manusia seimbang, pekerjaan menciptakan perasaan menguasai dan percaya diri; meningkatkan motivasi, kapasitas kerja dan kepuasan; dan meningkatkan kesehatan. Sebaliknya, interaksi negatif antara kondisi kerja dan faktor manusia dapat menyebabkan gangguan emosional, masalah perilaku, perubahan biokimia dan neuro-hormonal, yang menghadirkan risiko tambahan penyakit mental atau fisik. Bahaya psikososial telah diakui sebagai salah satu tantangan bagi keselamatan dan kesehatan kerja.

Data tahun 2007 sampai 2013 di Eropa menunjukkan peningkatan pekerja yang terdampak mentalnya akibat faktor psikososial yaitu dari 25% menjadi 28%. Kemudian, terdapat 1 dari 4 pekerja yang mengalami gangguan mental karena faktor psikososial. Sebuah survey di Argentina menunjukkan bahwa sekitar 50% responden menyatakan pekerjaannya monoton dan 33,4% responden merasa tugas dan tanggung jawab pekerjaannya tidak jelas [2]. Survey serupa juga turut dilakukan pada tahun 2009, dimana menunjukkan 26,7% pekerja di Argentina memiliki beban mental dan menganggap pekerjaan mereka terlalu berlebihan [3]. Kemudian, di salah satu negara di Asia yaitu Korea, ada survey kondisi tempat kerja tahun 2006, 18% responden laki-laki dan 15% responden perempuan merasa tuntutan kerja dan jam kerja berkaitan dengan timbulnya respon stres terkait pekerjaan [4]. Data survey di Asia Pasifik menunjukkan bahwa 48% responden menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan dan menjadi penghambat untuk mempertahankan kehidupan sehat [5].

Survey yang dilakukan Eurofond tahun 2017 menggunakan Work Intensity Index yang mencakup aspek beban kerja, tekanan waktu (memiliki target waktu yang pendek atau target waktu yang tidak cukup), frekuensi intrupsi selama bekerja, kendali kecepatan kerja, dan tuntutan emosional [6]. Berdasarkan survey tersebut, sector konstruksi termasuk dalam peringkat index kedua tertinggi. Di Amerika Serikat dalam US National Health International Survey 2010, menemukan bahwa terdapat bahaya psikososial job insecurity, work-family imbalance, dan lingkungan kerja yang buruk Menurut penelitian ini, kondisi kerja yang penuh tekanan berkontribusi terhadap kecelakaan kerja.

Potensi bahaya faktor psikososial terhadap pekerja dapat menimbulkan respon bagi pekerja. Hasil respon karena faktor psikososial yaitu respon Stres yang dapat berupa respon Stres negative atau Distres [7]. Kemudian, penelitian pada perawat di Rumah Sakit Jiwa di Kupang menunjukkan beban kerja dan hubungan interpersonal berpengaruh terhadap timbulnya respon Stres negatif [8]. Penelitian pada pekerja konstruksi menunjukkan bahwa faktor beban kerja berhubungan dengan timbulnya kejadian respon Stres negatif [9].

Respon negative atau Distres yang timbul karena faktor psikososial dapat dikaitkan dengan berbagai dampak yang merugikan. Dampak distres pada produktivitas tempat kerja dan ekonomi yang lebih luas cukup besar. Respon Stres negative atau distres dapat sangat memengaruhi tingkat pencapaian umum pekerja dengan cara yang negatif terkait dengan efisiensi dan akurasi. Lingkungan kerja yang buruk dapat berkontribusi pada distres. Hal tersebut dapat mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran, berkurangnya motivasi, berkurangnya kepuasan dan komitmen bersama dan tingkat pergantian pekerja yang lebih tinggi [10].

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Perusahaan tersebut telah melakukan berbagai pelayanan jasa konstruksi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan ditemukan bahwa terdapat karyawan yang merasa beban kerja tinggi, merasa lingkungan

kerja tidak baik, merasa fungsi dan budaya organisasi tidak baik, merasa ketidak jelasan peran tinggi, merasa konflik peran tinggi, merasa pengembangan karir tidak baik, merasa kontrol pekerjaan tidak baik, merasa hubungan interpersonal di tempat kerja nya tidak baik, dan merasa home-work interface tidak baik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui berbagai faktor psikososial yang berhubungan dengan distres yang terjadi di PT. X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021 di PT. X. Subjek penelitian ini adalah pekerja di PT. X yang bergerak di bidang jasa konstruksi di wilayah Sumatera Selatan. Penelitian yang dilakukan berupa penelitian analitik dengan desain studi cross sectional. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 112 pekerja. Variable-variabel pada penelitian ini meliputi variable independent faktor psikososial yang berupa beban kerja, lingkungan kerja, fungsi dan budaya organisasi, ketidak jelasan peran, konflik peran, pengembangan karir, kontrol pekerjaan, hubungan interpersonal di tempat kerja, dan home-work interface serta variable dependent yaitu distress. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner. Penelitian telah melalui prosedur kaji etik yang dilakukan oleh Komisi Etik dan Pengabdian Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia dengan Nomor *ethical approval* : Ket-572/UN2.F10.D11/PPM.00.02/2021. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik korelasi menggunakan software pengolah data dengan *confidence interval* CI 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Univariat

Tabel 1. Gambaran Distres Pada Pekerja Di PT. X Tahun 2021

Variabel	Rerata skor Distres
Distres	55,68

Berdasarkan tabel gambaran Distres pada pekerja di PT. X Tahun 2021 menunjukkan bahwa rerata skor nya yaitu 55,68 dari 100.

Tabel 2. Gambaran Faktor Psikososial Pada Pekerja Di PT. X Tahun 2021

Variabel	Rerata skor Distres
Beban kerja	62
Lingkungan kerja	62
Fungsi dan budaya organisasi	66
Ketidak jelasan peran	51
Konflik peran	77,68
Pengembangan karir	67
Kontrol Pekerjaan	59,18
Hubungan interpersonal	56
Home-work interface	64,14

Berdasarkan tabel gambaran faktor psikososial pekerja di PT. X tahun 2021 menunjukkan terdapat rerata skor beban kerja sebesar 62 dari 100. Kemudian, terdapat rerata skor lingkungan kerja nya sebesar 62 dari 100. Selain itu, terdapat rerata skor fungsi dan budaya organisasi di tempat kerja nya sebesar 66 dari 100. Rerata skor ketidak jelasan peran dalam bekerja sebesar 51 dari 100. Rerata skor konflik peran di tempat kerja sebesar 77,68 dari 100. Pengembangan karir rerata skor sebesar 67 dari 100. Kontrol pekerjaan rerata skor sebesar 59,18 dari 100. Terdapat rerata skor hubungan interpersonal sebesar 56 dari 100. rerata skor home-work interface sebesar 64,14 dari 100.

Hasil Bivariat

Tabel 3. Hubungan Faktor Psikososial Dengan Distres Pekerja Di PT. X

Variabel	R	P Value
Beban kerja	0,155	0,103
Lingkungan kerja	0,621	0,000
Fungsi dan budaya organisasi	0,254	0,007
Ketidak jelasan peran	0,047	0,621

Variabel	R	P Value
Konflik peran	0,262	0,005
Pengembangan karir	0,087	0,362
Kontrol Pekerjaan	0,098	0,303
Hubungan interpersonal	0,193	0,042
Home-work interface	0,472	0,000

Berdasarkan tabel hubungan faktor psikososial dengan distress pada pekerja di PT. X terdapat hubungan antara faktor psikososial lingkungan kerja (nilai $p = 0,000$), fungsi dan budaya organisasi (nilai $p = 0,007$), konflik peran (nilai $p = 0,005$), hubungan interpersonal (nilai $p = 0,042$), dan home-work interface (nilai $p = 0,000$) dengan variabel dependen yaitu distress.

Pembahasan

Beban Kerja

Pada penelitian ini, hubungan faktor psikososial dengan Distres pada pekerja di PT. X tahun 2021 menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan distress menunjukkan hubungan lemah ($r = 0,155$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,103 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan distress. Hal ini sejalan dengan investigasi yang dilakukan terkait dengan hubungan beban kerja dan respon Stres serta performa kerja [11]. Hal ini juga dapat dipengaruhi karena mayoritas pekerja tidak berhubungan langsung dengan klien untuk menangani berbagai keluhan terkait pekerjaan atau proyek yang dilakukan. Tekanan dari klien dapat berkontribusi terhadap beban kerja pagi pekerja [12]. Meskipun demikian beban kerja dan Distres pada penelitian ini masih memiliki hubungan dan berpola positif artinya semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi Distres yang dialami. Rata-rata skoring beban kerja pada penelitian ini berada pada skor 62 dan termasuk kategori tinggi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam sebuah organisasi kerja dan telah jelas bahwa kelebihan pekerjaan dan kekurangan pekerjaan keduanya

menjadi sebuah sumber masalah [13]. Beban dan ritme kerja mengacu pada keharusan untuk bekerja sangat keras dan atau sangat cepat untuk memenuhi indikator kinerja utama yang ditetapkan untuk pekerjaan atau tugas tersebut, atau waktu yang kurang memadai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan [14].

Lingkungan Kerja

Pada penelitian ini diketahui bahwa bahwa hubungan lingkungan kerja dengan distres menunjukkan hubungan kuat ($r= 0,621$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,000 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan distres. Hal ini kemudian sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana kondisi kerja akan mempengaruhi respon Stres terkait pekerjaan pada pekerja [15]. Penelitian yang dilakukan oleh Soep (2012) juga menyatakan hal yang serupa, dimana terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan respon stres. Pekerja PT. X juga merasakan kebisingan, area kerja yang semerawut, dan kualitas lingkungan yang tidak baik. Lingkungan kerja dapat menimbulkan respon negative Stres dengan berbagai kondisi fisik yang tidak menyenangkan atau berbahaya [16]. Mayoritas pekerja juga bekerja di outdoor sehingga terkena panas matahari Ketika bekerja. Terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja yang dapat memicu terjadinya respon Stres negative, seperti buruknya kondisi pencahayaan, adanya sumber bising dan panas, serta kondisi peralatan yang kurang memadai.

Fungsi Dan Budaya Organisasi

Pada penelitian ini, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara fungsi dan budaya organisasi dengan Distres. Hal ini kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] dan [18], dimana menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Sementara itu, didalam penelitian yang dilakukan oleh [19], budaya organisasi yang buruk juga dapat

meningkatkan tingginya tingkat turn-over pada pekerja. Pekerja merasa tempat kerja tidak memperhatikan kesejahteraan para pekerja. Pekerja tidak mendapatkan bonus dan terdapat beberapa perbedaan antara pekerja tetap dan tidak tetap. Kesejahteraan pekerja yang kurang dapat berdampak pada munculnya respon stress negative dalam bekerja [20]. Diketahui bahwa budaya organisasi yang dapat menimbulkan respon Stres negative dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti komunikasi yang buruk, kurang dukungan dalam pemecahan masalah dan pengembangan individu, dan tujuan organisasi yang tidak jelas. [21]. Aspek organisasi yang berisiko terhadap respon negative Stres adalah ukuran dan struktur organisasi, prosedur rumit dan sewenang-wenang, dan masalah terkait peran.

Ketidak Jelasan Peran

Pada penelitian ini, hubungan ketidak jelasan peran dengan distres menunjukkan hubungan lemah ($r= 0,047$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,621 artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ketidak jelasan peran dengan distres. Mayoritas responden pada penelitian merasa telah cukup mengetahui mengenai tujuan, tanggung jawab, dan harapan perusahaan terhadap pekerja. Selain itu, terdapat klien yang mengharuskan pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh pekerja yang telah berpengalaman dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di Yogyakarta menunjukkan bahwa kejelasan peran dapat berpengaruh positif terhadap efektifitas pekerjaan [22]. Penelitian yang dilakukan pada pegawai kesehatan pemerintah kesehatan di Bali menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan respon Stres [23]. Meskipun demikian, pada penelitian ini hubungan ketidak jelasan peran dengan Distres menunjukkan pola yang positif. Artinya, semakin tinggi ketidak jelasan peran maka akan semakin tinggi

Distres yang dialami. Rata-rata skoring ketidak jelasan peran pada penelitian ini berada pada skor 51 dari 100.

Pekerja yang mengalami ketidakjelasan dari perannya di dalam suatu organisai kerja akan mengalami kepuasan bekerja yang lebih rendah, memiliki perasaan ketegangan lebih besar terhadap pekerjaan, memiliki perasaan kesia-siaan dan memiliki tingkat percaya diri yang rendah [24]. Semakin tidak jelas peranan seseorang maka semakin rendah pemanfaatan keahlian intelektual, pengetahuan, dan keahlian kepemimpinan orang tersebut [25].

Konflik Peran

Pada penelitian ini, terdapat hubungan konflik peran dengan distres menunjukkan hubungan sedang ($r= 0,262$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,005 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan distress. Pekerja merasakan pekerjaan yang dilakukan memiliki banyak kontradiksi serta melakukan berbagai pekerjaan yang berbeda. Konflik peran dapat menjadi penekan (Stresor) yang penting bagi pekerja. Konflik peran dapat menimbulkan respon stress negative bagi pekerja. Hasil penelitian pada tenaga kerja di rumah sakit Yogyakarta menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan respon stres pada tenaga kerja, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi respon Stres negatif yang dialami tenaga kerja [26]. Selain itu, terdapat hubungan antara konflik peran dengan respon stres ditunjukkan oleh beberapa penelitian [27,28]. Pengaruh yang ditimbulkan dari konflik peran adalah peningkatan detak jantung yang terjadi pada pekerja terkait dengan persepsi dari konflik peran yang terjadi [29]. Konflik peran dapat menjadi sumber dari faktor risiko terjadinya sakit jantung. Peran yang terbatas yang menghubungkan antara tingkatan organisasi dengan tingkatan bawah seperti pengawas atau supervisor sangat rentan mengalami stres

akibat konflik peran [30]. yang cukup tinggi dan berpotensi sebesar 7 kali lebih tinggi terkena stres dibanding staf atau bawahan [31].

Pengembangan Karir

Pada penelitian ini, diketahui hubungan pengembangan karir dengan distress menunjukkan hubungan lemah ($r= 0,087$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,362 artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan distress. Para pekerja mayoritas merasa pekerjaan yang dilakukan akan menunjang karir melalui penambahan wawasan keterampilan melalui berbagai pelatihan serta pemberian berbagai tugas baru yang menjadi tantangan positif bagi pekerja. Pemikiran positif terkait tantangan pekerjaan yang diberikan dapat menurunkan respon stress negative pekerja. [32]. Penelitian ini juga memperlihatkan pola positif serta nilai rata-rata yang tinggi untuk pengembangan karir yang buruk. Pekerja merasakan ketidakpastian status dalam bekerja sehingga terdapat kemungkinan masa kerjanya tidak berlangsung lama. Pekerjaan konstruksi juga merupakan pekerjaan yang telah ditentukan dalam setiap proyeknya, sehingga kontrak kerja telah disesuaikan dengan lamanya proyek atau pekerjaan berjalan. Kontrak pekerjaan bagi pekerja konstruksi juga mayoritas telah ditentukan dengan jangka waktu tertentu. Terdapat dua sumber terkait kekhawatiran karir, yaitu pertama kurangnya keamanan dalam bekerja dan pekerja yang khawatir akan tidak dipekerjakan [33].

Kontrol Pekerjaan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kontrol pekerjaan dengan distress menunjukkan hubungan lemah ($r= 0,098$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,303 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kontrol pekerjaan dengan distress. Mayoritas pekerja dalam bekerja dapat mengendalikan pekerjaan

nya dalam aspek istirahat, bersosial dengan pekerja lain, serta mengajukan izin tertentu untuk urusan pribadinya. Istirahat dapat mempengaruhi psikologis pekerja yang akan berpengaruh terhadap berbagai hasil di tempat kerja [34]. Meskipun demikian, pada penelitian ini hubungan control pekerjaan dengan Distres menunjukkan pola yang positif. Artinya, semakin tinggi control pekerjaan maka akan semakin tinggi Distres yang dialami. Rata-rata skoring control pekerjaan pada penelitian ini berada pada skor 59,18 dan termasuk kategori buruk. Kontrol kerja merupakan kombinasi antara tuntutan dalam suatu pekerjaan dengan kebijaksanaan dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki [35]. Kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan rendahnya kontrol kerja dapat menimbulkan tekanan yang tinggi dan menyebabkan timbulnya berbagai masalah kesehatan. Rendahnya kontrol terhadap tuntutan di lingkungan kerja berhubungan dengan respon stres dan dapat memberikan efek terhadap keselamatan [36]. Kontrol rendah terhadap pekerjaan di tempat kerja dikaitkan dengan pengalaman stres, kecemasan, depresi, apatis, kelelahan, rendah diri dan meningkatkan insiden gejala kardiovaskular [37].

Hubungan Interpersonal

Pada penelitian ini, terdapat hubungan yang signifikan dan berpola positif antara hubungan interpersonal dengan Distres. Hasil ini pun sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [38], dimana menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan respon stres. Tingginya tingkat stres yang berhubungan dengan respon stres dikarenakan kurangnya dukungan dari orang yang bertanggungjawab ditempat kerja [13]. Pekerja merasa sulit untuk berkomunikasi dengan atasan terkait pekerjaan yang dilakukan. Penelitian lain yang dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh konflik interpersonal disebabkan oleh beberapa hal seperti kurangnya komunikasi antara pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan

adanya perbedaan pendapat karena unsur pemikiran dan budaya yang berbeda antara pekerja [38]. Dukungan social juga diperlukan oleh pekerja baik oleh rekan kerja dan keluarga. Dukungan social dapat berpengaruh terhadap respon stress pekerja [39]. Sementara itu, menurut [38], terdapat beberapa hal yang bisa dilakukan untuk mengurangi faktor risiko hubungan interpersonal dengan Stres, yaitu dengan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, memberikan bantuan dan support yang dibutuhkan oleh rekan kerja, serta memberikan konfirmasi positif untuk pekerjaan yang telah dilakukan.

Home-Work Interface

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan home-work interface dengan distres menunjukkan hubungan sedang ($r= 0,472$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,000 artinya ada hubungan yang signifikan antara home-work interface dengan distres. Kondisi home-work interface yang tidak baik dapat berpengaruh terhadap pekerja untuk mengalami berbagai respon Stres. Pekerja merasa pekerjaannya mengambil waktu yang terlalu banyak dibandingkan dengan untuk kehidupan pribadinya. Porsi waktu kerja dapat berdampak terhadap pekerja [40]. Home-work interface dapat menjadi predictor terhadap timbulnya kelelahan mental [41]. Penelitian pada pekerja tenaga kesehatan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara home-work interface dengan respon Stres terkait pekerjaan [42]. Hal yang berpotensi menjadi sumber bahaya psikososial terkait home-work interface adalah kurangnya dukungan keluarga dan masalah dualisme karir [43]. Sumber stres terkait home-work interface berasal dari konflik tuntutan waktu dan komitmen dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga atau peristiwa kehidupan yang ekstrem seperti kematian anggota keluarga atau teman [35]. Pekerja yang lebih berpotensi mengalami masalah ini adalah wanita [44]. Konflik home-work interface meningkat ketika pekerja telah memiliki anak, terutama untuk pekerja wanita [45]. Respon stres yang

berkaitan dengan home-work interface dapat meningkat karena kurangnya penyesuaian jam kerja dan peningkatan jumlah anak [42].

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Terdapat hubungan antara faktor psikososial lingkungan kerja (nilai $p = 0,000$), fungsi dan budaya organisasi (nilai $p = 0,007$), konflik peran (nilai $p = 0,005$), hubungan interpersonal (nilai $p = 0,042$), dan home-work interface (nilai $p = 0,000$) dengan variabel dependen yaitu distres.

Saran

Perlunya penelitian lebih lanjut terkait studi kualitatif agar dapat memberikan gambaran secara lebih dalam terkait faktor psikososial. Melakukan penelitian faktor lingkungan kerja secara spesifik pada faktor bahaya fisika dan kimia yang terdapat di lingkungan kerja untuk dikaitkan dengan respon stress yang timbul di antara pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. International Labour Organization. Workplace stress a collective challenge. Geneva: ILO; 2016.
2. Social M d. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Primera Encuesta Nacional de. 2007;157.
3. del Trabajo S de R. 1ra Encuesta Nacional a Trabajadores sobre el empleo, trabajo, condiciones y medio ambiente laboral. Argentina; 2009.
4. Choi E-S, Ha Y-M. Work-related stress and risk factors among Korean employees. Journal of Korean Academy of Nursing. 2009;39(4):549–61.
5. APS APS. Stress and Wellbeing Survey. Australia: APS; 2014.
6. Eurofound EF for the I of L and WC. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. 2017.
7. Tri AS, Zulkifli Z, Rahayu SA. HUBUNGAN USIA, MASA KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN SERVICE WELL COMPANY PT. ELNUSA TBK WILAYAH MUARA BADAQ. KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat. 2019;(Vol 5, No 1 (2019): June):46–61.

8. Sari ML, Ruliati LP, Upa EEP. Analisis Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang Tahun 2019. *Timorese Journal of Public Health*. 2019;(Vol 1 No 3 (2019): September 2019):109–14.
9. Manullang EZ, Ekawati E, Jayanti S. HUBUNGAN JOB DEMAND, JOB CONTROL, DAN USIA DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA KONSTRUKSI. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*; Vol 7, No 4 (2019): OKTOBER. 2019 Aug 14;
10. van den Berg TVD, Elders L, de Zwart BC, Burdorf A. The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*. 2008;66:211–20.
11. Hauck EL, Snyder LA, Cox-Fuenzalida L-E. Workload Variability and Social Support: Effects on Stress and Performance. *Current Psychology*. 2008;27(2):112.
12. Ariansya W, Laan R, Gesi B. Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*. 2019;3(1):14–22.
13. Jones JR. Self-reported work-related illness in 1995: Results from a household survey. <http://www.hse.gov.uk/statistics/2002/swi95.pdf>. 1998;
14. Ohly S, Fritz C. Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*. 2010 May 1;31(4):543–65.
15. Lumingkewas M, Warouw H, Hamel R. Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat Dirungan Intasalisasi Gawat Darurat Medik RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal keperawatan*. 2015;3(3).
16. National Institute for Occupational Safety and Health. *Stress at work*. Cincinnati: National Institute for Occupational Safety and Health; 1999.
17. Rosalendro Eddy Nugroho. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2019 Jun;9(2):341–54.
18. Sutrisno HE. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG KARYA PUTRA DI SURABAYA. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*. 2018 Sep 12;14(4):460–77.
19. Lee E, Jang I. Nurses' Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture–Work–Health Model. *Western Journal of Nursing Research*. 2020 Feb 21;42(2):108–16.
20. Vandiya V, Etikariena A. Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*. 2018;6(1):19–34.
21. Michie S. Causes and management of stress at work. *Occupational and environmental medicine*. 2002;59(1):67–72.

22. Prawirohardjo H. Pengaruh Kejelasan Peran, Motivasi Kerja Dan Nilai-nilai Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tugas Karyawan pada Pegawai Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol 3 No 1: 47. 2012;56.
23. Yasa IWM. Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*. 2017;4(1):38–57.
24. Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. 1964;
25. Gibson J, Ivancevich J, Konopaske R. *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill Higher Education; 2011.
26. Almasitoh UH. Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*. 2011;8(1).
27. Karimi R, Omar ZB, Alipour F, Karimi Z. The influence of role overload, role conflict, and role ambiguity on occupational stress among nurses in selected Iranian hospitals. *International Journal of Asian Social Science*. 2014;4(1):34–40.
28. Yongkang Z, Weixi Z, Yalin H, Yipeng X, Liu T. The relationship among role conflict, role ambiguity, role overload and job stress of Chinese middle-level cadres. *Chinese Studies*. 2014;3(01):8.
29. French JRP, Caplan RD. Psychosocial factors in coronary heart disease. *Industrial medicine*. 1970;39(9):383–97.
30. Turcot A, Girard SA, Courteau M, Baril J, Larocque R. Noise-induced hearing loss and combined noise and vibration exposure. *Occupational Medicine*. 2015 Apr 1;65(3):238–44.
31. Margolis BL, Kroes WH. *Work and the health of man. Work and the quality of life resource papers for work in America*. 1974;133–45.
32. Kholidah EN, Alsa A. Berpikir positif untuk menurunkan stres psikologis. *Jurnal psikologi*. 2012;39(1):67–75.
33. Marshall J. *Job pressures and satisfactions at managerial levels*. The University of Manchester (United Kingdom); 1977.
34. Trougakos JP, Hideg I. Momentary work recovery: The role of within-day work breaks. In: *Current perspectives on job-stress recovery*. Emerald Group Publishing Limited; 2009.
35. Rout UR, Rout JK. *Stress Management for Primary Health Care Professionals*. Springer Science & Business Media; 2002.
36. Berland A, Natvig GK, Gundersen D. Patient safety and job-related stress: a focus group study. *Intensive and critical care nursing*. 2008;24(2):90–7.
37. Terry DJ, Jimmieson NL. *Work control and employee well-being: A decade review*. 1999;
38. Nappo N. Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: a correlation analysis. *BMC Public Health*. 2020 Dec 20;20(1):1143.

39. Novianti NP. Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*. 2015;20(1):27–38.
40. Turner M, Mariani A. Managing the work-family interface: Experience of construction project managers. *International journal of managing projects in business*. 2016;
41. Hertzberg TK, Rø KI, Vaglum PJW, Moum T, Røvik JO, Gude T, et al. Work-home interface stress: an important predictor of emotional exhaustion 15 years into a medical career. *Industrial health*. 2015;
42. Røvik JO, Tyssen R, Hem E, Gude T, Ekeberg Ø, Moum T, et al. Job stress in young physicians with an emphasis on the work-home interface: a nine-year, nationwide and longitudinal study of its course and predictors. *Industrial health*. 2007;45(5):662–71.
43. Cox T, Griffiths A, Rial-Gonzalez E. *Work-related stress*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg. 2000;
44. Davidson MJ, Cooper CL. Occupational stress in female managers: A comparative study. *Journal of Management Studies*. 1984;21(2):185–205.
45. World Health Organization, Leka S, Jain A. *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. 2010;