

## DETERMINAN KEJADIAN STRES KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL

**Tonny Hermawan<sup>1</sup>, Dr. Fibria Indriati<sup>2</sup>**

*Email: kontaktonnyhermawan@gmail.com<sup>1</sup>*

*Administrasi dan Kebijakan Pengembangan SDM, Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Indonesia<sup>1,2</sup>*

### **Abstrak**

Identifikasi terhadap sumber daya manusia atau pekerja yang dimiliki oleh organisasi diketahui sebagai bagian penting untuk menganalisis faktor-faktor pendorong maupun penghambat performa pekerja sebagai bahan evaluasi dan intervensi untuk peningkatan performa organisasi. Stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam performa kerja dan produktivitas, baik pada pekerja atau organisasi. Artikel bertujuan untuk mengidentifikasi determinan stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Indonesia yang ditulis melalui telaah pustaka sistematis (*systematic literature review*) dengan pendekatan kuantitatif. Hasil telaah sistematis yang dilakukan menjelaskan bahwa determinan stres kerja secara garis besar dapat dikategorikan menurut faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal sebagai determinan stres kerja PNS di Indonesia diantaranya adalah usia, masa kerja, tipe kepribadian, konflik peran, penilaian diri, kontrol kerja, dan peran individu dalam organisasi, sedangkan faktor eksternal diantaranya adalah beban kerja, tekanan pekerjaan, pencahayaan, lingkungan kerja, dukungan sosial, hubungan dan konflik interpersonal, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, perubahan organisasi, dan jam kerja. Temuan pada penelitian menunjukkan bahwa PNS memiliki peluang untuk mengalami stres kerja berkaitan dengan determinan yang dipicu oleh kondisi internal maupun eksternal yang cenderung mengacu pada kondisi lingkungan fisik dan sosial. Instansi pemerintah sebagai organisasi tempat PNS bekerja diharapkan mampu melakukan pengukuran, monitoring dan evaluasi stres kerja secara berkala, sehingga PNS dapat memiliki tingkat stres kerja yang rendah dan tercapai produktivitas dengan maksimal, dan upaya pemberian pelayanan kepada masyarakat dapat tercapai dengan optimal.

**Kata kunci:** Determinan, Stres Kerja, Pegawai Negeri Sipil.

### **Abstract**

*Identification of the organization's human resources or workers is an essential part of analyzing the factors driving and inhibiting employee performance as evaluation materials and interventions to improve organizational performance. Job stress is an essential factor that plays a role in work performance and productivity, both for workers and organizations. The article aims to identify the determinants of work stress on civil servants in Indonesia, written through a systematic literature review with a quantitative approach. The results of the systematic study conducted explain that the determinants of work stress can be categorized according to internal factors and external factors. Internal factors as determinants of work stress for civil servants in Indonesia include age, tenure, personality type, role conflict, self-assessment, work control, and individual roles in the organization. In contrast, external factors include workload, work pressure, lighting, work environment, social support, interpersonal relationships and conflict, career development, leadership style, organizational change, and working hours. The findings in the study indicate that civil servants have the opportunity to experience work stress related to determinants triggered by internal and external conditions that tend to refer to physical and social environmental conditions. Government agencies where civil servants work are expected to measure, monitor, and evaluate work stress regularly, so civil servants can have a low level of work stress and achieve maximum productivity, and efforts to provide services to the community can be achieved optimally.*

**Keywords:** Determinants, Job Stress, Civil Servants.

### **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi dapat menjalankan tugas dan mencapai tujuan dengan maksimal apabila seluruh komponen pada tubuh organisasi dapat

bekerja secara optimal menurut ruang lingkup masing-masing. Salah satu komponen dari penguatan posisi dan peran organisasi adalah kompetensi sumber daya manusia yang mumpuni. Hal

ini merujuk pada posisi sumber daya manusia (*man*) sebagai salah satu aset organisasi untuk menggerakkan aset lain seperti mesin (*machine*), material (*material*) dan metode (*method*) (Xu et al., 2021). Fenomena ini menjadikan pentingnya identifikasi terhadap sumber daya manusia atau pekerja yang dimiliki oleh organisasi, sehingga dapat diketahui faktor-faktor pendorong maupun penghambat performa pekerja sebagai bahan evaluasi dan intervensi untuk peningkatan performa organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performa pekerja adalah stres kerja. Kondisi stres kerja diidentifikasi sebagai salah satu masalah yang lekat dengan kondisi pekerjaan, baik pada pekerja maupun pada fungsi manajerial (Wartono, 2017). Stres kerja diketahui berkorelasi dengan respon jangka panjang yang berkaitan dengan kondisi interpersonal dan emosional di suatu tempat kerja dengan implikasi terhadap kondisi fisik dan fisiologis. Stres diketahui sebagai suatu kondisi yang bersifat dinamis, sehingga keterpaparan dan tingkat stres yang dimiliki oleh pekerja dapat bervariasi. Kejadian timbulnya stres kerja yang diidentifikasi sebagai salah satu faktor penyebab penurunan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*)

(Pamintaningtiyas & Soetjningsih, 2020). Stres kerja dapat terjadi karena multi faktor, baik faktor internal dari diri pekerja seperti kondisi interpersonal, usia, masa kerja, serta tipe kepribadian maupun faktor eksternal seperti paparan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dukungan sosial, dan *burnout* (Clipa & Boghean, 2015).

Penurunan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja berkontribusi pada performa organisasi. Hal ini dapat terjadi melalui mekanisme menurunnya frekuensi dan partisipasi pekerja untuk terlibat dalam suatu pekerjaan, yang dapat diidentifikasi melalui kedatangan yang tidak sesuai jadwal dan tingkat ketidakhadiran pekerja, sehingga mampu berimplikasi terhadap organisasi (Akbar, 2020). Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis pekerja perlu diperhatikan dan dijaga untuk tetap optimal. Pekerja dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi akan mampu memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi, keandalan dalam lingkungan kerja, mampu membangun relasi positif dengan rekan kerja dan memiliki komitmen dalam bekerja. Oleh karena itu, stres kerja sebagai salah satu faktor penting yang berperan terhadap tingkat kesejahteraan psikologis pekerja dinilai perlu untuk diukur secara berkala

dan diberikan intervensi sesuai dengan tingkat stres yang dimiliki oleh pekerja, baik bagi pekerja di sektor formal atau sektor informal.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu jenis pekerjaan di sektor formal yang paling diminati di Indonesia (Junata, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan Thomas et al., (2017) menyatakan bahwa tinggi ketertarikan untuk menjadi PNS terjadi karena sejumlah fasilitas dan tunjangan yang didapatkan, baik semasa kerja atau setelah berhenti bekerja. Fenomena di masyarakat menunjukkan bahwa seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dalam tiga tahun terakhir yakni 2018, 2019 dan 2021 mampu menarik antusiasme masyarakat untuk mendaftar dalam proses rekrutmen CPNS. Data yang didapat dari Badan Kepegawaian Nasional (BKN) menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pendaftar CPNS dari pada 2018 sebesar 3.528.327 pelamar, menurun menjadi 3.257.777 pelamar pada 2019 dan kembali meningkat menjadi 3.736.883 pelamar pada seleksi tahun 2021.

Data yang didapat dari BKN menyebutkan bahwa terdapat 4.081.824 PNS aktif di Indonesia, yang terdiri dari 949.050 PNS bertugas di instansi pusat dan sebesar 3.132.774 PNS yang bertugas di instansi daerah per Juni 2021.

Meskipun secara umum diketahui terdapat angka yang cukup besar, namun ternyata pertumbuhan PNS di Indonesia pada tahun 2019 hingga 2021 diketahui terus mengalami penurunan. Data menyebutkan bahwa pada 2019 terdapat 4.189.121 PNS, yang menurun menjadi 4.168.116 PNS pada tahun 2020, dan menurun kembali menjadi 4.081.824 PNS pada Juni 2021. Penurunan tersebut terjadi karena PNS yang pensiun tidak diimbangi dengan jumlah penerimaan PNS di tahun berikutnya. Fenomena mengenai penurunan pertumbuhan PNS secara nasional menunjukkan bahwa PNS yang berstatus aktif harus memberikan pelayanan dengan standar dan kualitas yang sama bahkan lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya, walaupun terdapat pengurangan jumlah pekerja dalam hal ini PNS yang bertugas. Apabila PNS yang masih aktif bertugas tidak mampu melaksanakan tugas dan fungsi pada instansi setempat karena tingginya beban dan tuntutan kerja yang berdampak pada stres kerja, maka peluang untuk terjadinya penurunan mutu dan kualitas pelayanan instansi terhadap masyarakat akan semakin tinggi, dan mengakibatkan timbulnya *gap* atau masalah.

Berdasarkan penjabaran pada data dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat studi yang

berfokus pada fenomena stres kerja yang terjadi pada PNS di Indonesia. Artikel bertujuan untuk mengidentifikasi determinan stres kerja pada PNS di Indonesia.

### **METODE PENELITIAN**

Studi pada artikel menggunakan jenis telaah pustaka sistematis (*systematic literature review*) dengan pendekatan kuantitatif, berbasis pada artikel yang relevan dengan tujuan. Metode telaah pustaka sistematis (*systematic literature review*) dilakukan dengan beberapa tahapan, yakni: (1) penetapan variabel dan subjek penelitian, dalam hal ini adalah stres kerja dan PNS sebagai subjek penelitian, (2) penetapan tujuan dan jenis penelitian, (3) penetapan kriteria inklusi dan eksklusi, dimana kriteria inklusi terdiri dari jenis artikel yang ditulis menurut riset asli dan melalui *peer-review*, artikel mampu menjawab tujuan penelitian, artikel menuliskan instrumen penelitian dengan jelas, subjek penelitian adalah PNS dengan obyek instansi

pemerintah, dan artikel dipublikasikan pada tahun 2015 hingga 2021; dan kriteria eksklusi adalah artikel yang membahas stres kerja pada subyek non-PNS, (4) pencarian artikel melalui database Google Scholar dan SINTA, dan (5) seleksi artikel menurut tujuan, abstrak dan keseluruhan isi artikel. Teknik analisis yang digunakan dalam studi adalah analisis deskriptif dengan menjelaskan temuan-temuan penelitian pada artikel yang terseleksi untuk dikomparasikan dengan argumentasi penulis dan studi pendukung.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan seleksi terhadap artikel yang telah dilakukan, terdapat keseluruhan delapan artikel yang akan digunakan sebagai bahan utama dalam studi. Artikel akan diklasifikasikan berdasarkan enam kategori, yakni penulis dan tahun, desain studi, instrumen, objek penelitian, partisipan, dan temuan utama penelitian. Berikut dijabarkan tabel mengenai artikel yang diseleksi.

**Tabel 1. Hasil Artikel Menurut Seleksi**

Penulis dan Tahun	Desain Studi	Instrumen	Objek Penelitian	Partisipan	Temuan Penelitian
Lady et al., (2017)	<i>Cross-sectional</i>	NIOSH <i>Generic Job Stress Questionnaire</i>	BPBD Kota Cilegon	19 responden	Determinan stres kerja yang diidentifikasi adalah dukungan sosial yang rendah, tuntutan mental, kemampuan yang tidak sesuai, beban kerja, kesempatan kerja rendah, kontrol kerja rendah, konflik interpersonal, konflik peran,

					pencahayaan, penilaian diri, dan tipe kepribadian.
Laelasari & Kurniawidjaja (2016)	<i>Cross-sectional</i>	<i>Hamilton Anxiety Rating Scale</i>	Badan Litbang Kesehatan, Kemenkes RI	70 responden	Determinan stres kerja yang diidentifikasi adalah hubungan interpersonal, jam kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja.
Purnama et al., (2019)	<i>Cross-sectional</i>	<i>General Health Questionnaire (GHQ)-12</i>	BPBD Kota Semarang	48 responden	Determinan stres kerja yang diidentifikasi adalah pekerjaan, peran dalam organisasi, dan masa kerja.
Reppi et al., (2020)	<i>Cross-sectional</i>	<i>NIOSH Generic Job Stress Questionnaire</i>	BKAD Sulawesi Utara	118 responden	Determinan stres kerja yang diidentifikasi adalah dukungan sosial, beban kerja dan konflik interpersonal.
Azhar & Iriani (2020)	<i>Cross-sectional</i>	<i>Depression Anxiety Stress Scale (DASS)-42</i>	Dinas Pendidikan Kota Cilegon	73 responden	Determinan stres kerja yang diidentifikasi adalah perubahan organisasi, hubungan interpersonal, dukungan sosial, tuntutan pekerjaan, masa kerja dan usia.
Setiawan (2019)	<i>Cross-sectional</i>	<i>NASA-TLX</i>	Instansi pemerintah di Kota Semarang	30 responden	Determinan stres kerja yang diidentifikasi adalah pengembangan karir, peran individu dan masa kerja.
Manaf et al., (2019)	<i>Cross-sectional</i>	<i>Depression Anxiety Stress Scale (DASS)-21</i>	Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue	56 responden	Determinan stres kerja yang diidentifikasi adalah konflik peran, lingkungan dan beban kerja.
Yana (2015)	<i>Cross-sectional</i>	<i>NIOSH Job Stress Questionnaire</i>	RSUD Pasar Rebo	24 responden	Determinan stres kerja yang diidentifikasi adalah dukungan lingkungan kerja, konflik kerja, dan tipe kepribadian A.

Berdasarkan data pada tabel 1 mengenai hasil artikel menurut seleksi, diketahui bahwa dari delapan artikel yang dipilih, artikel paling lama dipublikasikan pada 2015 sebanyak satu artikel dan artikel terbaru dipublikasikan pada 2020 sebanyak dua artikel. Seluruh artikel menggunakan desain studi potong lintang (*cross-sectional*), sedangkan menurut kategori instrumen yang digunakan terdapat variasi pada keseluruhan artikel,

diantaranya adalah *NIOSH Job Stress Questionnaire*, *NASA-TLX*, *Depression Anxiety Stress Scale (DASS)-21* dan *DASS-42*, *General Health Questionnaire (GHQ)-12*, dan *Hamilton Anxiety Rating Scale*. Instansi sebagai tempat dilakukannya penelitian mayoritas berada di Pulau Jawa, walaupun terdapat studi yang dilakukan di Aceh dan Pulau Sulawesi. Berdasarkan kategori partisipan,

responden berkisar antara 19 hingga 118 responden.

Hasil telaah sistematis yang dilakukan pada delapan artikel di atas menjelaskan bahwa determinan stres kerja secara garis besar dapat dikategorikan menurut faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal sebagai determinan stres kerja PNS di Indonesia diantaranya adalah usia, masa kerja, tipe kepribadian, konflik peran, penilaian diri, kontrol kerja, dan peran individu dalam organisasi, sedangkan faktor eksternal diantaranya adalah beban kerja, tekanan pekerjaan, pencahayaan, lingkungan kerja, dukungan sosial, hubungan dan konflik interpersonal, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, perubahan organisasi, dan jam kerja.

Faktor internal berkontribusi dalam memicu stres kerja, termasuk meningkatkan risiko untuk PNS mengalami stres kerja dengan dimensi yang lebih tinggi. Stres kerja dipicu oleh rendahnya kemampuan diri pekerja yakni PNS dalam melakukan regulasi terhadap kapasitas diri yang menyebabkan timbulnya stres kerja. Faktor internal pertama yang diidentifikasi adalah usia pekerja yang diketahui menjadi determinan stres kerja pada studi Azhar & Iriani (2020), dalam hal ini berkorelasi dalam kematangan emosional seseorang

untuk menghadapi beban kerja, lingkungan kerja, hingga dinamika yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan. Pekerja dengan usia yang relatif lebih muda diketahui memiliki kecenderungan terhadap rendahnya perhatian dan kesiapan akan dinamika pekerjaan, karena adanya peralihan dari masa muda untuk belajar ke dalam masa muda untuk melakukan pekerjaan.

Faktor kedua yang berkaitan dengan lama individu untuk menjalankan pekerjaan, yang dapat juga disebut dengan masa kerja. Purnama et al., (2019) menjelaskan bahwa masa kerja merupakan salah satu determinan stres kerja pada PNS yang bertugas di BPBD Kota Semarang. Studi dikuatkan oleh temuan pada 73 PNS yang bertugas di Dinas Pendidikan Kota Cilegon oleh Azhar & Iriani (2020) dan Setiawan (2019) pada PNS di seluruh instansi di Kota Semarang yang menjelaskan bahwa masa kerja berkontribusi terhadap stres kerja yang dimiliki PNS. Fenomena ini menjelaskan bahwa masa kerja seorang PNS mampu memengaruhi keberadaan stres kerja, dimana tingginya masa kerja berpeluang lebih jauh untuk berkontribusi terhadap tingkat stres yang dapat dialami. Seorang pekerja dengan masa kerja yang lama berpeluang untuk mengalami kejenuhan yang berarti, terlebih pada *job description*

yang sama untuk waktu yang relatif panjang. Tingginya tingkat kejenuhan lambat laun dapat memicu stres pada pekerja, terlebih adanya paparan dari faktor lain yang bersamaan dapat menjadikan tingkat stres semakin tinggi.

Faktor internal ketiga yaitu tipe kepribadian A diketahui dapat menjadikan seorang pekerja cenderung untuk memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Hal ini terjadi karena individu dengan tipe kepribadian A memiliki kecenderungan untuk memiliki pola pikir yang lebih rasional dan ambisius dalam bekerja, termasuk keinginan untuk menjadi yang terbaik dalam menjalankan pekerjaan, dan dapat bekerja dengan tensi kerja yang relatif tinggi. Hal ini menjadikan seseorang dengan tipe kepribadian A cenderung menargetkan pekerjaan dengan lebih sistematis dan terfokus daripada seorang dengan kepribadian bertipe B yang cenderung santai, tidak merasa terdesak dan tidak memiliki perasaan ingin bersaing dalam menjalankan pekerjaan. Lady et al., (2017) menjelaskan bahwa hal tersebut yang menekan dan menyebabkan seorang PNS dengan tingkat kepribadian A lebih mudah untuk mengalami stres kerja. Penelitian ini didukung oleh hasil studi Yana (2015) pada PNS yang bertugas di RSUD Pasar Rebo bahwa tipe kepribadian

A adalah salah satu determinan dari stres kerja pada PNS.

Faktor internal selanjutnya yang diketahui sebagai determinan stres kerja adalah ketidakmampuan dari diri pekerja untuk mengendalikan kondisi emosional maupun kontrol yang berkaitan dengan kemampuan dalam pengaturan pekerjaan, seperti kontrol kerja, penilaian diri, konflik peran yang dapat diketahui dari peran pekerja dalam hal ini PNS pada instansi tempat kerja (Purnama et al., 2019; Lady et al., 2017). Keterbatasan kemampuan pekerja untuk mengatur peran yang dapat mengerucut pada kesesuaian tugas dan wewenang yang dimiliki dapat memicu timbulnya konflik peran. Konflik peran juga dapat terjadi akibat peran ganda yang dijalani oleh pekerja, baik dalam ruang lingkup pekerjaan di instansi maupun peran ganda diluar pekerjaan, seperti misalnya peran sebagai PNS ketika bekerja dan peran ketika menjadi orang tua atau anak ketika pekerja berada di rumah (Dewi, 2017). Keberadaan konflik peran akibat ketimpangan peran pekerja sebagai individu menurut Manaf et al., (2019) dan Setiawan (2019) diketahui berkontribusi terhadap tingkat stres pekerja, dimana konflik dapat menjadi salah satu stressor yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Keterbatasan kemampuan untuk



melakukan manajemen peran, tugas dan pekerjaan dengan teratur dan sistematis juga mampu berdampak pada timbulnya ketidakjelasan peran individu sebagai PNS dalam organisasi, termasuk *work-life balance* (Pranindhita & Wibowo., 2020). Secara lebih jauh, hal tersebut dapat memicu timbulnya pembagian tugas dan wewenang yang tidak terarah dan mengakibatkan timbulnya beban kerja berlebih, sehingga mampu memicu stres kerja.

Faktor eksternal yang menjadi determinan kejadian stres kerja dalam penelitian ini adalah dukungan sosial yang rendah, beban kerja yang tidak sesuai, konflik interpersonal, pencahayaan, jam kerja, gaya kepemimpinan, dan perubahan organisasi. Faktor-faktor tersebut berdasarkan pada delapan jurnal yang menjadi kajian utama dalam penelitian ini. Meskipun demikian, faktor eksternal dalam penelitian ini terlihat mengarah pada lingkungan sosial dan fisik.

Faktor pertama adalah dukungan sosial dimana keberadaan dukungan pada dasarnya merupakan salah satu faktor yang menentukan seseorang dalam keputusan atau kegiatan yang diambil dalam kehidupannya. Pekerjaan merupakan salah satu hal yang membutuhkan dukungan sosial dalam melaksanakannya, baik dari sosial tempat

kerja maupun sosial kehidupan pribadi. Hal tersebut terbukti dapat memberikan dampak positif pada seseorang yang dukungan sosial yang baik. Seseorang yang memiliki dukungan sosial yang baik cenderung untuk dapat memberikan hasil yang baik dalam pekerjaannya termasuk dapat mengendalikan kondisi mental sehingga cenderung terhindar dari kondisi stres yang berlebihan (Giao et al., 2020). Dukungan sosial yang baik akan memberikan ketenangan bagi seseorang sehingga ketika mengalami permasalahan maka akan cenderung lebih tenang karena dia merasa menyelesaikan masalah tersebut secara bersama-sama (Tentama et al., 2018).

Faktor kedua adalah beban kerja yang tidak sesuai, seseorang pada dasarnya memiliki batasan tertentu mengenai beban yang dapat dia terima atau dia jalani termasuk dalam beban kerja. Beban kerja yang berlebih akan memberikan tekanan yang lebih bagi seseorang sehingga akan menimbulkan dampak stres pada orang tersebut. Hal ini karena otak atau diri orang tersebut merasakan hal yang belum pernah dia rasakan sebelumnya, terutama ketika terdapat permasalahan lain yang dia alami sehingga akan semakin menambah beban orang tersebut dan akan menyebabkan



timbulnya kondisi stres (Omar et al., 2020).

Faktor ketiga adalah konflik interpersonal, lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang mampu membangun harmonisasi yang baik di dalamnya. Hal tersebut dikarenakan lingkungan yang harmonis akan menyebabkan kerja sama yang baik yang berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Agastya & Satrya, 2018). Permasalahan terkadang memang timbul pada lingkungan kerja antar karyawan atau atasan dengan bawahan, namun penyelesaian yang cepat dan tepat merupakan hal yang harus dilakukan untuk menghentikan konflik yang terjadi. Hubungan interpersonal yang buruk akan menyebabkan kondisi psikologis yang kurang baik pada seseorang karena secara tidak langsung akan timbul perasaan kurang nyaman saat datang dan bertemu dengan seseorang yang tidak disukai. Hal tersebut akan menyebabkan timbulnya stres kerja pada seseorang terutama ketika mereka sedang berada dalam kondisi sibuk atau kondisi pekerjaan yang padat. Selain itu juga cenderung akan memperburuk kondisi komunikasi ketika berada di kantor sehingga akan menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas dan hasil yang diharapkan

dari pekerjaan yang dilaksanakan (Kadek & Lestari, 2017).

Faktor keempat adalah pencahayaan yang merupakan kondisi lingkungan fisik dari tempat kerja. Lingkungan kerja seperti kebisingan, pencahayaan, dan ergonomi dari tempat kerja pada dasarnya cenderung jarang diperhatikan oleh para karyawan. Hal tersebut padahal dapat berpengaruh terhadap kondisi psikologis meskipun secara tidak langsung. Pencahayaan yang kurang pada tempat kerja maka akan menyebabkan seseorang mudah merasakan kelelahan. Hal tersebut akan menyebabkan seseorang kurang stabil dalam emosi ketika merasakan kelelahan sehingga akan menyebabkan mudah mengalami stres ketika terjadi hal yang kurang disukai oleh dirinya. Oleh sebab itu, ergonomi tempat kerja merupakan hal yang harus diperhatikan untuk menjaga kesehatan mental dari pekerja sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan target yang ditetapkan.

Faktor kelima adalah jam kerja yaitu berkaitan dengan jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja termasuk sistem shift yang digunakan pada beberapa instansi pemerintah. Sistem kerja yang bergantian atau shift terkadang memberikan dampak pada tingkat kesehatan psikologis termasuk

menimbulkan kondisi stres. Hal ini disebabkan karena kondisi fisiologis seseorang yang pada malam hari harusnya digunakan untuk beristirahat namun justru digunakan untuk bekerja sehingga menyebabkan ketidakstabilan emosi di tempat kerja pada beberapa kondisi tertentu sehingga menimbulkan kecenderungan untuk stres.

Faktor keenam adalah gaya kepemimpinan dimana kondisi ini berkaitan dengan cara seseorang atasan dalam memberikan perintah atau memimpin organisasi. Sikap seseorang yang cenderung untuk kaku dalam memimpin sebuah bidang atau bagian terkadang juga memberikan tekanan pada staff yang sedang melaksanakan tugas. Hal ini dikarenakan tingginya tuntutan dan cara penyampaian yang dianggap kurang tepat sehingga justru menimbulkan reaksi emosional yang kurang baik. Selain itu juga berkaitan dengan pengambilan keputusan yang dilakukan ketika menghadapi permasalahan yang terkadang tidak sesuai dengan keinginan bidang atau bagian di bawahnya akan menimbulkan reaksi emosional yang kurang baik yang mengarah pada keadaan stres kerja.

Faktor ketujuh adalah perubahan organisasi berkaitan dengan kondisi organisasi yang terkadang mengalami perubahan menyesuaikan dengan tuntutan

yang ada. Beberapa kejadian perubahan yang terjadi secara mendadak dan tiba-tiba dengan tingkat perubahan yang signifikan akan menimbulkan gejala tersendiri dalam sebuah instansi. Ketidaksiapan pegawai dalam melaksanakan perubahan yang ada akan menimbulkan ketidakstabilan emosi yang mengarah pada kondisi stres kerja. Hal ini dikarenakan timbulnya tekanan akibat perubahan yang terjadi sehingga muncul perubahan kerja dan tuntutan untuk dapat menyesuaikan dengan segera. Kondisi tersebut akan menyebabkan seseorang cenderung lebih sensitif dan mudah tersinggung yang mengarah pada kondisi stres.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agastya, P. Y., & Satrya, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4570. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p19>
- Akbar, K. A. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 11(3), 336–344.
- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2020). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon saat *Work From Home* di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media*

- Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1), 1–8.
- Clipa, O., & Boghean, A. (2015). Stress Factors and Solutions for The Phenomenon of Burnout of Preschool Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 180, 907–915.
- Dewi, S. S. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Ketakutan untuk Sukses pada Ibu yang Bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar. *Psikologi Konseling*, 10(1).
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
- Junata, E. (2017). Seleksi CPNS Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2017 tentang Nilai Ambang Batas Tes Kompetensi Dasar CPNS Tahun 2017. *Jurnal Cahaya Keadilan*, 5(2), 91–104.
- Kadek, N., & Lestari, A. (2017). *Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA ( PERSERO ) PUSAT DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan dan tuntutan profesional yang semakin tinggi menimbulkan*. 6(12), 6357–6382.
- Lady, L., Susihono, W. & Muslihati, A. (2017). Tingkat Stres Kerja dan Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *Journal Industrial Services*, 3(1), 191–197.
- Laelasari, E., & Kurniawidjaja, L. M. (2016). Faktor Kondisi Pekerjaan yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Litbang Kesehatan, Kementerian Kesehatan. *Jurnal Ekologi Kesehatan*, 15(2), 127–139.
- Manaf, I. R., Simanjorang, A., & Asriwati, A. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Cehadum*, 1(4), 9–20.
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work stress, workload, work-life balance and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Pamintaningtiyas, I. D., & Soetjningsih, C. H. (2020). Hubungan antara Work Family Conflict dengan Psychological Well-Being pada Ibu yang Bekerja sebagai Perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *Psikologi Konseling*, 16(1).
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1).
- Purnama, K. W., Wahyuni, I., & Ekawati, E. (2019). Faktor-faktor yang

- Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 246–253.
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 33–39.
- Setiawan, M. R. (2019). Analisis Faktor Resiko Stres Akibat Kerja pada Pekerja Sektor Formal dan Informal di Kota Semarang. *Medica Arteriana*, 1(1), 29–36.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(46), 1–10.
- Tentama, F., Swastiningsih, N., & Subardjo. (2018). The Impact of Hardiness and Social Support on Work Stress. *Advanced Science Letters*, 23(12), 12648–12651. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.10837>.
- Wartono, T. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Xu, J., Zhou, L., He, G., Ji, X., Dai, Y., & Dang, Y. (2021). Comprehensive Machine Learning-Based Model for Predicting Compressive Strength of Ready-Mix Concrete. *Materials*, 14(5), 1068.
- Yana, D. (2015). Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 1(2), 107–115.