



Literature Review

FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA PEKERJA

Devi Natalia¹, Novrikasari², Yuanita Windusari³

^{1,2,3} Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: November 01, 2022

Revised: November 17, 2022

Accepted: November 30, 2022

Available online: Desember 29, 2022

KEYWORDS

Stres kerja; Stres Akibat Kerja; Faktor Risiko Stres kerja; Determinan stres kerja.

CORRESPONDING AUTHOR

Devi Natalia

E-mail: devi.pyg@gmail.com

A B S T R A K

Stres kerja merupakan salah satu masalah terbesar dari berbagai negara dan jenis pekerjaan. Stres dapat menyebabkan berbagai dampak negatif terhadap kesehatan misalnya seperti gangguan pencernaan, gangguan peredaran darah serta gangguan psikososial yang membuat turunnnya produktivitas. Stres akibat pekerjaan adalah suatu respon yang ditunjukkan oleh pekerja ketika tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, dan merupakan suatu tantangan bagi mereka untuk bisa mengatasinya. Tujuan dari kajian literatur ini adalah untuk mengkaji faktor penyebab stres kerja pada pekerja dan mengkaji upaya pencegahan yang dapat dilakukan di tempat kerja untuk meminimalkan kerugian akibat stres kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi literatur. Hasil dari kajian literatur didapatkan bahwa tuntutan atau beban pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, konflik peran (ambiguitas peran), dukungan sosial, hubungan interpersonal dan jenis kelamin memiliki hubungan yang signifikan terhadap kejadian stres kerja. Upaya pencegahan stres dilakukan melalui pencegahan primer (penyesuaian ergonomi, desain lingkungan kerja), pencegahan sekunder (program pendidikan dan pelatihan kepada pekerja), dan pencegahan tersier (pengembangan program manajemen stres).

Work related stress is one of the biggest problems in various countries and types of work. Stress can cause various negative impacts on health, such as digestive disorders, circulatory disorders and psychosocial disorders that reduce productivity. Stress due to work is a response shown by workers when the demands and work pressure do not match their abilities, and it is a challenge for them to be able to overcome it. The purpose of this literature review is to examine the factors that cause work related stress in workers and examine preventive measures that can be taken in the workplace to minimize losses due to work related stress. This research was conducted using the method of literature study. The results of the literature review found that job demands or workload, control over work, role conflict (role ambiguity), social support, interpersonal relationships and gender have a significant relationship to the incidence of work stress. Stress prevention efforts are carried out through primary prevention (ergonomic adjustments, work environment design), secondary prevention (education and training programs for workers), and tertiary prevention (development of stress management programs).

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu masalah terbesar dari berbagai negara dan jenis pekerjaan. Stres dapat menyebabkan berbagai dampak negatif terhadap kesehatan misalnya seperti gangguan pencernaan, gangguan peredaran darah serta gangguan psikososial yang membuat turunnnya produktivitas (ILO, 2012). Stres kerja dapat dikatakan sebagai sesuatu yang lumrah dan sering dialami oleh pekerja di kota besar. Pekerja seringkali dihadapkan dengan beban kerja berlebihan, tuntutan peran yang bertentangan dan beraneka ragam, limit waktu penyelesaian tugas, konflik keluarga serta tekanan lainnya yang memicu kejadian stres pada pekerja (Hadiningrum et al., 2012).

Beberapa faktor risiko yang dapat menyebabkan stres kerja pada pekerja, yaitu faktor pekerjaan dan faktor karakteristik individu. Kondisi pekerjaan yang dapat mengarah pada stres kerja,

di antaranya adalah desain pekerjaan, gaya kepemimpinan (manajemen), hubungan interpersonal, peran kerja, pengembangan karir, kondisi lingkungan. Selain faktor pekerjaan, faktor karakteristik individu juga merupakan faktor risiko yang dapat menyebabkan stres kerja seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja. Berdasarkan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), kondisi bekerja merupakan peran utama penyebab stres kerja. Akan tetapi faktor individu juga tidak boleh diabaikan. Menurut pendapat NIOSH, paparan terhadap kondisi bekerja yang penuh tekanan (stresor kerja) dapat memberikan pengaruh secara langsung pada kesehatan dan keselamatan pekerja itu sendiri. Namun faktor individu dan faktor situasional lain juga dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh tersebut.

Stres akibat kerja relatif diabaikan oleh psikolog dan peneliti hingga beberapa tahun belakangan ini (Lu *et al.*, 2017). Karyawan yang mengalami stres berdampak rentan mendapatkan cedera dan kondisi kesehatan yang buruk, sehingga seringkali menyebabkan ketidakhadiran dan penurunan produktivitas kerja (Suridjan *et al.*, 2017). Untuk meminimalkan kerugian tersebut diperlukan manajemen stres kerja dan tindakan korektif di tempat kerja agar dapat mengurangi stres akibat pekerjaan di antara karyawan.

METODE

Literature review atau studi pustaka adalah metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini. Data yang digunakan bersumber dari database publikasi ilmiah baik nasional maupun internasional seperti *PubMed*, *Sciscedirect*, *Wiley Online Library*

dan *Google Scholar*, dengan kata kunci “*Occupational Stress, Job Stress, Stress at Work, Work Related Stress, Risk Factors of Stress, Determinan of Stress*”. Peneliti mendapatkan 50 artikel berdasarkan kata kunci lalu kemudian menyeleksi artikel tersebut, memeriksa kelengkapan dan memastikan tidak ada duplikasi artikel. Setelah proses seleksi, didapatkan 25 artikel yang sesuai dengan topik untuk direview. Metode studi pustaka atau kajian literatur yang digunakan untuk mengkaji artikel penelitian atau jurnal penelitian sebelumnya dilakukan secara sistematis dengan mengikuti aturan proses *literature review* agar terhindar dari bias pemahaman yang bersifat subjektif dari peneliti. Setelah mengumpulkan beberapa artikel ilmiah yang telah dipublikasikan maka peneliti menganalisis dan menyimpulkan agar mendapatkan kesimpulan yang sesuai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah dikaji menggunakan metode kajian literatur :

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Aronsson <i>et al.</i> , 2017)	<i>A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms</i>	<i>Systematic Review dengan pendekatan Meta Analysis</i>	Dukungan dalam pekerjaan dan keadilan di tempat kerja yang tinggi merupakan pelindung terjadinya kelelahan emosional. Tuntutan, kontrol pekerjaan yang rendah, beban kerja yang tinggi, penghargaan yang rendah dan ketidakamanan kerja meningkatkan risiko untuk terjadinya kelelahan. Potensi intervensi organisasi diilustrasikan oleh temuan bahwa gejala <i>burnout</i> sangat dipengaruhi oleh faktor struktural seperti tuntutan pekerjaan, dukungan dan kemungkinan untuk melakukan kontrol terhadap pekerjaan.
2.	(TePoel <i>et al.</i> , 2017)	<i>The Impact of Work Demand and Gender on Occupational and Psychosocial Stress in Hispanic Farmworkers</i>	<i>Study of bilingual community member</i>	Tidak ada perbedaan stres yang signifikan pada waktu permintaan kerja rendah dan tinggi. Wanita lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga ($F = 19,06, p < 0,0001$; $F = 11,28, p = 0,0015$) dan lebih sedikit dukungan supervisor ($F = 6,56, p = 0,0135$). Perempuan mengalami lebih banyak konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta lebih sedikit mendapatkan dukungan di tempat kerja. Kelompok ini melaporkan gejala depresi rendah dan tingkat stres sedang; subset melaporkan tingkat tinggi.
3.	(Muis <i>et al.</i> , 2021)	<i>The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia</i>	<i>Cross Sectional</i>	Beban kerja dan jenis kelamin memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Disarankan untuk meminimalkan tingkat stres kerja dengan manajemen stres.
4.	(Kabito <i>et al.</i> , 2020)	<i>Work-related Stress and Associated Factors among Academic Staffs at the University of Gondar, Northwest Ethiopia: An Institution based Cross-sectional Study</i>	<i>Cross Sectional</i>	Prevalensi kejadian stres terkait pekerjaan tinggi. Selanjutnya, diperlukan penekanan yang lebih tinggi pada tuntutan pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, dan kegiatan merokok untuk meringankan beban terkait pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar pada penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor penyebab stres kerja lain, seperti kondisi kerja dan studi skala besar lebih lanjut.
5.	(Cieslak <i>et al.</i> , 2020)	<i>Stress at work: The case of municipal police officers</i>	<i>Cross Sectional</i>	Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat stres pada polisi : kekerasan fisik, kontak dengan bahan menular, bekerja pada

				suhu yang tidak nyaman atau bekerja di lingkungan yang bising, bekerja dengan tergesa-gesa, kurangnya sumber daya yang diperlukan, alat dan bahan di tempat kerja, kebutuhan untuk selalu tersedia. waktu dan ketidakpastian pekerjaan.
6.	(Kinnunen-Amoroso, 2016).	<i>Finish Occupational Health Nurses View of Work Related Stress</i>	<i>Cross Sectional</i>	Terdapat hubungan antara stres dengan pekerjaan. Oleh karena itu diperlukan manajemen stres yang tepat untuk mengatasinya. Hal ini berguna untuk mengurangi tekanan mental yang terjadi.
7.	(Bardhan <i>et al.</i> , 2019)	<i>A Cross Sectional Study Evaluating Psychosocial Job Stress and Health Risk in Emergency Department Nurses</i>	<i>Cross Sectional</i>	Usia, indeks massa tubuh, masa kerja, kerja akhir pekan, lama kerja, dan kerja shift menunjukkan hubungan yang kuat dengan skor komitmen yang berlebihan. Perawat yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan lazim untuk mengalami stres kerja secara psikososial. Stres kerja dapat dikurangi melalui penerapan intervensi penanggulangan stres yang tepat.
8.	(Nappo, 2020)	<i>Job Stress and Interpersonal relationships Cross Country Evidence From the EU15: A Correlation Analysis</i>	<i>Correlation Analysis</i>	Terdapat korelasi yang signifikan antara hubungan interpersonal di dalam dan di luar pekerjaan dan stres kerja. Bantuan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau atasan dapat mengurangi kemungkinan stres di tempat kerja, sementara menerima bantuan dan dukungan dari rekan kerja cenderung meningkatkan kemungkinan terjadinya stres kerja. Namun, menjaga kerja sama dan bergaul dengan baik dengan rekan kerja mengurangi kemungkinan mengalami stres.
9.	(Faraji <i>et al.</i> , 2019)	<i>Occupational Stress and Its Related Demographic Factors Among Iranian CCU Nurses: A Cross-Sectional Study</i>	<i>Cross Sectional</i>	Rata-rata stres kerja perawat adalah $210,13 \pm 40,87$ dari 300, yang berada pada level "sedang hingga tinggi". Rata-rata stres kerja tertinggi terkait dengan subskala dari "Role Overload" ($36,30 \pm 6,98$) dan rerata terendah terkait dengan subskala "Lingkungan Fisik" ($33,58 \pm 9,76$). Tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara stres kerja rata-rata dan variabel jenis kelamin, usia, gelar akademik dan pengalaman kerja.
10.	(D'ettore <i>et al.</i> , 2019)	<i>Gender assessment of job stress in healthcare workers. Implications for practice</i>	<i>Cross Sectional</i>	Berdasarkan penilaian stres akibat kerja, diketahui bahwa perempuan lebih signifikan untuk mengalami stres kerja di bandingkan laki-laki (18.5% vs 9.8% $p < 0.05$). Kurangnya dukungan sosial menjadi faktor penentu kejadian stres pada tenaga kesehatan perempuan. Diperlukan adanya intervensi organisasi dengan tujuan menyediakan desain kerja yang lebih tepat untuk meminimalisir kejadian stres pada pekerja perempuan.
11.	(Alyahya <i>et al.</i> , 2021)	<i>Association between role conflict and ambiguity and stress among nurses in primary health care centers in Saudi Arabia during the coronavirus disease 2019 pandemic A cross-sectional study</i>	<i>Cross Sectional</i>	Ada hubungan antara konflik peran dan ambiguitas dengan kejadian stres pada perawat di Puskesmas di Arab Saudi selama masa pandemi COVID-19.
12.	(Mohebi <i>et al.</i> , 2018)	<i>Job demand control and job stress at work: A cross-sectional study among prison staff</i>	<i>Cross Sectional</i>	Penyebab utama tingginya tingkat stres pada staf penjara adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi dan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan.
13.	(Murat <i>et al.</i> , 2021)	<i>Determination of stress, depression and burnout levels of front-line nurses</i>	<i>Cross Sectional</i>	Burnout terdeteksi pada perawat positif COVID-19 dan tidak mau bekerja secara sukarela selama pandemi. Diperlukan adanya intervensi preventif dan promotif dalam

		<i>during the COVID-19 pandemic</i>		kesehatan mental harus direncanakan dan dilaksanakan untuk meningkatkan kesehatan mental dan menjaga kesejahteraan perawat garis depan selama pandemi, dan untuk mempersiapkan perawat.
14.	(Oshio <i>et al.</i> , 2021)	<i>Role ambiguity as an amplifier of the association between job stressors and workers' psychological ill-being: Evidence from an occupational survey in Japan</i>	<i>Occupational cohort study on social class and health in Japan (Japanese Study of Health, Occupation, and Psychosocial Factors Related Equity [J-HOPE])</i>	Ambiguitas peran secara substansial memperkuat hubungan antara stres kerja dan tekanan psikologis; misalnya, kombinasi tinggi tuntutan pekerjaan dan ambiguitas peran yang tinggi menambah risiko tekanan psikologis sebesar 3,5% (95% interval kepercayaan [CI]: 2,5%–4,5%), dibandingkan dengan 1,4% (95% CI: 0,4%–2,3%) untuk kombinasi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan ambiguitas peran yang rendah.
15.	(Kelly <i>et al.</i> , 2020)	<i>Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction Among Pathology Residents and Fellows</i>	<i>Cross Sectional</i>	Beban kerja menjadi faktor utama penyebab stres kerja, <i>burnout</i> dan keseimbangan hidup-pekerjaan. Faktor penyebab lainnya termasuk faktor organisasi yaitu nilai, aspek lingkungan belajar serta faktor pribadi seperti <i>work-life integration</i> .
16.	(Garcia-Gonzalez <i>et al.</i> , 2020)	<i>Analysis of Stress Factors for Female Professors at Online Universities</i>	<i>Delphi method for the prospective and exploratory</i>	Di antara beberapa faktor risiko yang penting, kelebihan beban mental, tekanan waktu, kurangnya jadwal dan kelelahan emosional menjadi beberapa faktor risiko yang perlu digarisbawahi. Hal ini berkaitan dengan penggunaan dan perluasan informasi teknologi dan sistem di universitas itu sendiri. Diperlukan penelitian lainnya di masa yang akan datang untuk mengembangkan program intervensi yang diperlukan agar terlindung dari stres dan risiko psikososial lainnya.
17.	(Havermans <i>et al.</i> , 2018)	<i>Work stress prevention needs of employees and supervisors</i>	<i>Semi-structured telephone interviews, thematic analysis</i>	Baik karyawan maupun supervisor memerlukan adanya: komunikasi tentang stres kerja, perhatian untuk faktor penentu stres kerja, keadaan yang mendukung pencegahan stres kerja, keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dalam pencegahan stres kerja, dan ketersediaan langkah-langkah pencegahan stres kerja. Baik karyawan dan supervisor menyatakan perlunya supervisor untuk membahas tentang stres kerja. Mereka menginginkan adanya pencegahan terhadap faktor pekerjaan secara psikososial (misalnya, dukungan sosial dan otonomi).
18.	(Getaneh Mekonen <i>et al.</i> , 2022)	<i>Prevalence of work-related stress and its associated factors among bank workers in Gondar city, Northwest Ethiopia : A multi-center cross-sectional study</i>	<i>Cross Sectional</i>	Lebih dari seperlima pekerja bank di kota Gondar mengalami stres terkait pekerjaan. Jenis kelamin, memiliki riwayat penyakit kronis, dan penggunaan alkohol secara signifikan berhubungan dengan stres terkait pekerjaan.
19.	(Mekonen <i>et al.</i> , 2022)	<i>Work-related stress among nurses working in northwest Amhara Referral Hospitals ; a burden for hospitals</i>	<i>Cross Sectional</i>	Lebih dari seperempat perawat mengalami stres terkait pekerjaan. Kelelahan, interupsi, dan melakukan kesalahan secara signifikan terkait dengan stres terkait pekerjaan. Lebih baik mengurangi kelelahan, meminimalkan gangguan kerja, dan mengurangi terjadinya kesalahan melalui penerapan prosedur dengan benar untuk mengurangi stres terkait pekerjaan.
20.	(Ellison & Caudill, 2020)	<i>Working on local time: Testing the job-demand-control-support model of stress with jail officers</i>	<i>Cross Sectional</i>	Beban kerja yang berlebihan, persepsi staf yang tidak memadai, masalah peran, kontrol atau otonomi yang kurang, kurangnya dukungan di tempat kerja atau rumah, dan paparan kekerasan berkaitan dengan tingkat stres yang lebih tinggi di antara petugas penjara.

21.	(Ryu et al., 2019)	<i>Occupational Stress among Field Epidemiologists in Field Epidemiology Training Programs from the Public Health Sector</i>	<i>Cross Sectional</i>	Lebih dari separuh peserta pelatihan dalam program tersebut mengalami stres kerja akibat peran berlebih (konflik peran) dan lingkungan fisik. Diperlukan suatu upaya tambahan untuk perbaikan program pelatihan yang untuk mengurangi stres kerja.
22.	(Hsieh & Tsai, 2019)	<i>Effects of social support on the stress-health relationship: Gender comparison among military personnel</i>	<i>Literature Review</i>	Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja merupakan faktor penting dalam menahan dampak kesehatan yang dirasakan akibat stres kerja, di samping itu juga dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental di kalangan personel militer. Personel militer laki-laki dengan tingkat stres tinggi dan lebih banyak mendapat dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dibandingkan personel militer perempuan, lebih kecil peluangnya untuk mendapatkan masalah kesehatan fisik dan mental. Implikasi manajerial dan saran dapat berfungsi sebagai referensi dalam mengelola stres terkait pekerjaan, meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja militer, dan mengurangi ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan personel militer di Taiwan.
23.	(Giorgi et al., 2019)	<i>Work-related stress in the banking sector: A study on an Italian aged population of over 2,000 workers</i>	<i>Structural Modelling Equation</i>	Kebijakan organisasi dikaitkan dengan faktor korelasi stres ($\beta = 0,468$) dan persepsi dukungan supervisor dan dukungan sosial ($\beta = 0,710$). Persepsi kedua parameter berhubungan dengan hasil stres ($\beta = 0,365$). Model yang diusulkan hasil yang lebih baik daripada model kompetitif, di mana mediasi total diuji, daripada model parsial ($p < 0,001$).
24.	(Inoue et al., 2018)	<i>Interaction effect of job insecurity and role ambiguity on psychological distress in Japanese employees: a cross-sectional study</i>	<i>Cross Sectional</i>	Studi ini menunjukkan bahwa tingkat peran ganda (<i>role ambiguity</i>) yang lebih tinggi memperkuat hubungan <i>Job Insecurity</i> (JI) dengan tekanan psikologis, setidaknya di antara karyawan tetap pria Jepang.
25.	(Mahmood Alvi et al., 2021)	<i>Predictors of Occupational Stress in Manufacturing Industries</i>	<i>Literature Review</i>	Pekerja yang sudah menikah secara signifikan memiliki skor stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang tidak menikah. Skor stres kerja pada pekerja sektor swasta secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja sektor publik. Status perkawinan merupakan unsur yang paling menonjol, disusul kemudian dengan jenis kelamin dan kepemilikan organisasi sebagai prediktor stres kerja di antara karyawan di unit industri. Program manajemen stres di tempat kerja dapat dilakukan untuk membantu karyawan wanita mengatasi stres kerja. Organisasi swasta juga perlu meningkatkan insentif agar mereka dapat terbebas dari stres kerja.

Stres Kerja

Menurut *International Labour Organization* (ILO) stres kerja merupakan salah satu masalah terbesar dari berbagai negara dan jenis pekerjaan. Stres dapat menyebabkan berbagai dampak negatif terhadap kesehatan misalnya seperti gangguan pencernaan, gangguan peredaran darah serta gangguan psikososial yang membuat turunnya produktivitas (ILO, 2012). Stres akibat pekerjaan adalah suatu respon yang ditunjukkan oleh pekerja ketika tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan kemampuan yang

mereka miliki, dan merupakan suatu tantangan bagi mereka untuk bisa mengatasinya (WHO, 2003).

Risiko psikososial dan stres terkait pekerjaan termasuk salah satu masalah yang paling menantang dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Stres kerja berdampak signifikan pada kesehatan individu, organisasi dan ekonomi nasional. Sekitar setengah dari pekerja Eropa menganggap stres sebagai hal biasa di tempat kerja mereka, dan itu berkontribusi pada sekitar setengah dari semua hari kerja yang hilang (EU-OSHA, 2021).

Stres terkait pekerjaan ditentukan oleh bahaya psikososial ditemukan dalam organisasi kerja, desain kerja dan hubungan kerja, dan terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai, atau ketika melebihi kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja, atau ketika pengetahuan atau kemampuan pekerja individu atau kelompok untuk mengatasinya tidak sesuai dengan harapan budaya organisasi suatu perusahaan atau organisasi (ILO, 2016).

Jenis Stres

Pengelompokkan stres dibagi menjadi 2 yaitu :

Eustress

Eustress yaitu respon terhadap stresor yang bersifat positif dan menguntungkan seperti munculnya rasa bahagia, rasa bangga, menerima tuntutan kerja sebagai tantangan, merasa cukup terampil dan mampu, memotivasi untuk mencetak prestasi, semangat kerja yang tinggi, produktivitas tinggi, adanya harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatkan kreativitas dalam situasi yang kompetitif.

Distress

Distress yaitu respon terhadap stresor yang bersifat negatif dan merugikan, seperti perasaan jenuh, putus asa, frustrasi, kecewa, lelah, gangguan tidur, mudah terpancing emosi, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, ragu dalam mengambil sikap dan keputusan, hilangnya motivasi dan meningkatnya ketidakhadiran.

Faktor Penyebab Stres Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kabito *et al* (2020) menjelaskan bahwa prevalensi stres akibat pekerjaan yang tinggi disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dan kontrol terhadap pekerjaan. Hal yang sama juga diungkapkan Mohebi *et al* (2018) dalam penelitiannya yang berjudul " *Job demand control and job stress at work: A cross-sectional study among prison staff* " menyebutkan bahwa penyebab utama tingginya tingkat stres pada staf penjara adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi dan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Muis *et al* (2021) yang mengemukakan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kejadian stres kerja.

Ambiguitas peran secara substansial memperkuat hubungan antara stres kerja dan tekanan psikologis misalnya, kombinasi tinggi tuntutan pekerjaan dan ambiguitas peran yang tinggi menambah risiko tekanan psikologis. Hal ini diungkapkan oleh Oshio *et al* (2021) dalam hasil penelitiannya yang berjudul " *Role ambiguity as an amplifier of the association between job stressors and workers' psychological ill-being: Evidence from an occupational survey in Japan* ". Data tersebut sejalan dengan hasil penelitian Alyahya *et al* (2021) yang menjelaskan bahwa kejadian

stres pada perawat di Puskesmas di Arab Saudi selama masa pandemi COVID-19 berkaitan dengan konflik peran dan ambiguitas. Hasil penelitian Ryu *et al* (2019) yang berjudul " *Occupational Stress among Field Epidemiologists in Field Epidemiology Training Programs from the Public Health Sector* " juga menyebutkan bahwa peran berlebih (konflik peran) dan lingkungan fisik telah menyebabkan lebih dari separuh peserta pelatihan dalam program tersebut mengalami stres kerja.

Dalam penelitian Nappo (2020), dijelaskan bahwa hubungan interpersonal baik di dalam dan di luar pekerjaan memiliki korelasi yang signifikan dengan kejadian stres kerja. Bantuan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau atasan dapat mengurangi kemungkinan stres di tempat kerja, sementara menerima bantuan dan dukungan dari rekan kerja cenderung meningkatkan kemungkinan terjadinya stres kerja. Namun, menjaga kerja sama dan bergaul dengan baik dengan rekan kerja mengurangi kemungkinan mengalami stres. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hsieh & Tsai (2019) yang berjudul " *Effects of social support on the stress-health relationship: Gender comparison among military personnel* " yang mengemukakan bahwa dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja merupakan faktor penting dalam menahan dampak kesehatan yang dirasakan akibat stres kerja, di samping itu juga dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh D'ettore *et al* (2019) yang berjudul " *Gender assessment of job stress in healthcare workers* " menjelaskan bahwa perempuan lebih signifikan untuk mengalami stres kerja dibandingkan laki-laki. Kurangnya dukungan sosial menjadi faktor penentu kejadian stres pada perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis *et al* (2021), pada penelitiannya yang berjudul " *The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia* " yang mengemukakan bahwa jenis kelamin memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja, perempuan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Data ini didukung pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh TePoel *et al* (2017) yang menjelaskan bahwa perempuan mengalami stres yang lebih tinggi daripada laki-laki karena perempuan lebih banyak mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta lebih sedikit mendapatkan dukungan di tempat kerja.

Pencegahan Stres Kerja

Pada dasarnya stres kerja merupakan bahaya psikososial yang dapat dicegah dan dikendalikan. Menurut WHO (2003), ada tiga langkah yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya stres kerja, yaitu pencegahan primer (melalui penerapan penyesuaian ergonomik, desain lingkungan kerja dan pekerjaan yang

disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja, serta melakukan pengembangan organisasi dan manajemen), pencegahan sekunder (melalui pemberian pendidikan dan pelatihan kepada pekerja untuk mencegah dan mengurangi stres kerja) dan pencegahan tersier (menaikkan tingkat sensitivitas dan respon sistem manajemen serta meningkatkan pelayanan kesehatan kerja). Pencegahan tersier menitikberatkan pada peningkatan respon serta efisiensi pelayanan kesehatan kerja. Pada langkah pencegahan ini juga dapat diupayakan pengembangan program manajemen stres kerja).

SIMPULAN

Stres terkait pekerjaan ditentukan oleh bahaya psikososial ditemukan dalam organisasi kerja, desain kerja dan hubungan kerja, dan terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai, atau ketika melebihi kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja, atau ketika pengetahuan atau kemampuan pekerja individu atau kelompok untuk mengatasinya tidak sesuai dengan harapan budaya organisasi suatu perusahaan atau organisasi. Umumnya tindakan untuk mengurangi stres kerja harus memprioritaskan pada perubahan organisasi untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Akan tetapi, meskipun sudah melakukan upaya yang terbaik sekalipun untuk memperbaiki kondisi kerja tidak mungkin bisa menghilangkan stres sepenuhnya bagi semua pekerja. Oleh karena itu, kombinasi antara perubahan organisasi dan manajemen stres seringkali merupakan pendekatan yang paling tepat dan berguna untuk mencegah terjadinya stres di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al Asy Ari, A. H., & Zulkifli. (2020). Faktor-Faktor Yang Menentukan Stres Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 3(September), 133–145.
- [2] Alyahya, S. A., Al-Mansour, K. A., Alkohaiz, M. A., & Almalki, M. A. (2021). Association between role conflict and ambiguity and stress among nurses in primary health care centers in Saudi Arabia during the coronavirus disease 2019 pandemic A cross-sectional study. *Medicine (United States)*, 100(37), 1–5. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000027294>
- [3] Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- [4] Bardhan, R., Heaton, K., Davis, M., Chen, P., Dickinson, D. A., & Lungu, C. T. (2019). A cross sectional study evaluating psychosocial job stress and health risk in emergency department nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph16183243>
- [4] Cieślak, I., Kielan, A., Olejniczak, D., Panczyk, M., Jaworski, M., Gałazkowski, R., Pękala, J. R., Iwanow, L., Zarzeka, A., Gotlib, J., & Mikos, M. (2020). Stress at work: The case of municipal police officers. *Work*, 65(1), 145–152. <https://doi.org/10.3233/WOR-193067>
- [5] D'ettore, G., Pellicani, V., & Vullo, A. (2019). Gender assessment of job stress in healthcare workers. Implications for practice. *Medicina Del Lavoro*, 110(1), 22–28. <https://doi.org/10.23749/mdl.v110i1.7421>
- [6] Ellison, J. M., & Caudill, J. W. (2020). Working on local time: Testing the job-demand-control-support model of stress with jail officers. *Journal of Criminal Justice*, 70(August), 101717. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101717>
- [7] Faraji, A., Karimi, M., Azizi, S. M., Janatolmakan, M., & Khatony, A. (2019). Occupational stress and its related demographic factors among Iranian CCU nurses: A cross-sectional study. *BMC Research Notes*, 12(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4674-5>
- [7] García-González, M. A., Torrano, F., & García-González, G. (2020). Analysis of stress factors for female professors at online universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082958>
- [8] Getaneh Mekonen, E., Shetie Workneh, B., Seid Ali, M., Fentie Abegaz, B., Wassie Alamirew, M., & Aemro Terefe, A. (2022). Prevalence of work-related stress and its associated factors among bank workers in Gondar city, Northwest Ethiopia: A multi-center cross-sectional study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 16(November 2021), 100386. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.100386>
- [9] Giorgi, G., Montes, A. A., Rapisarda, V., Campagna, M., Garzaro, G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2019). Work-related stress in the banking sector: A study on an Italian aged population of over 2,000 workers. *Medicina Del Lavoro*, 110(1), 11–21. <https://doi.org/10.23749/mdl.v110i6.7125>
- [10] Hadiningrum, S. A., Psikologi, F., Diponegoro, U., & Kerja, S. (2012). *Karyawan Bagian Marketing Di Pt New Ratna Motor " Nasmoco Group . "* 1–10.

- [11] Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., Van Der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, *18*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>
- [12] Health and Safety Executive. (2019). *Health and Safety at Work Summary Statistics for Great Britain 2019*. <https://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1819.pdf>
- [13] Health and Safety Executive. (2020). Health and safety at work Summary statistics for Great Britain 2020. *Macbeth*, 21–22. <https://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1819.pdf>
- [14] Hsieh, C. M., & Tsai, B. K. (2019). Effects of social support on the stress-health relationship: Gender comparison among military personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph16081317>
- [15] ILO. (2012). *Stress Prevention at Work Checkpoints. Practical improvements for stress prevention in the workplace*. International Labour Organization.
- [16] Inoue, A., Kawakami, N., Eguchi, H., & Tsutsumi, A. (2018). Interaction effect of job insecurity and role ambiguity on psychological distress in Japanese employees: a cross-sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *91*(4), 391–402. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1288-5>
- [17] Kabito, G. G., Wami, S. D., Chercos, D. H., & Mekonnen, T. H. (2020). Work-related Stress and Associated Factors among Academic Staffs at the University of Gondar, Northwest Ethiopia: An Institution-based Cross-sectional Study. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, *30*(2), 223–232. <https://doi.org/10.4314/ejhs.v30i2.10>
- [18] Kelly, M., Soles, R., Garcia, E., & Kundu, I. (2020). Job Stress, Burnout, Work-Life Balance, Well-Being, and Job Satisfaction among Pathology Residents and Fellows. *American Journal of Clinical Pathology*, *153*(4), 449–469. <https://doi.org/10.1093/ajcp/aqaa013>
- [19] Lu, J., Chen, B., Chen, T., Guo, S., Xue, X., Chen, Q., Zhao, M., Xia, L., Zhu, Z., Zheng, L., & Yin, H. (2017). Comprehensive metabolomics identified lipid peroxidation as a prominent feature in human plasma of patients with coronary heart diseases. *Redox Biology*, *12*(March), 899–907. <https://doi.org/10.1016/j.redox.2017.04.032>
- [20] Mahmood Alvi, S., Humayoun Khan, S., & Bano, S. (2021). Predictors of Occupational Stress in Manufacturing Industries. *Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences*, *5*(3), 35–42. <https://doi.org/10.33152/jmpshs-5.3.4>
- [21] Mekonen, E. G., Gebrie, M. H., & Jemberie, S. M. (2022). Work-related stress among nurses working in northwest Amhara Referral Hospitals; a burden for hospitals. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, *17*(October 2021), 100486. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100486>
- [22] Mohebi, S., Parham, M., Sharifirad, G., & Gharlipour, Z. (2018). *Social Support and Self - Care Behavior Study*. *January*, 1–6. <https://doi.org/10.4103/jehp.jehp>
- [23] Muis, M., Wahyu, A., Mallapiang, F., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Rezkiah, N. (2021). The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia. *Gaceta Sanitaria*, *35*, S428–S431. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.068>
- [24] Murat, M., Köse, S., & Savaşer, S. (2021). Determination of stress, depression and burnout levels of front-line nurses during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Mental Health Nursing*, *30*(2), 533–543. <https://doi.org/10.1111/inm.12818>
- [25] Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: A correlation analysis. *BMC Public Health*, *20*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09253-9>
- [26] NIOSH. (1998). *Stress At Work*.
- [27] Oshio, T., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2021). Role ambiguity as an amplifier of the association between job stressors and workers' psychological ill-being: Evidence from an occupational survey in Japan. *Journal of Occupational Health*, *63*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12310>
- [28] Ryu, S., Kim, Y. W., Kim, S., Liao, Q., Cowling, B. J., & Lee, C. S. (2019). Occupational stress among field epidemiologists in field epidemiology training programs from the public health sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(18), 1–9. <https://doi.org/10.3390/ijerph16183427>
- [29] Stranks, J. (2005). *Stress at Work , Management and Prevention*. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- [30] Suridjan, I., Herrmann, N., Adibfar, A., Saleem, M., Andrezza, A., Oh, P. I., & Lanctôt, K. L. (2017). Lipid Peroxidation Markers in Coronary Artery Disease Patients with Possible Vascular Mild Cognitive Impairment. *Journal of Alzheimer's Disease*, *58*(3), 885–896. <https://doi.org/10.3233/JAD-161248>
- [31] TePoel, M., Rohlman, D., & Shaw, M. (2017). The impact of work demand and gender on occupational and

psychosocial stress in Hispanic Farmworkers. *Journal of Agricultural Safety and Health*, 23(2), 109–123.
<https://doi.org/10.13031/jash.11753>

[32] WHO. (2003). *Work Organization and Stress. Protecting Workers's Health Series* (No. 3). World Health Organization.