



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA PEGAWAI  
DINAS KESEHATAN KOTA DEPOK**

**SKRIPSI**

**ANDI AMALIA WILDANI**

**NPM: 0806316114**

**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
PROGRAM STUDI SARJANA  
DEPOK  
JUNI 2012**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA PEGAWAI  
DINAS KESEHATAN KOTA DEPOK**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Keperawatan

**ANDI AMALIA WILDANI**

**NPM: 0806316114**

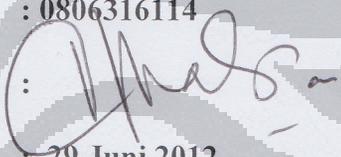
**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
PROGRAM STUDI SARJANA  
DEPOK  
JUNI 2012**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Andi Amalia Wildani

NPM : 0806316114

Tanda Tangan : 

Tanggal : 29 Juni 2012

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Andi Amalia Wildani  
NPM : 0806316114  
Program Studi : Ilmu Keperawatan  
Judul Skripsi : Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok

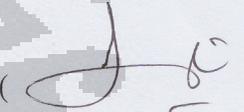
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Ns. Sukihananto, S.Kep., M.Kep

(  )

Penguji : Sigit Mulyono, S.Kp., MN

(  )

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Jumat, 29 Juni 2012

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

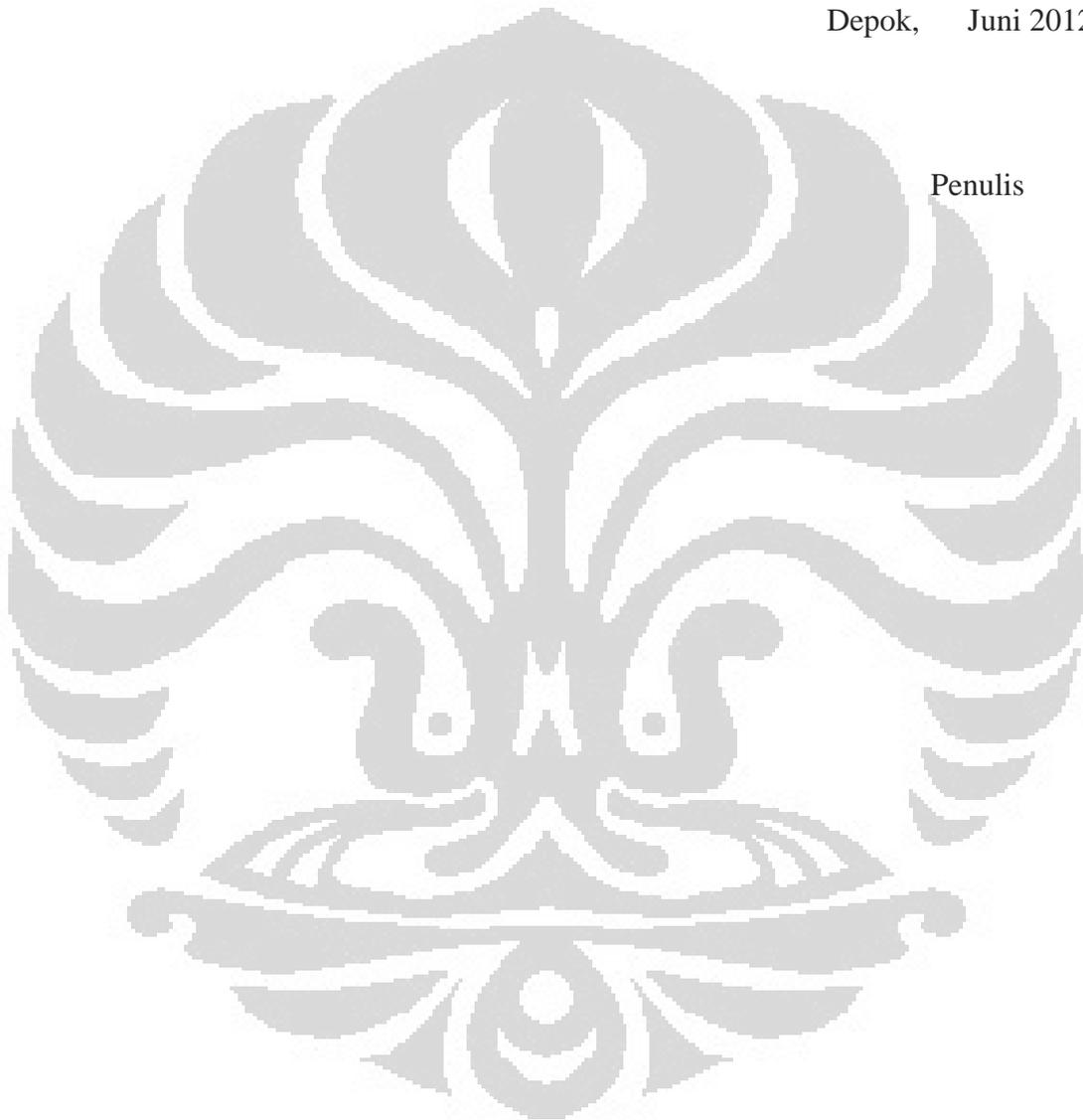
- 1) Ibu Dewi Irawaty, MA., PhD selaku dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan serta nasehat selama penulis menjalani studi di FIK UI.
- 2) Ibu Kuntarti, SKp., M.Biomed selaku koordinator Mata kuliah Tugas Akhir dan Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia yang telah memberikan masukan dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.
- 3) Ibu Novi Helena Catharina Daulima., S.Kp., MSc selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan dan masukan berharga dalam penyusunan proposal skripsi.
- 4) Bapak Ns. Sukihananto, SKp., M.Kep selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan dan masukan berharga dalam penyusunan skripsi ini.
- 5) Ibu Dessie Wanda., S.Kp., MN selaku pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, kritik, dan saran yang membangun selama proses penyusunan skripsi ini.
- 6) Ibu Dr. Yati Afiyanti., SKp., MN selaku koordinator Mata kuliah Riset Keperawatan yang telah memberikan masukan dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.
- 7) Ibu Imami Nur Rachmawati, SKp., Msc dan Astuti Yuni Mursasi, SKp., MN selaku dosen fasilitator Mata Kuliah Riset Keperawatan yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan serta nasehat selama menjalani penyusunan Skripsi ini.

- 8) Bapak drg. Hardiono, Sp. BM selaku kepala dinas dan seluruh jajarannya yang telah memberikan ijin untuk dilakukan penelitian di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok.
- 9) Ibu dr. Dewi Damayanti selaku Kabid Yankesmas Dinas Kesehatan Kota Depok dan pembimbing lapangan yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, kritik, dan saran yang membangun selama proses penyusunan skripsi ini;
- 10) Mba Fitri selaku staf pelaksana subbag Umum Dinas Kesehatan Kota Depok yang telah meluangkan waktunya untuk membuat surat-surat perijinan penelitian.
- 11) Pegawai-pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Depok selaku responden. Terima kasih atas partisipasinya dalam penelitian ini.
- 12) Teristimewa dan tercinta kedua orang tua, Andi Muh. Ilyas Latief dan Hj. Andi Nahriah Ame yang tak henti-hentinya mendoakan, memberikan dukungan moril dan materilnya, mendidik dan membesarkan saya dengan cinta dan kasih sayang, serta Pung Nelis, Ina, Aso, Ria sebagai kakak-kakak saya dan adik-adik saya Ica, Ullah dan Anna yang tersayang atas semua perhatiannya dan semangatnya. *You are my energy, my mood booster, my soul, and my everything for me.*
- 13) Seluruh keluarga besar, terutama Umar Haya, SH, M.H yang telah memberikan doa, dukungan, cinta kasih sayang dan dorongan baik berupa moril maupun material;
- 14) Teristimewa Muhammad Nakib Rabbani yang telah memberikan doa, dukungan, cinta kasih sayang dan terima kasih atas kesabarannya, kesetiiaannya dan selalu menyemangati selama penyusunan skripsi ini.
- 15) Sahabat-sahabat tersayang Yunita, Mirda, Memey, Ananda, Rara, Miscok, Asih, Iput, Mba Oy, Nyonyo, Nike, Risa, Arum dan teman-teman satu bimbingan yang telah memberikan semangat dan *sharing* selama penyusunan skripsi ini;
- 16) Teman-teman seperjuangan FIK UI 2008 yang telah memberikan semangat dan bantuan kepada saya hingga penyelesaian skripsi ini; dan
- 17) Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, Juni 2012

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Amalia Wildani  
NPM : 0806316114  
Program Studi : Sarjana Ilmu Keperawatan  
Fakultas : Ilmu Keperawatan  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai  
Dinas Kesehatan Kota Depok”**

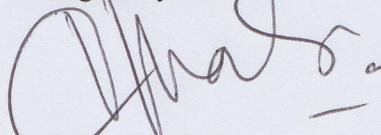
berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 29 Juni 2012

Yang menyatakan



(Andi Amalia Wildani)

## ABSTRAK

Nama : Andi Amalia Wildani  
Program Studi : Sarjana Ilmu Keperawatan  
Judul : Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok

Dinas Kesehatan Kota Depok merupakan pelaksana pembangunan kesehatan kota Depok. Pegawai dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi untuk merencanakan dan melaksanakan program-program kesehatan untuk masyarakat di Depok, akan tetapi seringkali hal ini dianggap memberikan tekanan yang dapat menimbulkan stres kerja. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif sederhana dengan tujuan untuk mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 89 responden didapatkan 32,6% stres kerja ringan, 34,8% stres kerja sedang dan 32,6% stres kerja berat. Stres kerja perlu dikendalikan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok sebagai upaya pengendalian dengan pencegahan terhadap terjadinya penyakit akibat kerja dan penurunan produktivitas kerja.

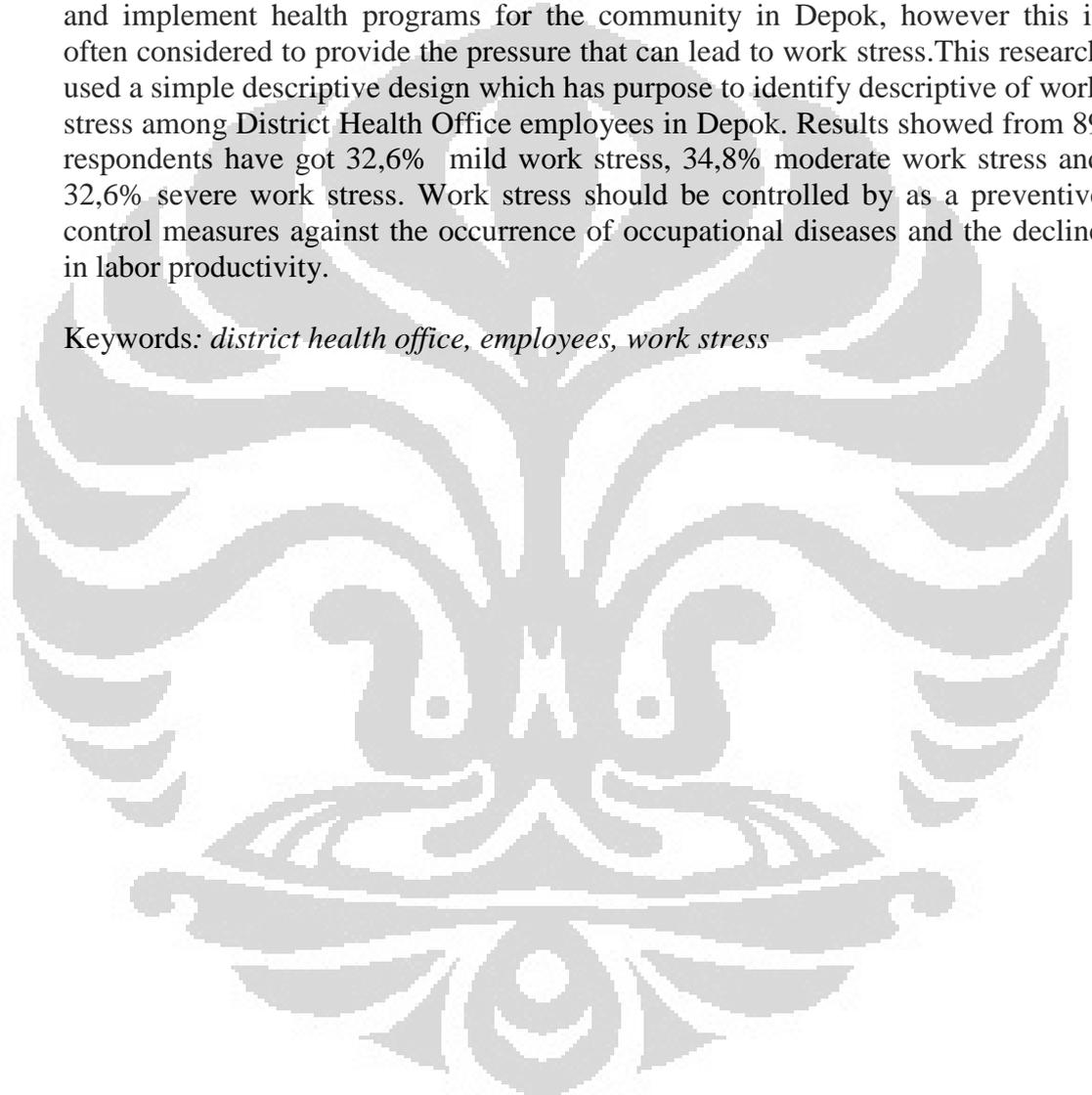
Kata kunci: dinas kesehatan, pegawai, stres kerja

## ABSTRACT

Name : Andi Amalia Wildani  
Study Program : Nursing  
Title : Descriptive of Work Stress among District Health Office Employees in Depok

District Health Office is implementing health development in Depok. The employees are required to have a disciplined work ethic and a high time to plan and implement health programs for the community in Depok, however this is often considered to provide the pressure that can lead to work stress. This research used a simple descriptive design which has purpose to identify descriptive of work stress among District Health Office employees in Depok. Results showed from 89 respondents have got 32,6% mild work stress, 34,8% moderate work stress and 32,6% severe work stress. Work stress should be controlled by as a preventive control measures against the occurrence of occupational diseases and the decline in labor productivity.

Keywords: *district health office, employees, work stress*



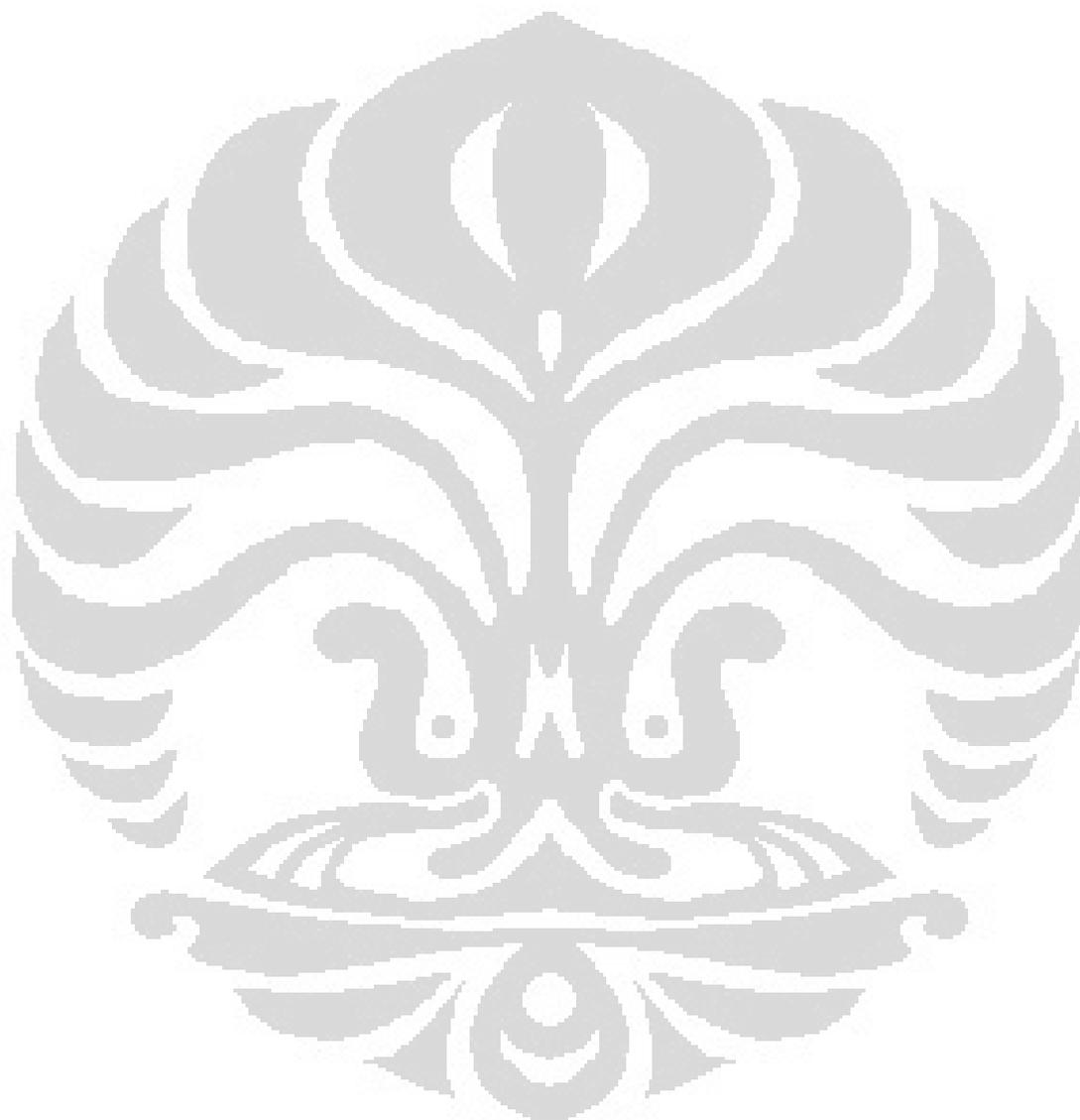
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.4.1 Tujuan Umum .....	7
1.4.2 Tujuan Khusus .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.5.1 Bagi Pelayanan Keperawatan .....	8
1.5.2 Bagi Dinas Kesehatan Kota Depok .....	8
1.5.3 Bagi Pekerja .....	8
1.5.4 Bagi Peneliti .....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Stres Kerja .....	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja .....	10
2.1.2 Penyebab Stres Kerja .....	11
2.1.3 Gejala-Gejala Stres Kerja .....	15
2.1.4 Tingkat Stres Kerja .....	16
2.1.5 Dampak Stres Kerja .....	17
2.1.6 Pengukuran Stres Kerja .....	18
2.2 Produktivitas Kerja .....	19
2.3 Karakteristik Individu .....	21
2.3.1 Jenis Kelamin .....	21
2.3.2 Status Perkawinan .....	22
2.3.3 Usia .....	23
2.3.4 Tingkat Pendidikan .....	24
2.3.5 Masa Kerja .....	25
2.4 Kerangka Teori .....	25

<b>BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL</b>	
3.1 Kerangka Konsep .....	27
3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	28
<b>BAB 4 METODE PENELITIAN</b>	
4.1 Desain Penelitian .....	31
4.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
4.2.1 Populasi Penelitian .....	31
4.2.2 Sampel Penelitian .....	31
4.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
4.4 Etika Penelitian .....	35
4.5 Alat Pengumpulan Data .....	37
4.6 Instrumen Penelitian .....	37
4.6.1 Kuesioner Karakteristik Individu (Kode A) .....	37
4.6.2 Kuesioner Stres Kerja (Kode B) .....	38
4.7 Uji Instrumen .....	39
4.7.1 Uji Validitas .....	40
4.7.2 Uji Realibilitas .....	40
4.8 Proses Pengumpulan Data .....	41
4.9 Pengolahan dan Analisis Data .....	42
4.9.1 Pengolahan Data .....	42
4.9.2 Analisis Data .....	43
4.10 Sarana Penelitian .....	44
<b>BAB 5 HASIL PENELITIAN</b>	
5.1 Distribusi Karakteristik Responden .....	45
5.2 Variabel Penelitian .....	48
5.2.1 Tingkat Stres Kerja .....	48
5.2.2 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Karakteristik Responden ...	49
<b>BAB 6 PEMBAHASAN</b>	
6.1 Pembahasan Hasil Penelitian .....	53
6.1.1 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Karakteristik Responden....	53
6.2.2 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Gejala Fisik, Emosi dan Perilaku .....	61
6.2.3 Tingkat Stres Kerja .....	64
6.2.3 Produktivitas Kerja berdasarkan Tingkat Stres Kerja.....	66
6.3 Keterbatasan Penelitian .....	68
6.4 Implikasi untuk Keperawatan .....	68
<b>BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
7.1 Kesimpulan .....	71
7.2 Saran .....	71
4.2.1 Bagi Dinas Kesehatan Depok .....	72

4.2.2 Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan .....	73
4.2.2 Bagi Pelayanan Keperawatan .....	73
4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya .....	73

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b>	Definisi Operasional Variabel .....	28
<b>Tabel 4.1</b>	Distribusi Pernyataan Kuesioner .....	38
<b>Tabel 4.2</b>	Interpretasi Nilai Pernyataan Kuesioner .....	39
<b>Tabel 4.3</b>	Teknik Analisis Variabel Penelitian Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok .....	43
<b>Tabel 5.1</b>	Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Perkawinan Responden di Kantor Dinas Kesehatan Kota Depok, Mei 2012 (n=89) .....	49
<b>Tabel 5.2</b>	Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Responden di Kantor Dinas Kesehatan Kota Depok, Mei 2012 (n=89) .....	50

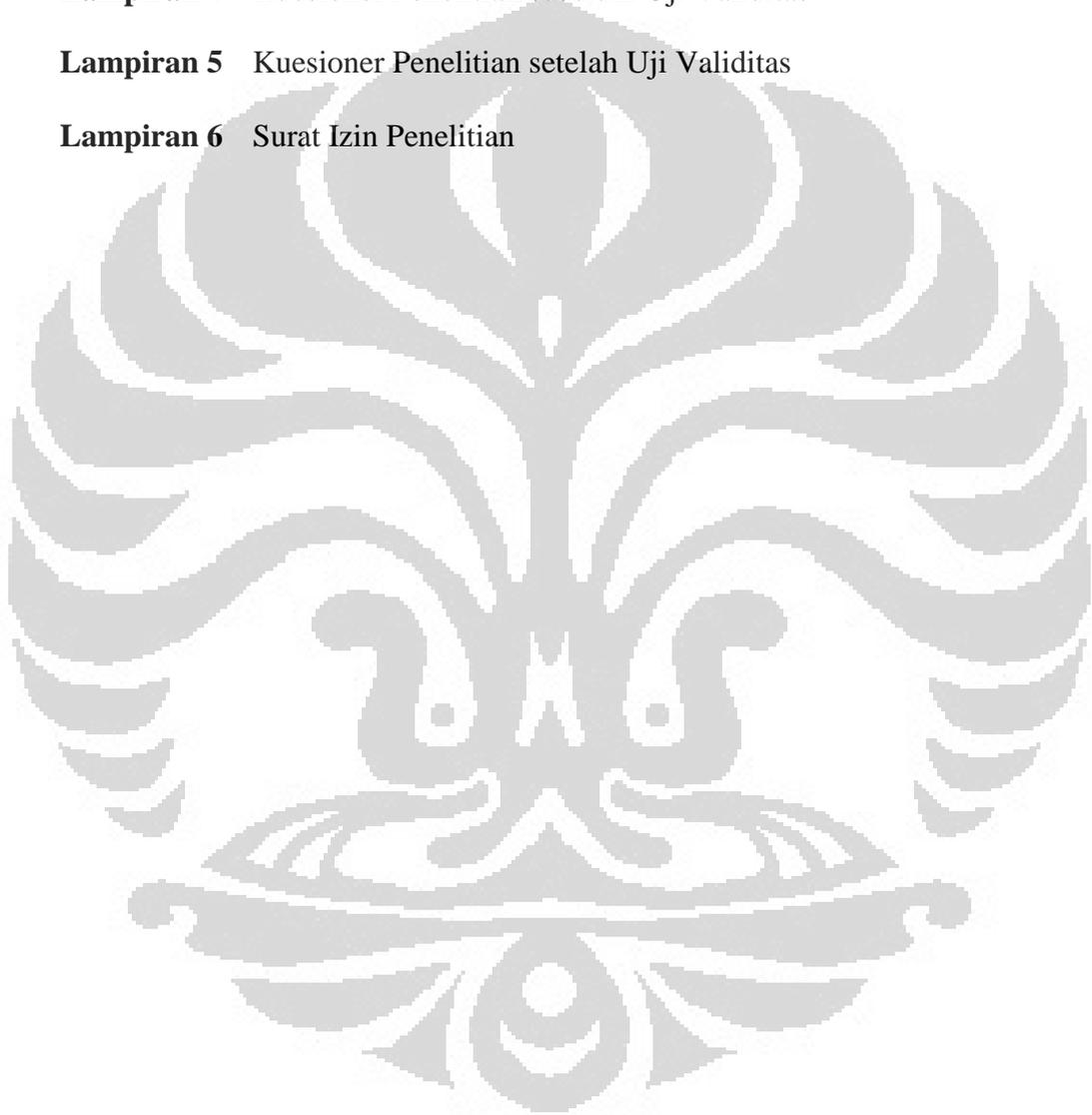


## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b>	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
<b>Gambar 2.2</b>	Kurva Hubungan U-Terbalik antara Stres dan Produktivitas .....	21
<b>Gambar 2.3</b>	Kerangka Teori .....	26
<b>Gambar 3.1</b>	Kerangka Konsep Penelitian.....	27
<b>Gambar 5.1</b>	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
<b>Gambar 5.2</b>	Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan....	45
<b>Gambar 5.3</b>	Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	45
<b>Gambar 5.4</b>	Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan..	46
<b>Gambar 5.5</b>	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja .....	46
<b>Gambar 5.6</b>	Tingkat Stres Kerja berdasarkan Gejala Fisik, Emosi dan Perilaku .....	47
<b>Gambar 5.7</b>	Tingkatan Stres Kerja Pegawai Dinkes Depok.....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Jadwal Kegiatan Penelitian
- Lampiran 2** Lembar Informasi Penelitian (*Informed*)
- Lampiran 3** Lembar Persetujuan Responden (*Consent*)
- Lampiran 4** Kuesioner Penelitian sebelum Uji Validitas
- Lampiran 5** Kuesioner Penelitian setelah Uji Validitas
- Lampiran 6** Surat Izin Penelitian



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Stres merupakan suatu istilah yang sangat sering diucapkan oleh banyak orang bahkan kita sendiri mungkin sering mengucapkannya, dimana stres ini merupakan suatu efek positif dan negatif yang dialami oleh seseorang yang mengalami perubahan secara fisik, sosial, ekonomi, atau kehilangan peran karena kecelakaan (Stuart & Laraia, 2005). Stres juga bisa diartikan sebagai ketegangan fisiologis atau psikologis yang dapat mempengaruhi pada setiap atau semua dimensi kemanusiaan seperti fisik, perkembangan, emosional, intelektual, sosial, dan spiritual yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan (Potter & Perry, 2005).

Kehidupan seseorang tidak dapat dipisahkan dari stres, karena stres ini dapat terjadi dimana saja, kapan saja dan dapat dialami oleh siapa saja. Stres yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari bisa pada kondisi apapun dan dimanapun. Stres yang dialami seseorang tidak hanya di lingkungan keluarga tetapi juga di tempat kerja. Menurut Gitusudarmo & Nyoman (2000) suatu organisasi dan lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang bekerja dan menjadi bagian dari hubungan dengan orang lain dan tempat beradanya sejumlah stres yang disebabkan oleh ketidaktahuan manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri.

Manusia pada umumnya memiliki beberapa tingkat tantangan dan kesulitan kerja di setiap pekerjaannya. Kesulitan kerja itu sendiri sebenarnya tidak menimbulkan kejenuhan, tetapi kurang kendali pekerja terhadap situasi kerjanya yang menimbulkan ketidakpastian, frustrasi, berkurangnya motivasi dan akhirnya menimbulkan kejenuhan. Kejenuhan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan ini akan dengan mudah menimbulkan ketegangan yang biasa disebut dengan stres kerja (Rini, 2002).

Stres yang dialami dapat disebabkan dari setiap aspek di pekerjaan, akan tetapi pekerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres bagi dirinya. Tekanan yang dirasakan oleh pekerja dapat berasal dari faktor-

faktor intrinsik dalam pekerjaan yang menimbulkan kebosanan karena pekerjaan berulang-ulang dan tempat kerja yang bising, konflik peran, adanya karir yang tidak berkembang, hubungan yang buruk dengan rekan sekerja maupun dengan atasan, ditambah lagi adanya struktur organisasi yang jelek, aturan main yang terlalu kaku, sedikitnya keterlibatan atasan, serta ciri individu dalam menanggapi situasi yang dihadapi. Pekerja dalam interaksinya dengan pekerjaan juga dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain selain di tempat kerjanya seperti di rumah, diperkumpulan dan sebagainya (Munandar, 2001). Hampir 50-75 % dari seluruh kunjungan kepada dokter, langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan stres (Panggabean, 2003).

Studi di Eropa menemukan banyaknya prevalensi stres kerja dan menjadikannya sebuah masalah penting. Sebuah yayasan di Eropa yang berfungsi untuk perbaikan hidup dan kondisi kerja tersebut mengadakan survey untuk kedua kalinya, mereka menemukan bahwa satu dari empat pekerja merasa stres oleh pekerjaannya. Survey tersebut juga menemukan bahwa stres kerja yang dialami akan sedikit berbeda pada tiap-tiap negara yang berbeda (Greenberg, 2002).

Studi lain di Inggris diperkirakan lebih dari 40 juta hari kerja telah hilang tiap tahun akibat penyakit yang berhubungan dengan stres. Hasil penelitian *Labour force Survey* (1990, dalam Harrianto, 2005) menunjukkan 182.700 kasus stres akibat kerja di Inggris, sedangkan pada tahun 1995 *Survey of Self Reported Work-Related Ill Health (SWI)* di Inggris menyatakan 500.000 individu yang percaya bahwa dirinya menderita gangguan kesehatan akibat stres di tempat kerjanya, tetapi dari sejumlah ini hanya 216.000 individu yang sungguh-sungguh sakit, dengan mempertimbangkan perbedaan-perbedaan metode penelitian, diperkirakan dari tahun 1990 sampai tahun 1995 terjadi peningkatan kasus stres akibat kerja kira-kira sebesar 30%.

Amerika diperkirakan mengeluarkan biaya sebesar 290 milyar dolar untuk kompensasi stres akibat pekerjaan, asuransi kesehatan, dan rendahnya produktivitas (Amagada, 2009). Amerika juga menemukan 78% dari responden

menyatakan bahwa pekerjaan adalah sumber stres mereka yang utama dan hanya 35% mengatakan bahwa mereka merasa senang dan puas terhadap pekerjaan mereka dan setengah dari mereka merasa mengalami tekanan hidup yang semakin meningkat selama sepuluh tahun terakhir. Pengakuan terhadap adanya stres kerja tidak hanya merupakan sebuah fenomena di Amerika Serikat, *World Health Organization* (WHO) menganggapnya sebagai “penyakit abad dua puluhan” yang menyatakan bahwa stres kerja menjadi lebih banyak hampir di setiap pekerjaan di seluruh dunia dan telah menjadi “epidemi global” (Greenberg, 2002). Pelajaran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja merupakan sebuah masalah yang terjadi di seluruh dunia, satu hal yang perlu perhatian langsung dan perlu diringankan.

Penelitian Jatipura (1993, dalam Evayanti 2003) di Indonesia khususnya di Jabodetabek terhadap 100 pria penderita penyakit jantung menemukan bahwa stres kerja menduduki tempat kedua sebagai penyebab utama penyakitnya. Menurut data Survey Kesehatan Rumah Tangga (1995, dalam Evayanti 2003) disebutkan bahwa keadaan stres yang menimpa penduduk Indonesia memperlihatkan kecenderungan yang meningkat, sehingga stres kerja ini dianggap membahayakan karena berdampak menurunkan produktifitas kerja dan mengganggu kesehatan organisasi itu sendiri (Rini, 2002).

Stres kerja yang dialami oleh seseorang akan terlihat dari beberapa gejala dari perubahan pada fisik, emosi dan perilaku manusia. *American Psychological Association* (APA) pada tahun 2009 menyatakan bahwa penderita stres mengeluhkan adanya perubahan fisik seperti sulit tidur (insomnia) sebesar 47%, mudah lelah sebesar 43%, sakit kepala sebesar 34% dan keluhan pada pencernaan sebesar 27%. Perubahan emosi yang dikeluhkan berupa perasaan mudah marah sebesar 45%, kehilangan motivasi dan energi sebesar 40% dan sebesar 34% depresi, sedangkan perubahan perilaku yang diakibatkan stres yaitu menurunkan produktifitas dan kualitas kerja, menunda ataupun menghindari pekerjaan/tugas, cenderung berbuat kesalahan, cepat lupa, kurang perhatian terhadap detail, sukar berkonsentrasi, berkurangnya kreatifitas, peningkatan absensi, perilaku *sabotase*,

meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas, dan kriminalitas, serta kehilangan spontanitas dan kreativitas. Perubahan pada fisik, emosi, ataupun perilaku tersebut jika dibiarkan secara terus menerus dalam waktu lama dapat menimbulkan berbagai penyakit pada pekerja seperti tekanan darah tinggi, perubahan metabolisme, ketergantungan alkohol, dan gangguan pada muskuloskeletal (Rini, 2002). Efek pada perusahaan sendiri berupa peningkatan absen, *turn-over*, biaya tidak langsung akibat hilangnya hari kerja, dan penurunan produktivitas dan *performance* kerja (Munandar, 2008).

Pekerja biasanya mengalami stres mulai dari berangkat kerja, di tempat kerja, pulang kerja dan di rumah. Makin lama pekerjaan yang dirasakan makin berat, lama dan banyak akan tetapi penghasilan dirasakan kurang. Seorang ilmuwan Kanada tersebut melibatkan 3000 pekerja dalam penelitiannya dari berbagai profesi, mulai dari dokter, mekanik, ilmuwan, *businessman*, *salesman*, pekerja bidang konstruksi bangunan dan lain sebagainya. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa hanya 18% pekerja yang mengalami stres di tempat kerja mereka, sedangkan 82% sisanya mengatakan bahwa mereka baik-baik saja di tempat kerja dan menganggap tekanan pekerjaan sebagai hal yang wajar dan tidak perlu dibesar-besarkan. Penelitian ini juga memaparkan hasil bahwa pekerja di bawah usia 25 tahun yang bekerja pada bisnis kecil, bisnis keluarga, atau gabungan dari keduanya lebih terbebas dari stres daripada mereka yang bekerja pada orang lain. Pekerja yang bekerja pada bidang keuangan, memakai *shift*, sering melakukan dinas berkaitan dengan pekerjaan atau mendapat tanggung jawab yang besar lebih rentan mendapat stres (Harrianto, 2005). Hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa stres bisa dialami oleh siapa saja dan pekerja di semua bidang serta tidak menutup kemungkinan pegawai di Dinas Kesehatan terutama di Kota Depok.

Dinas Kesehatan Kota Depok adalah salah satu perangkat Daerah Kota Depok yang diresmikan melalui penetapan Surat Keputusan WaliKota Depok Nomor 9 Tahun 1999 tanggal 18 Mei 1999 serta seiring dengan pembentukan Pemerintah

Kota Depok yang ditetapkan berdasarkan Undang-undang No. 15 Tahun 1999. Dinas Kesehatan Kota Depok memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang kesehatan dan dalam pelaksanaan tugasnya yang berfungsi dalam perumusan kebijakan teknis di bidang kesehatan, pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum, pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas dan cabang dinas di bidang kesehatan dan pengelolaan urusan ketatausahaan serta terus berupaya dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam memberikan pelayanan khususnya di bidang kesehatan masyarakat, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mendukung aktivitas organisasi seluruh unit satuan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Depok dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal dan profesional untuk kepentingan dan kebutuhan pelayanan kesehatan publik, sehingga diharapkan memiliki produktifitas yang tinggi (Dinas Kesehatan Depok, 2010).

Kota Depok yang memiliki cukup banyak permasalahan di bidang kesehatan, salah satunya adalah *Case Fatality Rate* (CFR) dari penyakit *Dengue Haemorrhagic Fever* (DHF) yang meningkat dari tahun ke tahun. Diare dan Infeksi Saluran Pernafasan Akut (ISPA) selalu menjadi prioritas dalam penanggulangannya, selain itu penyakit menular seksual pun mengalami peningkatan yang cukup signifikan dikarenakan tingginya aksesitas Depok dengan Jakarta. Kodisi ini tentunya diketahui oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok sehingga diharapkan dapat merumuskan program-program kerja yang sesuai dengan kondisi daerahnya agar permasalahan kesehatan tersebut mendapatkan solusi yang tepat (Syafrawati, 2006). Pelayanan yang maksimal dan profesional telah diupayakan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok kepada masyarakat, seperti halnya juga harus merumuskan program-program kerja demi mendapatkan solusi yang tepat atas permasalahan kesehatan yang terjadi di Depok.

Upaya yang selama ini dilakukan oleh seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara secara tidak langsung kepada Kabid Yankesmas dan

observasi peneliti, gedung kantor yang masih dalam status kontrak, lingkungan yang kurang sehat, ruangan kerja yang padat dinilai dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja dan juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Apabila stres kerja yang dialami terlalu besar maka prestasi kerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Menurut Gitusudarmo & Nyoman (2000), pegawai akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Pegawai pada umumnya dapat mudah merasa stres ketika menghadapi satu masalah dalam pekerjaannya, sebaliknya ada yang mampu mengatasinya dengan baik. Stres juga memiliki dampak yang saling bertolak belakang, di satu sisi stres yang masih dalam tingkat kewajaran dapat menjadi pendorong bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, di sisi lain tingkat stres yang tinggi dapat menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh pegawai dan organisasi, sebab dapat menurunkan produktivitas pegawai dan memberikan dampak negatif bagi organisasi (Munandar, 2008). Stres kerja harus dapat terdeteksi dari awal sehingga dapat menyusun strategi pencegahan dan manajemen stres yang efektif, tepat guna dan komprehensif. Hal ini menarik untuk dipelajari terutama untuk mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok dan belum pernah ada penelitian terkait tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok merupakan aparat pemerintah dan juga tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Peran tersebut harus dijalankan dengan efisien, efektif, bersih dan berwibawa, selain itu sumberdaya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mendukung aktivitas organisasi seluruh unit satuan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Depok dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal dan profesional untuk kepentingan dan kebutuhan pelayanan kesehatan publik. Pegawai

menemukan beberapa kesulitan kerja yang akan menimbulkan stres kerja dalam melaksanakan kewajibannya. Konsekuensi dari stres kerja dapat berdampak buruk terhadap kesehatan individu, produktivitas kerjanya dan perusahaan. Setiap aktivitas normal akan menghasilkan stres, dan stres tidak dapat dihindari. Stres yang dialami akan berpengaruh secara berbeda terhadap masing-masing individu, serta berat ringannya juga sangat bervariasi tergantung cara pegawai menyikapinya. Pegawai memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti yang sudah dijelaskan dalam latar belakang penelitian dan menunjukkan adanya kemungkinan stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kota Depok.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Bagaimana gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki beberapa tujuan, diantaranya:

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Depok.

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1.4.2.1 Mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja berdasarkan karakteristik individu pegawai Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Depok.

1.4.2.2 Mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja berdasarkan gejala-gejala yang terlihat dari perubahan fisik, emosi dan perilaku yang banyak dikeluarkan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, sebagai berikut:

### **1.5.1 Bagi Pelayanan Keperawatan**

Penelitian bermanfaat bagi instansi pelayanan keperawatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Perawat memahami klien khususnya pekerja yang memiliki masalah stres, dapat menginterpretasikan teori dan praktik keperawatan lebih efektif.

### **1.5.2 Bagi Dinas Kesehatan Kota Depok**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Kesehatan Kota Depok dalam mengidentifikasi tingkat stres kerja pada pegawai, selain itu penelitian ini juga dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan informasi baru bagi instansi sebagai acuan untuk meningkatkan performa dan produktifitas kerja.

### **1.5.3 Bagi Pekerja**

Penelitian ini diharapkan membuat pekerja mampu mengenali stres kerja. Pengenalan itu akan mempermudah pekerja dalam menyesuaikan diri terhadap stres kerja dan perubahan yang ditimbulkan oleh stres kerja tersebut.

### **1.5.4 Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai bahan/dasar untuk penelitian selanjutnya dalam rangka pengembangan ilmu kesehatan khususnya ilmu keperawatan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pembahasan pada bab ini tentang pengertian dan tinjauan pustaka mengenai stres kerja, produktivitas kerja, karakteristik individu dan kerangka teori yang mendasari penelitian ini.

#### **2.1 Stres Kerja**

Pekerjaan merupakan bagian yang memegang peranan penting bagi kehidupan manusia yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan, sebaliknya dapat pula merupakan gangguan dan ancaman. Pekerjaan dapat memberikan kepuasan tetapi pada sisi lain juga dapat menimbulkan stres (Harrianto, 2005). Stres yang dialami seseorang tidak hanya di lingkungan keluarga tetapi juga di tempat kerja.

Stres dapat dialami oleh siapa saja, tidak terkecuali oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Undang-undang No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam pasal 3 yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, sehingga jelas kiranya kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparat pemerintah (Muchsan, 2000).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan tugas Pemerintahan dan pembangunan, sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para PNS dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Seluruh PNS di negeri ini tentunya menganggap hal ini merupakan tantangan yang harus dijawab, bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Kinerja PNS pada instansi pemerintahan merupakan salah satu faktor penentu maju mundurnya negeri ini, akan tetapi akhir-akhir ini yang sering dihadapi sebuah instansi adalah rendahnya produktivitas kerja dilatar belakangi oleh motivasi kerja yang rendah, pekerja yang suka menunda pekerjaan, upah

rendah, belum terpenuhi kebutuhan minimal pekerja, kesehatan pekerja, atau berbagai tekanan psikis dalam lingkungan pekerjaan. Semua ini akan menyebabkan pekerja berperilaku seperti tidak masuk kerja, hubungan interpersonal yang buruk, pekerjaan terbengkalai, target tidak tercapai dan stres (Muchsan, 2000).

### **2.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan suatu istilah yang sangat sering diucapkan oleh banyak orang bahkan kita sendiri mungkin sering mengucapkannya, dimana stres ini merupakan suatu efek positif dan negatif yang dialami oleh seseorang yang mengalami perubahan secara fisik, sosial, ekonomi, atau kehilangan peran karena kecelakaan (Stuart & Laraia, 2005).

Stres juga diartikan sebagai ketegangan fisiologis atau psikologis yang dapat mempengaruhi pada setiap atau semua dimensi kemanusiaan seperti fisik, perkembangan, emosional, intelektual, sosial, dan spiritual (Potter & Perry, 2005), sehingga dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu repon yang dialami seseorang baik positif ataupun negatif yang dapat mempengaruhi semua dimensi kemanusiaan seperti fisik, perkembangan, emosional, intelektual, sosial, dan spiritual yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan.

Stres khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan didefinisikan oleh beberapa ahli dengan pandangan yang berbeda-beda, tetapi pada intinya tetap sama. Menurut Atwater & Duffy (2005) stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi ketika terjadi gangguan pada level fungsi normal dan membuat kita harus berupaya lebih untuk membangun kembali keseimbangan kita. Menurut Cox (1985 dalam Cope, 2003) stres kerja diartikan sebagai keadaan psikologis kompleks dari penilaian kognitif seseorang pada adaptasi terhadap tuntutan dari lingkungan pekerjaan. Stres kerja juga dapat dirumuskan sebagai suatu keadaan tegang yang dialami di dalam suatu organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dalam keadaan tegang akibat dari lingkungan fisik, sistem dan teknik dalam organisasi, interaksi sosial interpersonal, isi atau

struktur pekerjaan, tingkah laku individu sebagai anggota, dan aspek-aspek organisasi lainnya yang dapat mengganggu keseimbangan pekerjaan.

### 2.1.2 Penyebab Stres Kerja

Stres kerja yang dialami disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, berdasarkan penelitian Hurrell, dkk (1988 dalam Munandar, 2008) diantaranya yaitu:

#### 2.1.2.1 Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Faktor-faktor intrinsik yang termasuk dalam kategori ini terbagi atas dua, yaitu tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi bising, paparan (*exposure*), getaran (*vibrasi*), dan *hygiene*. Tuntutan tugas meliputi kerja *shift/* kerja malam, beban kerja, dan paparan terhadap risiko dan bahaya.

Tuntutan fisik diartikan sebagai kondisi fisik kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kondisi fisiologis dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Cooper (1989, dalam Rini 2002) menyatakan bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Kondisi fisik dapat merupakan penyebab stres (*stressor*) yang meliputi: pertama, bising yang dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis. Kedua, paparan (*exposure*) terhadap bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, lekas tersinggung, dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi. Ketiga yaitu getaran yang merupakan sumber stres yang kuat yang menyebabkan peningkatan taraf *catecholamine* dan perubahan dari fungsinya seseorang secara psikologikal dan *neurological*. Sutherland & Cooper (1986, dalam Munandar 2008) menemukan bahwa kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran yang dinilai sebagai penyebab stres oleh 37% dari pekerja. Keempat yaitu *hygiene* yang merupakan lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan penyebab stres, hal ini dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi penyebab stres.

Tuntutan tugas juga merupakan salah satu faktor intrinsik penyebab stres kerja yang terdiri dari tiga yaitu: pertama, kerja *shift*/ kerja malam yang berdasarkan penelitian Monk & Tepas (1985) menunjukkan bahwa kerja *shift*/ kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik yang berpengaruh secara emosional dan biologikal (Munandar, 2008). Kedua, beban kerja terbagi atas dua macam yaitu beban kerja yang berlebihan (*overload*) dan beban kerja yang kurang (*underload*). Beban kerja yang berlebihan dapat dilihat melalui kondisi dari banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dengan waktu yang terbatas/ ditentukan atau suatu pekerjaan yang sangat sulit untuk dikerjakan karena kurangnya kemampuan, sedangkan beban kerja yang kurang diakibatkan adanya pekerjaan yang dilakukan secara rutin/monoton, yang pada akhirnya mengakibatkan kebosanan pada pekerja (Schultz & Schultz, 1998). Ketiga yaitu paparan terhadap risiko dan bahaya yang dikaitkan dengan kelompok jabatan tertentu yang dianggap memiliki risiko tinggi dan merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada pekerja.

#### 2.1.2.2 Peran Individu dalam Organisasi

Pekerja mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya, namun pekerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul konflik peran (*role conflict*) dan ambiguitas peran (*role ambiguity*).

Konflik peran (*role conflict*) timbul jika pekerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki. Tugas yang harus dilakukan menurut pandangan karyawan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, dan pertentangan dengan nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Konflik peran yang menimbulkan stres juga karena

ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen, akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Ambiguitas peran (*role ambiguity*) dirasakan jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kebingungan peran antara lain ketidakjelasan dari sasaran/tujuan kerja, kesamaran tentang tanggung jawab, ketidakjelasan tentang prosedur kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, dan kurang adanya timbal balik atau ketidakpastian tentang pekerjaan.

#### 2.1.2.3 Pengembangan Karir (*Career Development*)

Pengembangan karir merupakan penyebab stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang. Promosi merupakan salah satu usaha perusahaan dalam meningkatkan kemampuan pekerjanya. Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

#### 2.1.2.4 Hubungan dalam Pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Cooper (1973, dalam Munandar 2008) berpendapat bahwa hubungan yang baik antara anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ambiguitas peran yang tinggi, yang mengarah pada komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan

yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan sekerjanya (Kahn, dkk 1964 dalam Munandar, 2008).

#### 2.1.2.5 Struktur dan Iklim Organisasi

Pekerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemukan dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

#### 2.1.2.6 Tuntutan dari Luar Organisasi/ Pekerja

Kategori penyebab stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi, namun demikian perlu diketahui bahwa peristiwa kehidupan pribadi dapat meringankan akibat dari penyebab stres organisasi.

#### 2.1.2.7 Ciri-Ciri Individu

Munandar (2008) berpendapat bahwa stres ditentukan pula oleh ciri-ciri individu, sejauh mana melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologikal, fisiologikal dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran).

### 2.1.3 Gejala- Gejala Stres Kerja

Gejala-Gejala stres kerja dijelaskan oleh beberapa ahli dengan berbagai pendapat yang berbeda, diantaranya:

Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) mengemukakan beberapa gejala untuk menunjukkan ketika seseorang sedang mengalami stres kerja, diantaranya yaitu:

2.1.3.1 Gejala fisik, seperti meningkatnya tegangan otot pada leher, bahu dan pundak, meningkatnya nadi dan pernapasan, tangan basah dan berkeringat, tekanan darah meningkat, meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin, gangguan *gastrointestinal* (misalnya gangguan lambung), kepala pusing, migrain, mudah lelah fisik, gangguan pada kulit, gelisah, susah tidur, nafsu makan menurun, penurunan drastis berat badan dan libido bisa meningkat ataupun menurun.

2.1.3.2 Gejala emosi seperti perasaan tertekan, sering menangis, mudah tersinggung/ marah, cemas, perasaan lelah dan tidak berdaya, depresi, menarik diri, cenderung menyalahkan orang lain, merasa tak berharga, merasakan ketegangan serta kecenderungan bunuh diri.

2.1.3.3 Gejala perilaku, seperti menurunnya produktifitas dan kualitas kerja, menunda ataupun menghindari pekerjaan, cenderung berbuat kesalahan, cepat lupa, kurang perhatian terhadap detail, sukar berkonsentrasi, berkurangnya kreatifitas, peningkatan absensi, perilaku *sabotase*, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi, seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas, kriminalitas, serta kehilangan spontanitas dan kreativitas.

Gejala- Gejala stres di tempat kerja juga dikemukakan oleh Munandar (2001), yang dibagi menjadi tiga yaitu: tanda-tanda suasana hati (*mood*) berupa cemas, menjadi *overexcited*, merasa tidak pasti, sulit tidur malam hari, menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak dan gelisah serta menjadi gugup. Tanda- tanda otot kerangka (*musculoskeletal*) berupa jari- jari dan tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat, kepala mulai sakit, merasa otot

menjadi tegang atau kaku, menggagap ketika bicara, leher menjadi kaku. Tanda-tanda organ-organ dalam badan (*viseral*) berupa perut terganggu, merasa jantung berdebar, berkeringat banyak, tangan berkeringat, merasa akan pingsan, kedinginan, wajah menjadi panas, mulut menjadi kering, mendengar bunyi berdering dalam kuping.

Menurut Cooper dan Straw (1995 dalam Retnaningtyas, 2005) gejala stres kerja juga dibagi menjadi tiga, yaitu: Gejala fisik yang mencakup nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, diare, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah. Gejala-gejala dalam wujud perilaku mencakup perasaan bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat, kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain. Gejala-gejala di tempat kerja diantaranya: kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreatifitas dan inovasi berkurang, bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

#### **2.1.4 Tingkat Stres Kerja**

Gejala stres kerja yang terjadi pada pekerja akan menunjukkan seberapa berat stres yang dialami yang kemudian diklasifikasikan dengan berbagai tingkatan stres. Rice (1987 dalam Davis, 2001) membagi tingkat stres kerja menjadi tiga, yaitu :

2.1.4.1 Stres ringan artinya jika seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya merasakan adanya sedikit tekanan.

2.1.4.2 Stres sedang artinya jika seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya merasakan adanya tekanan dalam jumlah optimal dan dapat memacu dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.4.3 Stres berat artinya jika seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya merasakan tekanan yang berada di luar kemampuannya untuk menghadapinya.

### **2.1.5 Dampak Stres Kerja**

Stres kerja yang dialami individu akan berdampak untuk individu maupun perusahaan. Rini (2002) mengemukakan beberapa dampak stres kerja, yaitu:

#### **2.1.5.1 Dampak terhadap Perusahaan**

Organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Pekerja di dalam organisasi seperti halnya salah satu anggota tubuh pada organisasi tersebut, jika banyak di antara mereka yang mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai juga, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius, bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan penyakit organisasi.

Randall Schuller (1980 dalam Rini, 2002) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif pekerja yang berpengaruh pada organisasi. Stres yang dihadapi oleh pekerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Terdapat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat seperti terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak pekerja yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

#### **2.1.5.2 Dampak terhadap Individu**

Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, dimana stres kerja dapat mempengaruhi

keseimbangan sistem kekebalan tubuh. Stres yang berkepanjangan juga akan berdampak pada psikologis dimana akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus yang bisa menyebabkan depresi bahkan bunuh diri/ meninggal karena serangan stroke dan hipertensi. Interaksi interpersonal juga merupakan salah satu dampak stres kerja yang menyebabkan terjadinya ketegangan antara pekerja dengan pihak manajemen. Tingginya sensitifitas, menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama dengan yang lain.

### **2.1.6 Pengukuran Stres Kerja**

Cox, Griffith dan Eusebio (2000) mengemukakan beberapa teknik pengukuran stres yang banyak digunakan dalam studi Amerika Serikat, yang digolongkan sebagai berikut:

#### *2.1.6.1 Self Report Measure*

Teknik ini digunakan untuk mencoba mengukur stres dengan menanyakan melalui kuisisioner tentang intensitas pengalaman psikologis, fisiologis dan perubahan perilaku yang dialami dalam peristiwa kehidupan seseorang. Teknik ini disebut *Life Event Scale*.

#### *2.1.6.2 Performance Measure*

Teknik ini mengukur stres dengan melihat atau mengobservasi perubahan-perubahan perilaku yang ditampilkan oleh seseorang seperti penurunan prestasi kerja, yang tampak dalam gejala-gejala cenderung kurang perhatian terhadap detail, dan meningkatkan waktu reaksi (menjadi lambat).

#### *2.1.6.3 Physiological Measure*

Pengukuran ini berusaha untuk melihat perubahan yang terjadi pada fisik seseorang seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot-otot bahu, leher dan pundak dan sebagainya. Cara ini sering dianggap memiliki reabilitas paling tinggi, namun sangat bergantung pada alat yang digunakan dan pengukur itu sendiri.

#### *2.1.6.4 Biochemical Measure*

Pengukuran ini berusaha melihat respon biokimia lewat perubahan kadar hormon katekolamin dan kortikosteroid setelah pemberian suatu stimulus. Walaupun cara ini dianggap memiliki reabilitas namun memiliki kelemahan, yaitu seandainya

subyek penelitian adalah perokok, peminum alkohol dan sering mengkonsumsi kopi, karena pemberian stimulus tersebut juga akan meningkatkan kadar kedua hormon tersebut.

Keempat cara tersebut yang paling sering digunakan dalam penelitian mengenai stres kerja adalah *Life Event Scale* karena dianggap paling mudah dikelola dan relatif murah walaupun sering ada keterbatasan tertentu.

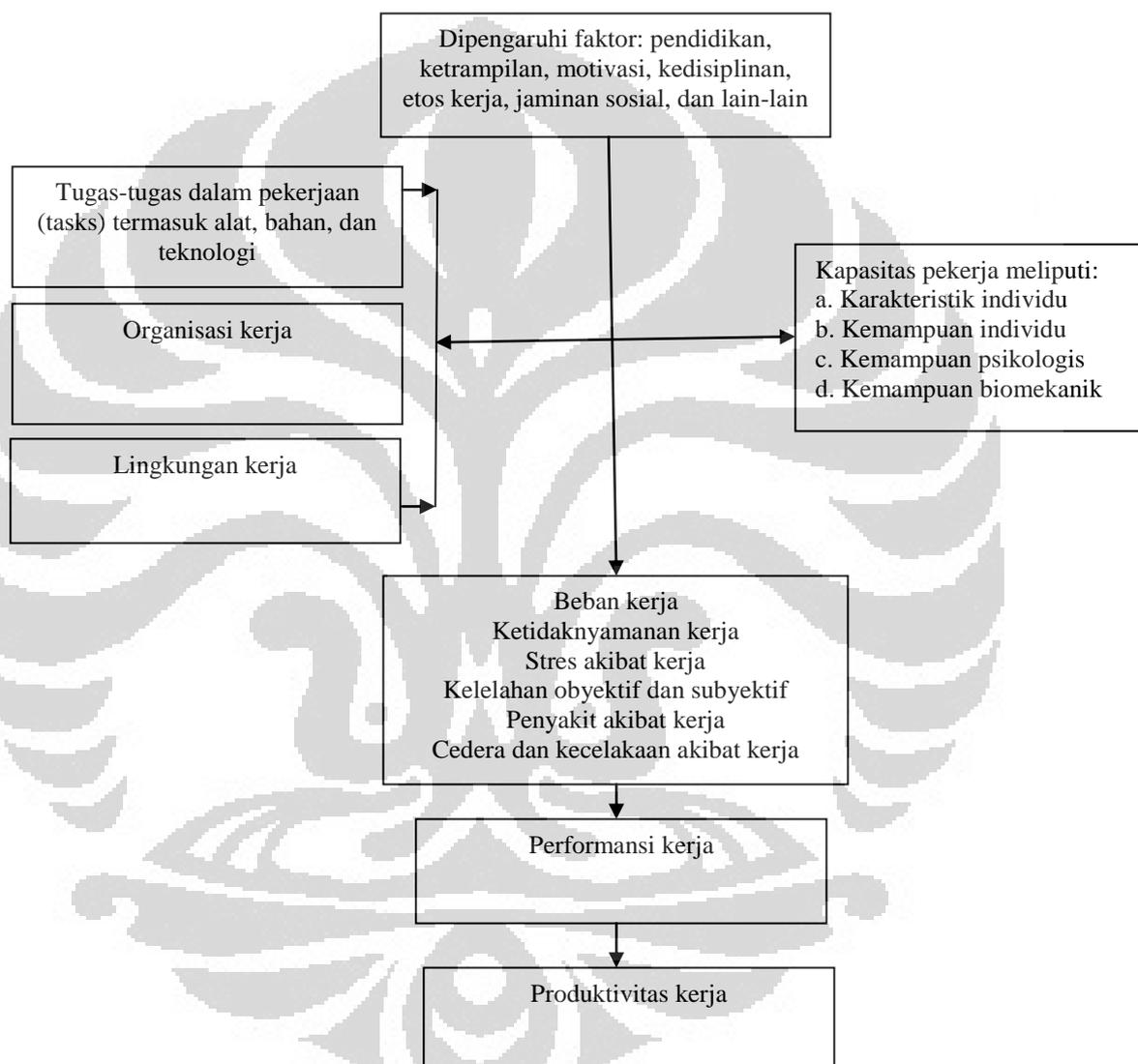
## 2.2 Produktivitas Kerja

Konsep umum dari produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) per satuan waktu (Tarwaka, Solichul, & Sudiajeng, 2004). Produktivitas kerja seringkali dikaitkan dengan keefektifan dan efisiensi dari kerja atau dikaitkan dengan masalah rasio hasil kerja (keluaran) dan berbagai sumber yang diperlukan untuk tercapainya hasil kerja tersebut (masukan) (Juli, 2004), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang pekerja.

Kebijakan setiap organisasi pada dasarnya berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas pekerja. Tarwaka, Solichul, & Sudiajeng (2004) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja dapat diilustrasikan seperti gambar 2.1 berikut.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti pada gambar 2.1, ternyata didapatkan bahwa stres merupakan salah satu aspek yang penting dan perlu diperhatikan. Stres yang dialami oleh pekerja dapat berkembang ke arah positif yaitu stres dapat menjadi kekuatan positif bagi pekerja. Dorongan yang tinggi untuk berprestasi membuat makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya, tetapi stres juga dapat berkembang ke arah negatif yaitu penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan kecenderungan mengalami kecelakaan. Pekerja di dalam organisasi atau

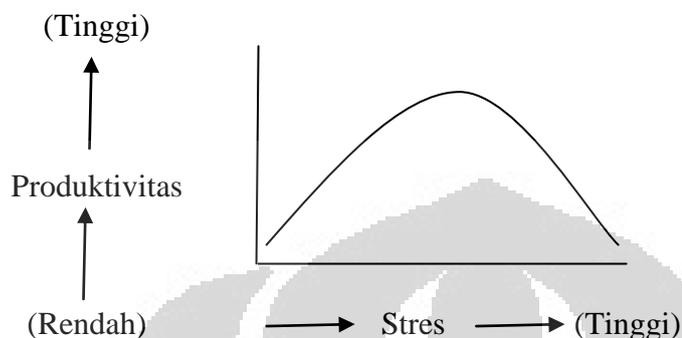
perusahaan yang banyak mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu secara otomatis akan terganggu (Munandar, 2008). Kemampuan stres untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja banyak tergantung pada reaksi yang diberikan oleh pekerja dalam menghadapi stres (Widoyoko, 2003).



Gambar 2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sejumlah riset telah menyelidiki hubungan stres dengan perilaku produktif yang mendorong produktivitas. Pola yang paling mudah dipelajari dalam *literature*

stres dengan produktivitas adalah hubungan U-terbalik, yang tergambar berikut ini (Robbins, 2003):



Gambar 2.2 Kurva Hubungan U-terbalik antara Stres dan Produktivitas

Kriteria melihat kurva hubungan U-terbalik yaitu, stres rendah mengakibatkan produktivitas tinggi, stres sedang mengakibatkan produktivitas tinggi dan stres tinggi mengakibatkan produktivitas rendah.

### 2.3 Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Robbins (2006) karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Karakteristik individu juga merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Hurriyati, 2005).

Pendapat Robbins dan Hurriyati di atas membentuk karakteristik individu dalam organisasi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

#### 2.3.1 Jenis Kelamin

Manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu laki-laki dan perempuan, akan tetapi tidak ada perbedaan yang

konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Studi-studi psikologi telah menemukan bahwa perempuan lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan laki-laki lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada perempuan dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa perempuan mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada laki-laki (Robbins, 2003).

Baik pria maupun wanita dapat mengalami stres. Wanita lebih banyak mengalami stres daripada pria. Menurut Darmono (1985 dalam Purwono & Sarwono, 2006) Stres pada wanita dapat muncul akibat kewanitaannya secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dan perubahan biologis, psikologis dan sosialnya. Anoraga (1992 dalam Purwono & Sarwono, 2006) juga mengemukakan bahwa wanita yang bekerja bagaimanapun juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari lingkungan keluarga, karenanya dalam meniti karier wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya. Banyak wanita yang tidak cukup mampu mengatasi hambatan ini sekalipun dia memiliki kemampuan teknis yang tinggi, hal seperti ini biasanya akan menimbulkan dilema pada wanita yang bekerja dan bukan tidak mungkin ikut berpengaruh pada timbulnya stres kerja.

### **2.3.2 Status Perkawinan**

Status perkawinan merupakan keterangan yang menunjukkan riwayat pernikahan tenaga kerja yang terdapat pada kartu identitas pekerja dan dikategorikan atas kawin dan tidak kawin. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Robbins, 2006).

Status seseorang juga mempengaruhi tingkat kelelahan, orang yang sudah menikah lebih cepat mengalami kelelahan, orang yang sudah menikah lebih cepat

mengalami kelelahan dibandingkan dengan yang belum menikah oleh karena waktu istirahat tidak dimanfaatkan secara maksimal sebab kondisi keluarganya juga perlu mendapatkan perhatian yang cukup. Isu-isu tentang keluarga, kritis kehidupan, kesulitan keuangan dan konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan di dalam pekerjaan, semuanya juga dapat menjadi tekanan bagi pekerja dalam pekerjaannya sehingga akan menyebabkan pekerja menjadi stres dalam pekerjaannya (Munandar, 2001).

### 2.3.3 Usia

Levinson, dkk (1978 dalam Monks, 2001) mempelajari fase-fase hidup manusia. Levinson membedakan empat periode kehidupan yaitu : masa anak dan masa remaja (0-22 tahun), masa dewasa awal (17-45 tahun), masa dewasa madya (40-65 tahun), dan masa dewasa akhir (60 tahun-ke atas). Usia antara 33-40 tahun adalah fase kemantapan dan keyakinan orang untuk menemukan tempatnya dalam masyarakat dan berusaha untuk memajukan karir sebaik-baiknya. Impian yang ada dalam fase sebelumnya (17-45 tahun) mulai menjadi kenyataan. Pekerjaan dan kehidupan keluarga membentuk aspek-aspek kepribadian yang diperlukan dalam fase tersebut. Usia 40 tahun tercapailah puncak masa dewasa, kemudian mulailah peralihan ke arah dewasa madya (tengah baya antara 40-45 tahun). Masa ini seseorang menghadapi tiga macam tugas yaitu penilaian masa lalu, merubah struktur kehidupan, proses individualisasi.

Hurlock (1999) menyebutkan 20-40 tahun (dewasa muda) dan 40-60 tahun (dewasa menengah). Dewasa menengah biasanya dibagi menjadi dua sub bagian, yaitu usia madya dini yang membentang dari usia 40-50 tahun dan usia madya lanjut antara 50-60 tahun. Hidayat (2004) menyebutkan beberapa sumber stres pada tahap dewasa tengah dan dewasa tua adalah menerima proses menua, status sosial, penyesuaian diri di masa pensiun. Kelompok usia dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu 20-29 tahun, 30-39 dan  $\geq 40$  tahun (Siboro, 2008).

*European Commission for Employment and Social Affairs* (1999, dalam Evayanti 2003) berpendapat bahwa usia dewasa muda berusaha menempatkan diri pada

lingkungan sosial yang berubah dengan cepat, adanya konflik, kebimbangan, dan nilai sosial. Individu pada usia ini juga mulai memasuki masa bekerja secara formal dan tentulah mereka mempunyai harapan-harapan yang besar dalam karirnya, namun apabila dirasakan ketidaksesuaian dengan kondisi pekerjaan yang dimilikinya saat ini maka individu akan merasa tidak puas dan cenderung mengalami stres kerja. Semakin muda usia pegawai maka kecenderungan untuk mempersepsikan stressor kerja semakin besar, sehingga terdapat kemungkinan karyawan yang lebih muda kurang dapat mengatasi stres kerja secara efektif dibandingkan yang berusia lebih tua.

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi, sehingga akan menjadi sebuah tekanan yang memungkinkan timbulnya stres. Levi (1984, dalam Evayanti 2003) berpendapat bahwa pertambahan usia berhubungan dengan penurunan kemampuan fisik sehingga tidak dapat lagi mengerjakan pekerjaan-pekerjaan dengan beban kerja yang berat dan mereka sering merasakan gejala-gejala stres seperti badan letih, lemah dan tidak bertenaga.

#### **2.3.4 Tingkat Pendidikan**

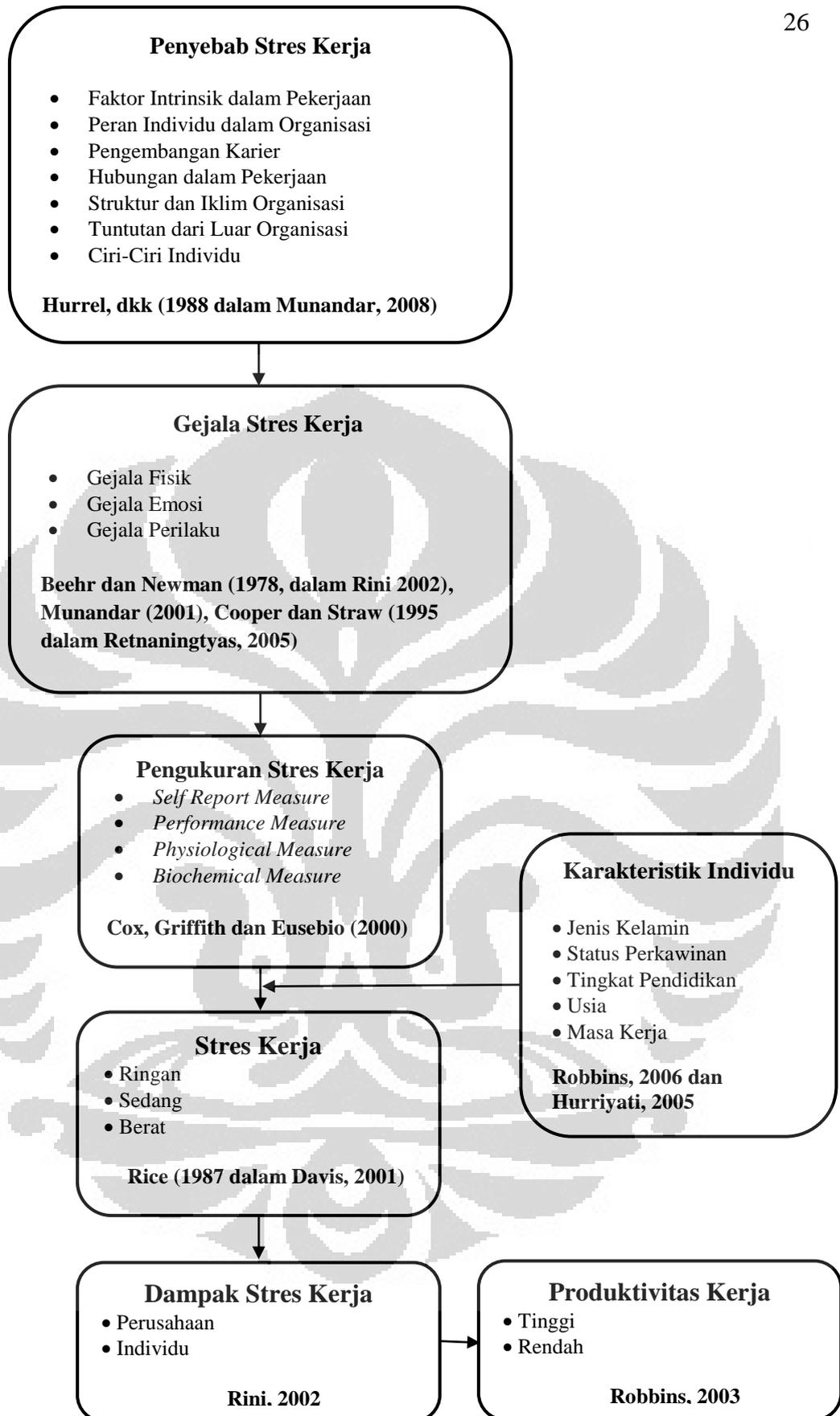
Menurut Budiono (1990, dalam Siboro 2008) tingkat pendidikan mempengaruhi seseorang dalam cara berpikir dan bertindak dalam menghadapi pekerjaan. Pekerja di Indonesia sebagian besar adalah tenaga pelaksana yang berada dalam keadaan sosial ekonomi lemah, yang disebabkan antara lain rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Pekerja dengan dasar pendidikan dan keterampilan yang sangat terbatas serta kondisi kesehatan yang buruk cenderung akan mengalami stres, sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja.

### 2.3.5 Masa Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pekerja lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Siboro (2008) menyatakan bahwa semakin lama masa kerja seorang pegawai yang sudah mempunyai masa kerja yang lama dapat menimbulkan kebosanan atau bekerja monoton dari tahun ke tahun sehingga membuat bosan dan lama kelamaan mengalami stres secara tidak langsung disadari oleh pegawai tersebut. Masa kerja pada penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu < 5 tahun, 5-10 tahun dan > 10 tahun.

### 2.4 Kerangka Teori

Penelitian ini digunakan kerangka pikir yang diadaptasi dan dikembangkan dari teori modifikasi dari Hurrell, dkk (1988 dalam Munandar, 2008) dan didukung oleh ahli lain mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja. Ketika terjadi stres kerja maka akan memperlihatkan beberapa gejala stres kerja sesuai dengan teori Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002). Stres yang diakibatkan oleh pekerjaan diukur menggunakan *self report measure* sesuai dengan literatur Cox, Griffith dan Eusebio (2000) dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan-pernyataan tentang gejala fisik, emosi, dan perilaku yang dimodifikasi dari teori Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) yang dirasakan secara subyektif oleh responden, yang kemudian dapat melihat tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, yang dibagi menjadi tiga berdasarkan literatur Rice (1987 dalam Davis, 2001). Karakteristik individu terbagi menjadi jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja ( Robbins, 2006 dan Hurriyati, 2005) juga mempengaruhi dalam mengukur tingkat stres kerja. Tingkat Stres kerja nantinya akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai (Robbins, 2003).



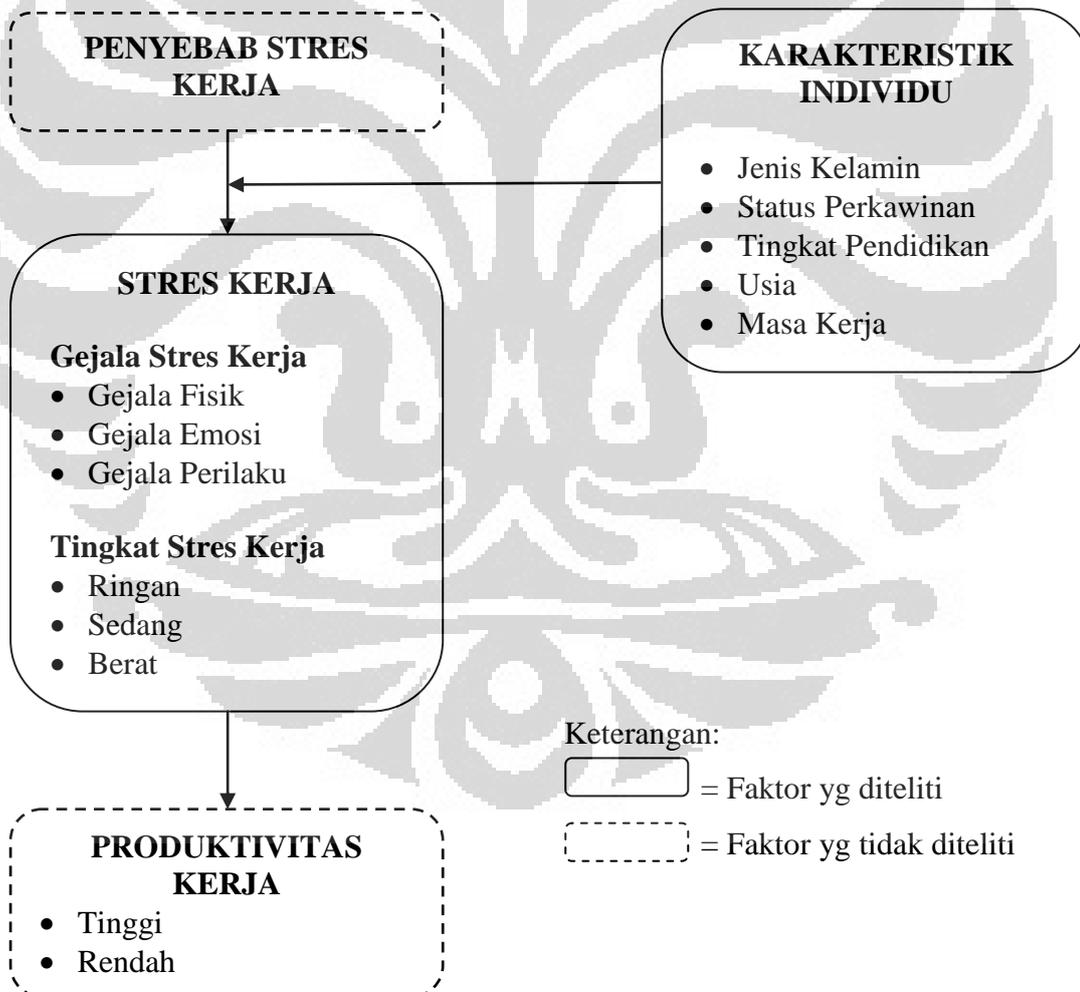
Gambar 2.3 Kerangka Teori

### BAB 3 KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL

Penjelasan bab ini mengenai beberapa konsep yang mendasari penelitian yang tersusun dalam kerangka konsep sehingga mudah dipahami dan menjadi acuan peneliti. Kerangka konsep akan diperoleh gambaran-gambaran mengenai variabel-variabel yang akan dijelaskan pada tabel definisi operasional.

#### 3.1 Kerangka Konsep

Berdasarkan landasan teori yang diuraikan pada studi kepustakaan, maka secara sistematis kerangka konsep pada penelitian dapat digambarkan dalam skema, sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

### 3.2 Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok

No	Variabel	Definisi operasional	Cara ukur	Akat ukur	Hasil ukur	Skala
<b>Karakteristik Individu (Kode A)</b>						
1	Jenis Kelamin	Kondisi responden berdasarkan seksualitas	Responden diminta mengisi kuisisioner untuk semua pertanyaan pada kuisisioner	Kuesioner	1. Laki-laki 2. Perempuan	Nominal
2	Status Perkawinan	Kondisi pernikahan responden yang sah menurut agama dan pemerintah	Responden diminta mengisi kuisisioner untuk semua pertanyaan pada kuisisioner	Kuisisioner	1. Kawin 2. Tidak kawin	Nominal
3	Usia	Lama hidup responden terhitung sejak lahir	Responden diminta mengisi kuisisioner untuk semua pertanyaan pada kuisisioner	Kuesioner	1. 20- 29 tahun 2. 30-39 tahun 3. $\geq$ 40 tahun (Siboro, 2008)	Interval
4	Tingkat Pendidikan	Pengalaman formal yang telah diikuti dan telah memiliki tanda bukti lulus dari instansi tersebut	Responden diminta mengisi kuisisioner untuk semua pertanyaan pada kuisisioner	Kuesioner	1. SMA/ Sederajat 2. Diploma 3. Sarjana 4. Pasca Sarjana	Ordinal

No	Variabel	Definisi operasional	Cara ukur	Akat ukur	Hasil ukur	Skala
<b>Karakteristik Individu (Kode A)</b>						
5	Masa Kerja	Lamanya reponden mengabdikan pada instansi terkait, terhitung sejak awal masuk kerja	Responden diminta mengisi kuisisioner untuk semua pertanyaan pada kuisisioner	Kuesioner	1. < 5 tahun 2. 5-10 tahun 3. > 10 tahun (Siboro, 2008)	Interval
<b>Variabel Stres Kerja (Kode B)</b>						
1	Gejala Fisik	Persepsi responden mengenai dimana terjadinya perubahan fisik.	Responden diminta mengisi kuisisioner untuk semua pertanyaan pada kuisisioner	Kuesioner Skala Likert: 1. Selalu terjadi 2. Sering terjadi 3. Jarang terjadi 4. Tidak pernah terjadi	1. Stres ringan (>104) 2. Stres sedang (95-104) 3. Stres berat (< 95) (Rice, 1987 dalam Davis, 2001)	Ordinal
2	Gejala Emosi	Persepsi responden mengenai menggambarkan perasaan kuat dari diri manusia, terutama pada aspek mental atau naluri	Responden diminta mengisi kuisisioner untuk semua pertanyaan pada kuisisioner	Kuesioner Skala Likert: 1. Selalu terjadi 2. Sering terjadi 3. Jarang terjadi 4. Tidak pernah terjadi	1. Stres ringan (>104) 2. Stres sedang (95-104) 3. Stres berat (< 95) (Rice, 1987 dalam Davis, 2001)	Ordinal

No	Variabel	Definisi operasional	Cara ukur	Akat ukur	Hasil ukur	Skala
<b>Variabel Stres Kerja (Kode B)</b>						
3	Gejala Perilaku	Persepsi responden mengenai kondisi dimana mulai terjadi perubahan pada manusia dalam merespon lingkungannya.	Responden diminta mengisi kuisisioner untuk semua pertanyaan pada kuisisioner	Kuesioner Skala Likert: 1. Selalu terjadi 2. Sering terjadi 3. Jarang terjadi 4. Tidak pernah terjadi	1. Stres ringan (>104) 2. Stres sedang (95-104) 3. Stres berat (< 95) (Rice, 1987 dalam Davis, 2001)	Ordinal

## **BAB 4**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian deskriptif sederhana. Desain deskriptif digunakan untuk mengobservasi, menggambarkan dan mendokumentasikan aspek-aspek dari situasi (Hungler & Polit, 2001). Peneliti menggunakan desain ini bertujuan untuk mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan kota Depok.

#### **4.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **4.2.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti dan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Notoatmodjo, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan kota Depok. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 112 orang.

##### **4.2.2 Sampel Penelitian**

Penentuan sampel kemudian dilakukan setelah mendapatkan populasi studi. Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2010). Sampel penelitian ini harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

###### **4.2.2.1 Usia antara 20 tahun 60 tahun**

Usia pada penelitian ini didasarkan pada teori Hurlock (1999) yang menyebutkan 20-40 tahun (dewasa muda) dan 40-60 tahun (dewasa menengah). Usia dewasa muda merupakan usia yang produktif dan juga mulai memasuki masa bekerja secara formal dan tentulah mereka mempunyai harapan-harapan yang besar dalam karirnya, namun apabila dirasakan ketidaksesuaian dengan kondisi pekerjaan yang dimilikinya saat ini maka individu akan merasa tidak puas dan cenderung mengalami stres kerja. Sumber stres pada usia dewasa menengah adalah menerima proses menua, status sosial, penyesuaian diri di masa pensiun. Lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit

kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi, sehingga akan menjadi sebuah tekanan yang memungkinkan timbulnya stres.

#### 4.2.2.2 Pegawai Negeri Sipil

Kinerja PNS pada instansi pemerintahan merupakan salah satu faktor penentu maju mundurnya negeri ini, akan tetapi akhir-akhir ini yang sering dihadapi sebuah instansi adalah rendahnya produktivitas kerja dilatar belakangi oleh motivasi kerja yang rendah, pekerja yang suka menunda pekerjaan, upah rendah, belum terpenuhi kebutuhan minimal pekerja, kesehatan pekerja, atau berbagai tekanan psikis dalam lingkungan pekerjaan. Semua ini akan menyebabkan pekerja berperilaku seperti tidak masuk kerja, hubungan interpersonal yang buruk, pekerjaan terbengkalai, target tidak tercapai dan stres (Muchsan, 2000).

#### 4.2.2.3 Pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok tidak hanya di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok saja, tetapi juga terdapat di puskesmas-puskesmas di Depok. Penelitian dilakukan hanya kepada pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok karena pegawai yang di puskesmas memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan yang di kantor, dimana pegawai yang di puskesmas fokus kepada pelayanan kesehatan.

#### 4.2.2.4 Pegawai biasa/ *staff*

Kasubag dan Kasie tidak dimasukkan karena pertimbangan instansi dan dianggap memiliki beban kerja yang berbeda dengan pegawai biasa/ staf.

#### 4.2.2.5 Pegawai yang sedang tidak cuti, hamil, ijin dan dinas luar ataupun sakit

Pegawai yang sedang hamil dan sakit dianggap dapat memberikan kesenjangan pada penelitian karena sedang mengalami peningkatan hormon yang cenderung membuat pegawai tersebut akan memiliki tingkat stres lebih tinggi dibanding dengan pegawai yang sehat yang memiliki tingkat stres yang diakibatkan karena pekerjaannya. Pegawai yang sedang cuti, ijin, atau dinas luar akan sulit ditemui untuk ikut dalam penelitian, sehingga dapat menghambat penelitian ini.

#### 4.2.2.6 Bersedia menjadi responden secara sukarela

Responden pada penelitian ini hanya yang bersedia secara sukarela mengisi kuesioner sesuai dengan etika penelitian yang menyatakan responden berhak untuk menentukan ikut terlibat atau tidak dalam penelitian ini.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan metode Isaac and Michael dengan rumus (Usman & Akbar, 2008):

$$S = \frac{N \cdot (Z_{1-\alpha/2})^2 \cdot P(1-P)}{(N-1)d^2 + (Z_{1-\alpha/2})^2 \cdot P(1-P)}$$

Keterangan:

$(Z_{1-\alpha/2})^2$  = Standar skor untuk sampel yang dipilih (1,96)

S = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yang akan diteliti (Jumlah pegawai Dinas Kesehatan yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Depok yaitu 112 orang)

P = Proporsi populasi sebagai dasar asumsi (50 %)

d = Sampling error (0,05)

Sampel minimal yang akan diteliti adalah:

$$S = \frac{N \cdot (Z_{1-\alpha/2})^2 \cdot P(1-P)}{(N-1)d^2 + (Z_{1-\alpha/2})^2 \cdot P(1-P)}$$

$$S = \frac{112 \cdot 3,84 \cdot 0,5(1-0,5)}{(112-1)(0,05)^2 + 3,84 \cdot (0,5)(1-0,5)}$$

$$S = \frac{107,52}{1,2375} = 86,88 \text{ (dibulatkan menjadi 87)}$$

Besar sampel minimal adalah 87 orang responden.

Peneliti mengantisipasi apabila terjadi data yang kurang lengkap atau responden berhenti di tengah jalan, maka jumlah sampel ditambah sebanyak 10%. Koreksi atau penambahan jumlah sampel berdasarkan prediksi sampel *drop out* dari

penelitian. Formula yang digunakan untuk koreksi jumlah sampel adalah (Kelana, 2011):

$$n' = \frac{n}{1-f}$$

Keterangan Rumus:

- $n'$  : besar sampel setelah dikoreksi  
 $n$  : jumlah sampel berdasarkan estimasi sebelumnya  
 $f$  : prediksi presentase sampel *drop out*

Jadi sampel minimal setelah ditambah dengan perkiraan sampel *drop out* adalah sebagai berikut:

$$n' = \frac{n}{1-f}$$

$$n' = \frac{87}{1-0,1}$$

$$n' = 96,66 \text{ dibulatkan menjadi } 97$$

Sampel yang akan terlibat dalam penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan adalah sebanyak 97 orang. Pengambilan sampel terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel *total sampling* karena jumlah populasi di Kota Depok 97 orang dan jumlah ini sudah melebihi sampel minimal untuk generalisasi.

Sampel yang yang didapatkan hanya 89 responden dari 97 responden karena terdapat 4 pegawai yang hamil, 8 pegawai yang cuti, 4 pegawai yang sedang dinas luar, 3 pegawai yang sakit, 4 pegawai yang ijin, 2 pegawai yang menolak, dan 2 pegawai yang pindah sehingga tidak bisa menjadi responden pada penelitian ini. Serta terdapat 4 pegawai yang tidak tercantum pada daftar pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. 30 Pegawai yang telah menjadi responden pada uji validitas kuesioner juga diikuti dalam penelitian sebenarnya dengan menghilangkan data pernyataan yang tidak valid.

### 4.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Depok dengan mengambil responden pegawai yang telah ditetapkan pada kriteria *inklusi* dari sejumlah populasi. Lokasi penelitian ini dipilih karena mudah dijangkau dan memiliki banyak permasalahan dibidang kesehatan yang menuntut pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok untuk bekerja lebih profesional yang memungkinkan beban kerja berlebih sehingga menimbulkan stres. Kegiatan penelitian dimulai bulan Oktober sampai dengan Juni 2012 yang diawali dengan kegiatan penyusunan proposal, pengumpulan data, dilanjutkan dengan pengolahan hasil, penulisan laporan penelitian. Penyusunan proposal dilaksanakan bulan Oktober sampai Desember 2011. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan April dan Mei 2012 sedangkan pengolahan dan penulisan laporan akhir penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2012.

### 4.4 Etika Penelitian

Peneliti dalam penelitian ini menekankan beberapa etika yaitu:

4.4.1 *Self determination* yaitu kesempatan yang diberikan kepada responden untuk memahami penelitian yang dilakukan sebagaimana yang tercantum dalam informasi penelitian dan halaman persetujuan dalam kuesioner. Peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan variabel yang diteliti, waktu penelitian yang digunakan, manfaat penelitian terhadap pegawai dan memberikan jaminan bahwa tidak adanya pengaruh penelitian terhadap individu dan pekerjaannya, dan jaminan kerahasiaan bahwa data yang diberikan tidak disebarluaskan atau dapat merugikan responden. Penjelasan yang didapatkan oleh responden dari peneliti dianggap sudah dimengerti sehingga tidak terdapat pertanyaan dari responden terkait penjelasan penelitian.

Peneliti juga memberikan hak kebebasan kepada responden untuk menentukan secara sukarela kesediaannya untuk terlibat atau tidak dalam penelitian ini. Peneliti meyakinkan responden bahwa tidak akan menghukum, memaksa atau memberi perlakuan yang tidak adil jika subjek menolak menjadi responden dalam penelitian ini. Peneliti menghargai keputusan responden untuk menetapkan

kegiatan dan tujuan hidupnya berdasar otonomi atas dirinya sendiri sebagai bentuk penerapan prinsip *self determination*. Responden sebagian besar bersedia secara sukarela untuk terlibat dalam penelitian ini, akan tetapi terdapat dua responden yang menolak untuk terlibat dikarenakan responden mengatakan sedang sibuk dengan pekerjaannya.

#### 4.4.2 *Confidentiality, Privacy and Anonymity*

Pada prinsip kerahasiaan dan anonymity ini peneliti menggunakan kode yang berupa soal yang diberikan kepada responden dan tidak mencantumkan atau menuliskan nama responden pada kuesioner yang digunakan serta hanya digunakan untuk penelitian ini saja (*confidentiality*). Selanjutnya data penelitian disimpan, diolah dan hanya dapat diakses oleh peneliti yang untuk selanjutnya dimusnahkan setelah lebih dari 5 tahun disimpan dan atau jika proses penelitian ini dinyatakan telah selesai (Hamid, 2007). Responden memastikan kembali pada kuesioner dan bertanya pada peneliti terkait pencantuman nama pada kuesioner, karena responden tidak mau mengisi apabila mencantumkan nama dalam kuesioner. Peneliti menjelaskan ulang dan meyakinkan responden kalau nama responden tidak dicantumkan pada kuesioner, akan tetapi responden yang sudah mengisi kuesioner akan di *check list* pada daftar nama pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang didapatkan dari sub bagian umum kantor Dinas Kesehatan Kota Depok untuk menghindari terjadi pengulangan responden mengisi kuesioner. Data pegawai dimusnahkan setelah penelitian selesai.

#### 4.4.3 *Protection from Discomfort*

Peneliti menerapkan aspek etika ini dengan cara memberikan hak responden untuk keluar dari sampel penelitian sewaktu-waktu. Sehingga ketidaknyamanan fisik, mental, dan eksploitasi dapat dihindari. Menurut Hamid (2007), adanya keseimbangan antara risiko dan manfaat sebagai penerapan dari prinsip *beneficence* harus dihindari oleh peneliti. Responden sebagian besar langsung mengisi kuesioner pada saat peneliti membagikan kuesioner, akan tetapi terdapat beberapa pegawai yang meminta kuesioner ditinggalkan dan diisi pada waktu senggang/istirahat dan meminta peneliti untuk mengambil kuesioner di hari selanjutnya.

#### 4.4.4 *Informed consent*

Pada aspek etika ini peneliti meminta kesediaan responden untuk menandatangani halaman persetujuan menjadi responden (*inform consent*) yang telah dilampirkan bersama kuesioner. *Inform consent* yang ditandatangani mencakup penyampaian informasi yang penting oleh peneliti kepada responden, pemahaman secara komprehensif oleh responden tentang penelitian yang dilakukan, kemampuan memberikan persetujuan dari responden untuk berperan serta dalam penelitian dan kesukarelaan. Peneliti menghargai hak responden untuk memutuskan secara sukarela untuk berpartisipasi dalam penelitian. Responden sebagian besar langsung menandatangani *Inform consent* sebelum mengisi kuesioner, akan tetapi terdapat beberapa pegawai yang mengisi kuesioner tanpa membaca *Inform consent* terlebih dahulu, sehingga peneliti mengingatkan kembali untuk menandatangani *Inform consent*.

#### 4.5 Alat Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan diperoleh dari data berupa kuesioner dengan menggunakan *self report measure* berdasarkan *Live Event Scale* yang diambil dari konsep terkait. Kuesioner ini memuat pernyataan yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan yang berkaitan dengan karakteristik individu responden (jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja). Bagian kedua kuesioner penelitian akan mencantumkan beberapa pernyataan yang menggambarkan tingkat stres kerja yang akan disebarkan kepada responden yaitu sebagian pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

#### 4.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari dua bagian, yaitu karakteristik individu (Kode A) dan stres kerja (Kode B).

##### 4.6.1 Kuesioner Karakteristik Individu (Kode A)

Kuesioner penelitian juga berisi karakteristik individu responden yang terdiri dari jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja (

Robbins, 2006 & Hurriyati, 2005). Jawaban dari kuesioner ini bersifat pilihan. Metode pengisian jawaban dari pernyataan kuesioner yang diisi dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada pilihan yang sesuai. Data ini hanya diperlukan untuk mengetahui karakteristik responden apakah sesuai dengan karakteristik inklusi sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti.

#### 4.6.2 Kuesioner Stres Kerja (Kode B)

Bagian kedua adalah pengukuran stres kerja yang memuat pernyataan mengenai gejala fisik, emosi, dan perilaku yang dirasakan secara subyektif oleh responden. Pernyataan dalam kuesioner ini diadaptasi dari literatur Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002), Munandar (2001), Cooper dan Straw (1995 dalam Retnaningtyas, 2005) yang membagi gejala stres menjadi tiga kategori. Teori tersebut diadaptasi dan dikembangkan sendiri oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan. Alasan frekuensi gejala stres diukur dalam kurun waktu sebulan dikarenakan respon tubuh akibat stres dapat muncul segera (spontan) dan dikemudian harinya.

Daftar pernyataan mengenai stres kerja adalah 30 pernyataan yang semuanya merupakan pernyataan negatif. Metode pengisian jawaban dari pernyataan kuesioner yang diisi dengan memberikan tanda *checklist* (√) dengan pilihan yang sudah ditentukan. Adapun distribusi pernyataan berdasarkan komponen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1  
Distribusi Pernyataan Kuesioner

NO	KOMPONEN	Nomor item-item yang mewakili
1	Gejala fisik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,
2	Gejala emosi	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
3	Gejala perilaku	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,29,30

Interpretasi nilai kuesioner tersebut adalah untuk bagian pernyataan yang terkait dengan kategori stres kerja, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Interpretasi Nilai Pernyataan Kuesioner

Variabel	Jumlah Pernyataan	Bobot Nilai Satu Indikator				Bobot Nilai variabel
		Tidak pernah	Jarang	Sering	Selalu	
Stres kerja	30	4	3	2	1	30-120

Pembobotan (*skoring*) dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi dari literatur Rice (1987 dalam Davis, 2001). Nilai stres kerja diperoleh dari jawaban yang diberikan melalui 30 pernyataan yang diajukan dan jawaban yang disusun dengan bobot penilaian untuk setiap pernyataan diberi nilai terendah dengan skor 1 dan nilai tertinggi dengan skor 4, selanjutnya nilai skoring dikategorikan berdasarkan nilai *percentile* sebagai berikut:

4.6.2.1 Stres ringan artinya jika seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya merasakan adanya sedikit tekanan (>104).

4.6.2.2 Stres sedang artinya jika seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya merasakan adanya tekanan dalam jumlah optimal dan dapat memacu dalam melaksanakan pekerjaan (95-104).

4.6.2.3 Stres berat artinya jika seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya merasakan tekanan yang berada di luar kemampuannya untuk menghadapinya (< 95).

#### 4.7 Uji Instrumen

Uji instrumen tersebut dilakukan dengan maksud untuk menguji apakah kuesioner dapat digunakan. Peneliti melakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan realibilitas terhadap 30 orang responden (Hastono & Sabri, 2002). Uji instrumen ini dilakukan pada 30 pegawai Dinas Kesehatan kota Depok yang memiliki karakteristik inklusi sama dengan sampel penelitian.

#### 4.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur (Notoatmodjo, 2010). Uji validitas untuk setiap pernyataan dilakukan dengan uji *statistic Pearson Product Moment* ( $r$ ), dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dilihat pada tabel  $r$  dengan menggunakan rumus  $df = n - 2$ , bila  $n = 30$  maka  $df = 28$ , pada tingkat kemaknaan 5% maka diperoleh nilai  $r$  tabel 0,361, jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka instrumen itu valid (Danim, 2003). Apabila hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel *product moment* dari Pearson maka pernyataan kuesioner yang dibuat adalah valid, namun apabila hasil menunjukkan kebalikan maka pernyataan kuesioner bersifat tidak valid. Pertanyaan kuesioner tidak valid, maka pertanyaan tersebut harus dihilangkan atau diubah menjadi bentuk pertanyaan baru (Hastono & Sabri, 2007).

Peneliti melakukan uji validitas kepada 30 pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok, sehingga diperoleh  $df = 28$ . Pada taraf signifikan 5% dan  $df$  (28) diperoleh  $r$  tabel 0,361. Hasil uji validitas untuk kuesioner terkait tingkat stres kerja dengan membandingkan  $r$  tabel dengan  $r$  hitung. Dari 48 pernyataan dikategorikan menjadi 3 bagian yaitu gejala fisik, emosi dan perilaku telah dilakukan uji validitas dan terdapat 9 pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan nomor 4, 17, 19, 21, 23, 37, 38, 39 dan 47 sehingga pernyataan dihilangkan dan kemudian peneliti juga menghilangkan beberapa pernyataan dengan pertimbangan pernyataan berada dalam nilai batas bawah nilai  $r$  (0,361) dan membuat distribusi pernyataan setiap gejala merata. Pernyataan yang dihilangkan pada gejala fisik yaitu pernyataan nomor 2, 4, 5, 10, 13, dan 14. Pernyataan pada gejala emosi, yang dihilangkan yaitu pernyataan 17, 19, 20, 21, 23, 27, 33, dan 34. Pernyataan pada gejala perilaku, yang dihilangkan yaitu pernyataan nomor 37, 38, 39, dan 47. Sehingga pernyataan untuk pengambilan data penelitian terdiri 30 pernyataan, 10 gejala fisik, 10 gejala emosi dan 10 gejala perilaku dan kemudian dilakukan uji validitas kembali dan hasil  $r$  tabel semua pernyataan melebihi 0,361, sehingga dikatakan valid.

#### 4.7.2 Uji Realibilitas

Realibilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat

dipercaya atau dapat diandalkan (Notoatmodjo, 2010). Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dengan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu membandingkan nilai  $r$  alpha dengan  $r$  hasil, jika  $r$  alpha antara 0,7 – 0,9 maka instrumen tersebut *reliable*, jika  $r$  alpha lebih besar dari 0,9 instrumen tersebut sangat *reliable* (Danim, 2003). Reliabilitas telah dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal nilai  $r = 0,9$  (Azwar, 2003) dan sebuah instrumen juga dinyatakan *reliable* jika nilai  $r$  harus 0,8 atau lebih (Supranto, 2001). *Cronbach's Alpha* hitung pada kuesioner stres kerja adalah 0,943 sehingga dinyatakan *reliable*

#### **4.8 Proses Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan di Dinas Kesehatan kota Depok dengan beberapa prosedur, sebagai berikut:

4.8.1 Mendapatkan persetujuan dari pembimbing dan koordinator mata ajar Tugas Akhir kemudian peneliti mengajukan surat permohonan izin ke Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia dan kemudian mengajukan surat permohonan izin ke Kepala Dinas Kesehatan kota Depok dan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat kota Depok.

4.8.2 Peneliti mengadakan pendekatan kepada calon responden untuk memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, manfaat serta prosedur penelitian.

4.8.3 Responden yang telah mendapatkan penjelasan penelitian dan bersedia mengikuti kegiatan penelitian secara sukarela, maka responden dipersilahkan untuk menandatangani lembar pernyataan persetujuan (*Informed Consent*).

4.8.4 Peneliti memberikan penjelasan mengenai cara pengisian kuesioner sebelum kegiatan pengisian kuesioner dan responden diberikan kesempatan untuk bertanya apabila ada pertanyaan di dalam kuesioner yang belum jelas atau tidak dipahami.

4.8.5 Responden yang telah mengerti tentang cara pengisian kuesioner, lalu dibagikan kuesioner penelitian oleh peneliti kepada responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian.

4.8.6 Responden dapat langsung menanyakan pada peneliti selama kegiatan pengisian kuesioner berlangsung.

4.8.7 Peneliti mengumpulkan kembali kuesioner penelitian tersebut setelah semua pertanyaan dalam kuesioner diisi oleh reponden dan dicek kembali apakah ada pertanyaan yang tidak diisi, sehingga bisa diklarifikasi kembali kepada responden.

## **4.9 Pengolahan dan Analisis Data**

### **4.9.1 Pengolahan Data**

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian dengan langkah- langkah sebagai berikut:

#### *4.9.1.1 Editing*

Kuesioner yang telah diisi oleh responden dicek terlebih dahulu kebenaran dan kelengkapan data yang diberikan responden. Tidak terdapat data yang tidak lengkap ataupun hilang.

#### *4.9.1.2 Coding*

*Coding* yang dilakukan untuk memberikan kode nomor jawaban yang diisi oleh responden dalam daftar pertanyaan. Masing-masing jawaban diberi kode angka sesuai dengan cara pengisian pada kotak sebelah kanan pertanyaan kuesioner untuk memudahkan proses *entry* data pada komputer.

#### *4.9.1.3 Entry*

Data yang dimasukkan ke dalam program statistik di komputer semuanya lengkap.

#### 4.9.1.4 *Processing*

Semua kuesioner terisi penuh dan benar, kemudian peneliti memproses data agar dapat dianalisis. *Processing* data dilakukan dengan cara memasukkan data dari kuesioner ke dalam program komputer pengolah data.

#### 4.9.1.5 *Cleaning*

*Cleaning* merupakan proses pembersihan data, langkah ini merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang telah dimasukkan ke dalam komputer. Tidak ditemukan kekeliruan dalam memasukkan data dan nilainya sesuai dengan data yang peneliti dapatkan.

### 4.9.2 Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah penelitian selesai. Peneliti menggunakan analisis univariat untuk menganalisis data yang telah terkumpul. Analisis univariat bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel penelitian, yaitu tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

Cara perhitungan dilakukan dengan rumus:

$$\text{Presentase: } \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

F = Frekuensi

N = Jumlah sampel

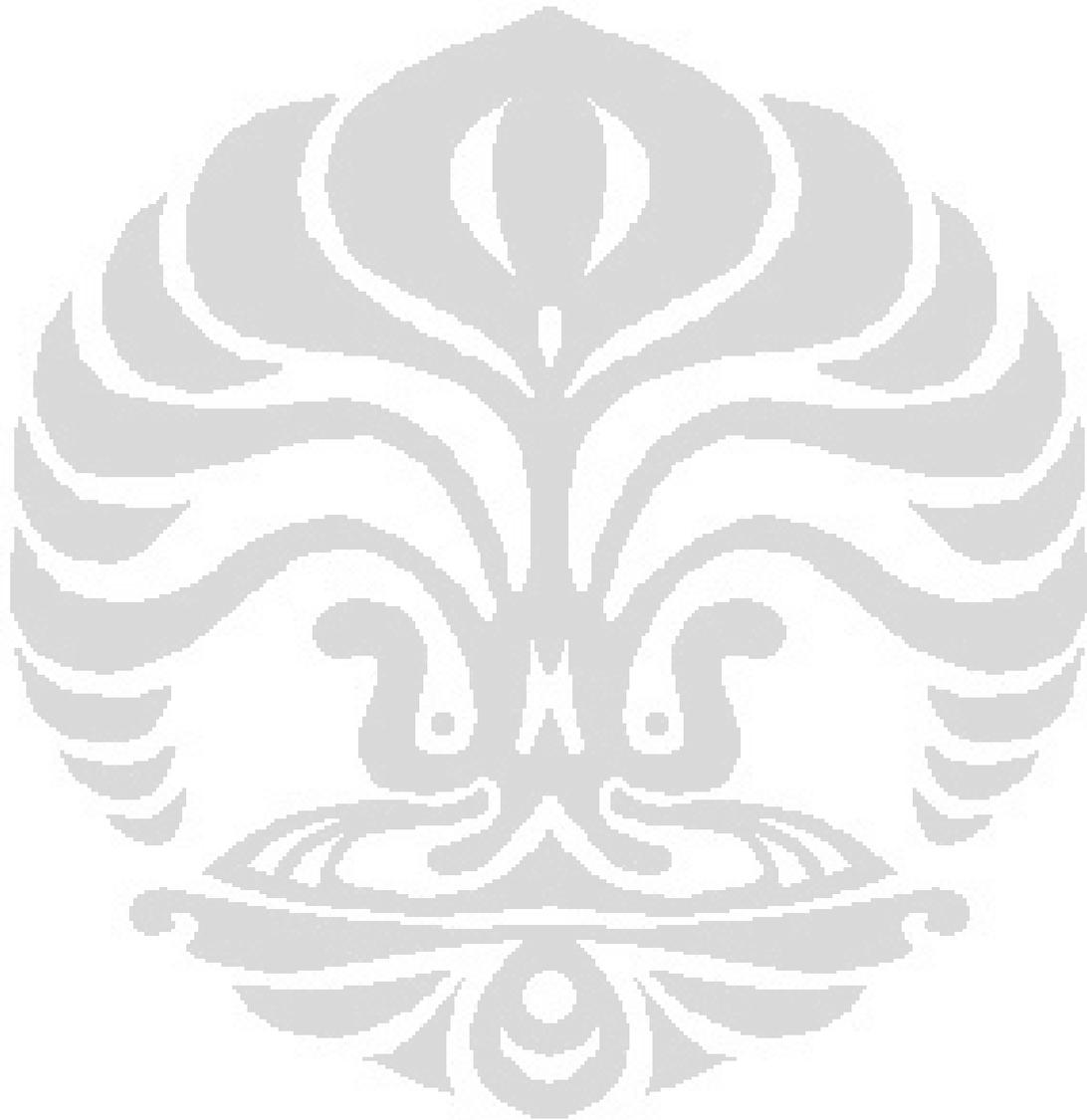
Tabel 4.3

Teknik Analisis Variabel Penelitian Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok

Variabel	Jenis Data	Jenis Uji
<b>• Karakteristik Individu</b>		
Jenis Kelamin	Kategorik	Uji proporsi
Status Perkawinan	Kategorik	Uji proporsi
Usia	Numerik	Mean, Median
Tingkat pendidikan	Kategorik	Uji proporsi
Masa Kerja	Numerik	Mean, Median
<b>• Stres Kerja</b>	<b>• Kategorik</b>	<b>• Uji proporsi</b>

#### 4.10 Sarana Penelitian

Sarana penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah instrumen penelitian (kuesioner), alat tulis, komputer, kalkulator, buku referensi, media komunikasi (internet dan *handphone*), dan sarana transportasi.

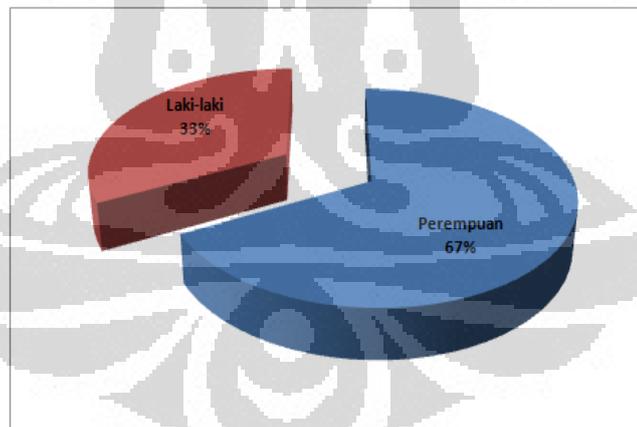


## BAB 5 HASIL PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan hasil pelaksanaan penelitian yang dilakukan di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok pada bulan Mei 2012. Pengambilan data ini dilakukan pada pegawai kantor Dinas Kesehatan Kota Depok yang memenuhi kriteria dan berada dalam kantor Dinas Kesehatan Kota Depok yang terdiri dari 89 responden. Hasil dari penelitian kuantitatif ini akan disajikan dengan analisis univariat yang menampilkan karakteristik responden dan hasil pengukuran variabel dan sub variabel dalam penelitian ini.

### 5.1 Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik responden didapatkan dari hasil pada kuesioner A yang berisi tentang biodata responden yang meliputi Responden pada penelitian ini terdiri dari 89 orang. Hasil penelitian tentang gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dan status perkawinan dapat dilihat pada gambar 5.1 dan 5.2 berikut ini.

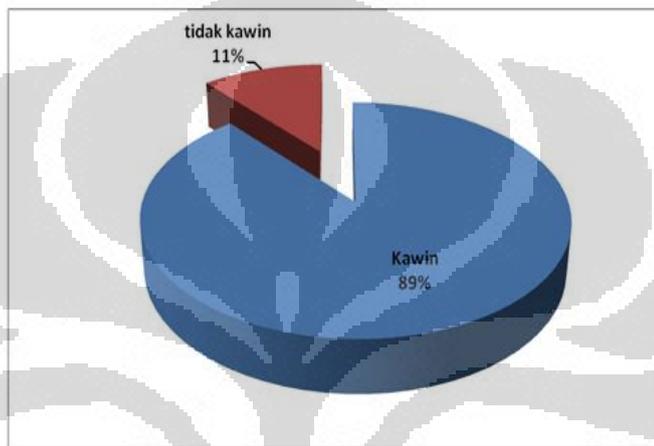


Gambar 5.1  
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 5.1 terlihat bahwa pada penelitian ini, dari 89 orang responden yang diambil sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar

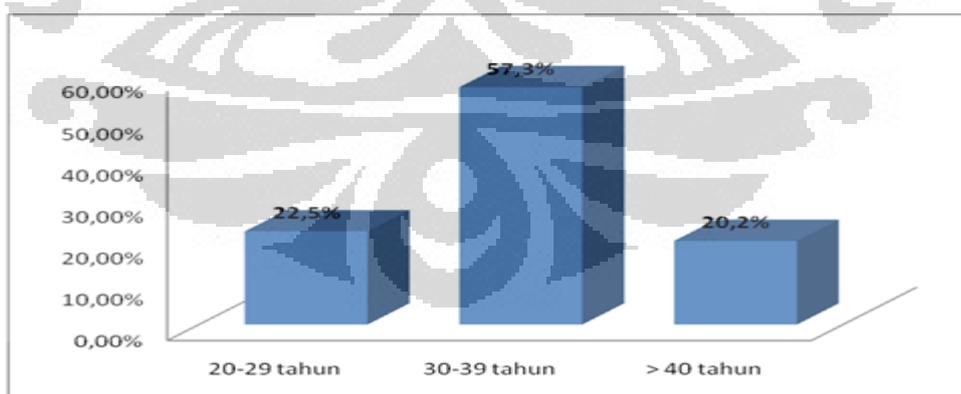
60 orang (67,4%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki hanya sebesar 29 orang (32,6%).

Berdasarkan gambar 5.2 terlihat bahwa pada penelitian ini, dari 89 orang responden yang diambil sebagian besar berstatus kawin yaitu sebesar 79 orang (88,8%) dan hanya 10 orang (11,2%) saja yang berstatus tidak kawin.



Gambar 5.2  
Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan

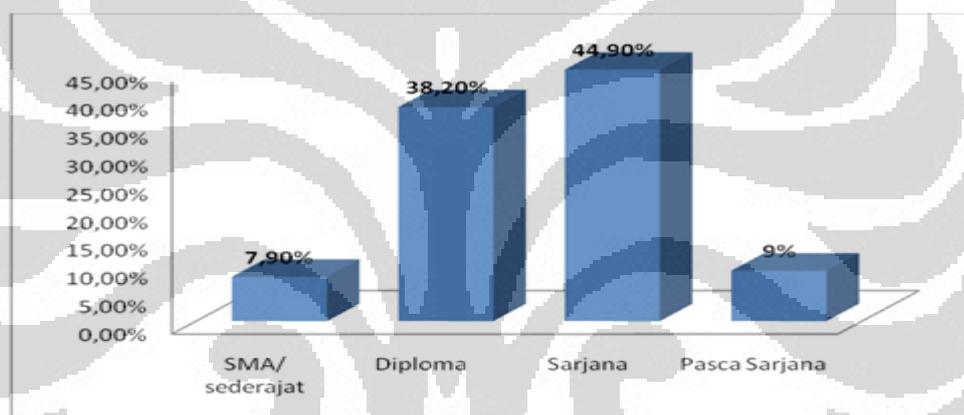
Hasil penelitian tentang gambaran umum responden berdasarkan usia dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada gambar 5.3 dan 5.4 berikut ini.



Gambar 5.3  
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

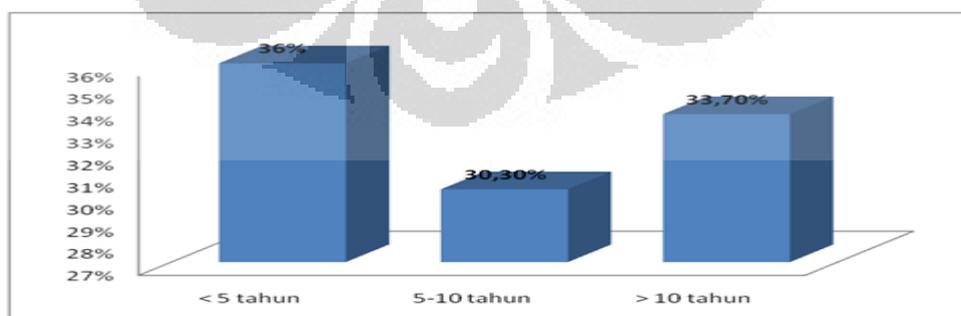
Berdasarkan gambar 5.3 terlihat bahwa pada penelitian ini responden yang diambil sebagian besar berusia 30-39 sebanyak 51 orang (57,3%), kemudian responden dengan usia 20-29 tahun sebanyak 20 orang (22,5%) dan responden dengan usia  $\geq 40$  tahun sebanyak 18 orang (20,2%).

Berdasarkan gambar 5.4 terlihat bahwa responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 40 orang (44,9%), kemudian terdapat 34 orang (38,2%) yang berpendidikan Diploma, sementara yang berpendidikan Pasca Sarjana sebanyak 8 orang (9,0%) dan ada 7 orang responden (7,9%) yang berpendidikan SMA/ sederajat.



Gambar 5.4  
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian tentang gambaran umum responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada gambar 5.5 berikut ini.



Gambar 5.5  
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

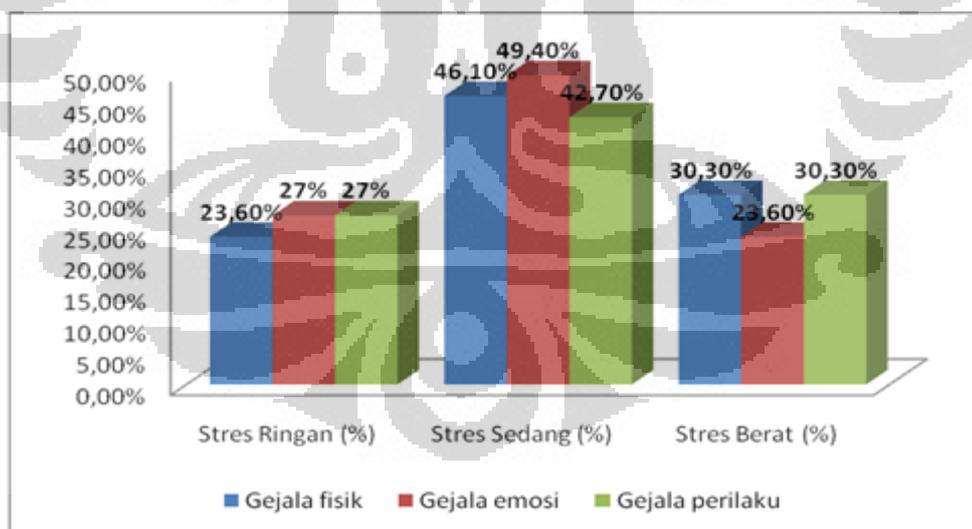
Berdasarkan gambar 5.5 terlihat bahwa responden masa kerja < 5 tahun sebanyak 32 orang (36,0%), kemudian responden dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 30 orang (33,7%) dan responden dengan masa kerja 5-10 tahun terdapat 27 orang (30,3%).

## 5.2 Variabel Penelitian

Hasil pada bagian ini terdiri dari dua variabel yaitu tingkat stres kerja dan distribusi tingkat stres kerja berdasarkan karakteristik responden.

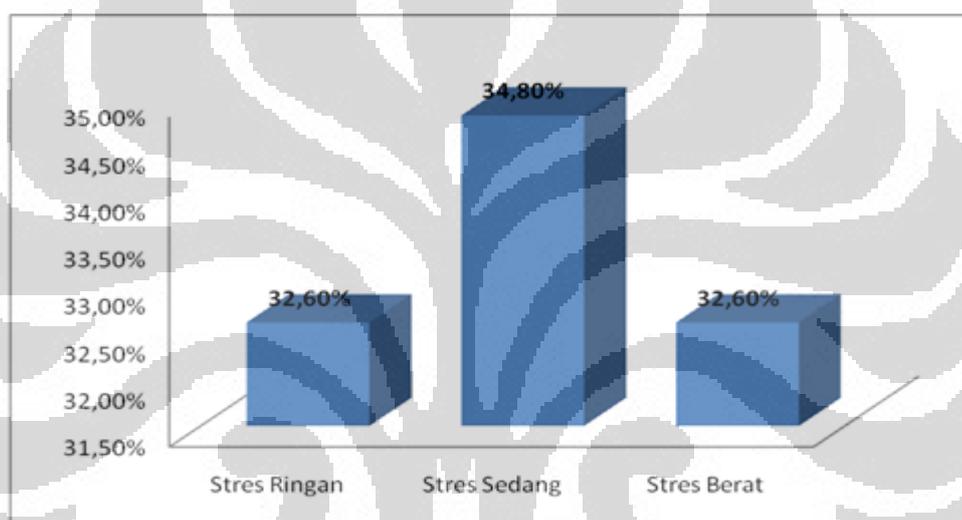
### 5.2.1 Tingkat Stres Kerja

Komponen stres kerja terdiri dari 30 pernyataan yaitu pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan yang dilihat dari gejala fisik, 10 pernyataan gejala emosi dan 10 pernyataan gejala perilaku. Distribusi stres kerja responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu ringan, sedang dan berat. Tingkat stres kerja terlihat dari gejala fisik, emosi dan perilaku yang dialami oleh responden. Hasil penelitian tentang gambaran tingkat stres kerja dapat dilihat pada tabel 5.6 dan pada tabel 5.7 berikut ini.



Gambar 5.6  
Tingkat Stres Kerja berdasarkan Gejala Fisik, Emosi dan Perilaku

Berdasarkan gambar 5.6 terlihat bahwa pada penelitian ini responden dengan gejala fisik terlihat paling banyak mengalami stres sedang sebanyak 41 orang (46,1%), kemudian stres berat sebanyak 27 orang (30,3%) dan stres ringan sebanyak 21 orang (23,6%). Gejala emosi yang dialami responden, terlihat paling banyak mengalami stres sedang sebanyak 44 orang (49,4%), kemudian stres ringan sebanyak 24 responden (27,0%) dan stres berat sebanyak 21 responden (23,6%). Gejala perilaku terlihat paling banyak mengalami stres sedang sebanyak 38 responden (42,7%), kemudian stres berat sebanyak 27 responden (30,3%) dan stres ringan sebanyak 24 responden (27,0%).



Gambar 5.7  
Tingkatan Stres Kerja Pegawai Dinkes Depok

Berdasarkan pada gambar 5.7 di atas, responden terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 31 orang (34,8%), sementara responden dengan stres kerja ringan sebanyak 29 orang (32,6%) dan responden dengan tingkat stres kerja berat sebanyak 29 orang (32,6%).

### 5.2.2 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja, sedangkan tingkat stres kerja dikategorikan menjadi tiga yaitu ringan, sedang dan berat. Berikut ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.1

Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Perkawinan di Kantor Dinas Kesehatan Kota Depok, Mei 2012 (n=89)

Karakteristik Responden	Stres Kerja						Total	
	Berat		Sedang		Ringan		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Jenis Kelamin</b>								
• Perempuan	20	33,3%	24	40,0%	16	26,7%	60	100%
• Laki-laki	9	31,0%	7	24,1%	13	44,8%	29	100%
<b>Status Perkawinan</b>								
• Kawin	28	35,4%	28	35,4%	23	29,1%	79	100%
• Tidak kawin	1	10,0%	3	30,0%	6	60,0%	10	100%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>32,6%</b>	<b>31</b>	<b>34,8%</b>	<b>29</b>	<b>32,6%</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 5.1 terlihat bahwa pada penelitian ini responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 24 orang (40,0%), kemudian tingkat stres kerja berat sebanyak 20 orang (33,3%) dan tingkat stres kerja ringan sebanyak 16 orang (26,7%). Responden yang berjenis kelamin laki-laki terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 13 responden (44,8%) kemudian tingkat stres kerja berat dengan jumlah 9 responden (31,0%) dan tingkat stres kerja sedang dengan jumlah 7 responden (24,1%).

Responden dengan status kawin terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja berat sebanyak 28 orang (35,4%), kemudian tingkat stres kerja sedang sebanyak 28 orang (35,4%) dan tingkat stres kerja ringan sebanyak 23 orang (29,1%). Responden yang berstatus tidak kawin terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 6 orang (60,0%), kemudian tingkat stres kerja sedang sebanyak 3 orang (30,0%) dan hanya ada 1 orang (10,0%) yang mengalami tingkat stres kerja berat.

Tabel 5.2

Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja dengan di Kantor Dinas Kesehatan Kota Depok, Mei 2012 (n=89)

Karakteristik Responden	Stres Kerja						Total	
	Berat		Sedang		Ringan		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Usia</b>								
• 20-29 tahun	7	35,0%	8	40,0%	5	25,0%	20	100%
• 30-39 tahun	19	37,3%	16	31,4%	16	31,4%	51	100%
• ≥ 40 tahun	3	16,7%	7	38,9%	8	44,4%	18	100%
<b>Tingkat Pendidikan</b>								
• SMA/ sederajat	2	28,6%	2	28,6%	3	42,9%	7	100%
• Diploma	12	35,3%	12	35,3%	10	29,4%	34	100%
• Sarjana	11	27,5%	16	40,0%	13	32,5%	40	100%
• Pasca Sarjana	4	50,0%	1	12,5%	3	37,5%	8	100%
<b>Masa Kerja</b>								
• < 5 tahun	9	28,1%	15	46,9%	8	25,0%	32	100%
• 5-10 tahun	14	51,9%	8	29,6%	5	18,5%	27	100%
• > 10 tahun	6	20,0%	8	26,7%	16	53,3%	30	100%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>32,6%</b>	<b>31</b>	<b>34,8%</b>	<b>29</b>	<b>32,6%</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 5.2 terlihat bahwa pada penelitian ini responden dengan usia 20-29 tahun terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 8 orang (40,0%), kemudian tingkat stres kerja berat sebanyak 7 orang (35,0%) dan tingkat stres kerja ringan sebanyak 5 orang (25,0%). Responden dengan usia 30-39 tahun terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja berat sebanyak 19 orang (37,3%), kemudian tingkat stres kerja sedang sebanyak 16 orang (31,4%) dan tingkat stres kerja ringan sebanyak 16 orang (31,4%). Responden dengan usia ≥ 40 tahun terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 8 orang (44,4%), kemudian tingkat stres kerja sedang sebanyak 7 orang (38,9%) dan tingkat stres kerja berat sebanyak 3 orang (16,7%).

Responden dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 3 orang (42,9%), kemudian tingkat stres kerja sedang sebanyak 2 orang (28,6%) dan tingkat stres kerja berat sebanyak 2 orang (28,6%). Responden yang berpendidikan Diploma yang terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja berat sebanyak 12 orang (35,3%), kemudian tingkat stres kerja sedang sebanyak 12 orang (35,3%) dan tingkat stres kerja ringan sebanyak 10 orang (29,4%). Responden yang berpendidikan Sarjana terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 16 orang (40,0%), kemudian tingkat stres kerja ringan sebanyak 13 orang (32,5%) dan tingkat stres kerja berat sebanyak 11 orang (27,5%). Responden dengan tingkat pendidikan Pasca Sarjana terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja berat sebanyak 4 orang (50,0%), kemudian tingkat stres kerja ringan sebanyak 3 orang (37,5%) dan hanya 1 orang (12,5%) mengalami tingkat stres kerja sedang.

Responden dengan masa kerja < 5 tahun terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 15 orang (46,9%), kemudian tingkat stres kerja berat sebanyak 9 orang (28,1%) dan tingkat stres kerja ringan sebanyak 8 orang (25,0%). Responden dengan masa kerja 5-10 tahun terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja berat sebanyak 14 orang (51,9%), kemudian stres kerja sedang sebanyak 8 orang (29,6%) dan tingkat stres kerja ringan sebanyak 5 orang (18,5%). Responden dengan masa kerja > 10 tahun terlihat lebih banyak mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 16 orang (53,3%), kemudian tingkat stres kerja sedang sebanyak 8 orang (26,7%) dan tingkat stres kerja berat sebanyak 6 orang (20,0%).

## **BAB 6**

### **PEMBAHASAN**

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yang telah diperoleh. Pembahasan merupakan penjelasan rincian dari hasil penelitian yang dihubungkan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian dibandingkan dan diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dengan konsep atau teori yang telah disusun pada tinjauan pustaka.

Penjelasan hasil penelitian dibagi menjadi empat bagian. Bagian pertama akan membahas mengenai gambaran tingkat stres kerja berdasarkan karakteristik responden (jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja). Bagian kedua membahas mengenai gambaran tingkat stres kerja berdasarkan gejala-gejala yang terlihat dari perubahan fisik, emosi dan perilaku yang banyak dikeluhkan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Bagian ketiga mengenai gambaran umum tingkat stres kerja. Bagian keempat membahas mengenai gambaran produktivitas kerja berdasarkan tingkat stres kerja. Bab ini juga akan dijelaskan mengenai keterbatasan peneliti selama pelaksanaan penelitian dan implikasi untuk keperawatan.

#### **6.1 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **6.1.1 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Bagian ini akan dibahas mengenai gambaran tingkat stres kerja berdasarkan karakteristik responden di kantor Dinas Kesehatan (Dinkes) Pemerintah Kota Depok.

##### **6.1.1.1 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Jenis Kelamin**

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi penelitian ini dibandingkan responden dengan jenis kelamin laki-laki. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan responden yang berjenis kelamin

perempuan sebanyak 60 orang (67,4%), sedangkan laki-laki sebanyak 29 orang (32,6%).

Robbins (2006) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar, namun wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses serta bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin pegawai di Dinas Kesehatan Kota Depok mayoritas perempuan, karena sesuai dengan kebutuhan bahwa untuk melakukan pembangunan kesehatan, instansi membutuhkan pegawai-pegawai yang mempunyai tingkat kemangkiran yang tinggi dan bersedia untuk mematuhi kewenangan.

Perempuan maupun laki-laki dapat mengalami stres di tempat kerja namun penyebabnya tidak selalu sama. Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang berjenis kelamin perempuan secara umum mengalami stres kerja pada tingkat sedang sebanyak 24 orang (40,0%), sedangkan laki-laki secara umum mengalami stres kerja pada tingkat ringan sebanyak 13 orang (44,8%).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Brizendine (2006), yang mengatakan bahwa perempuan cenderung mempergunakan perasaan (penggunaan otak kanan lebih dominan) dan laki-laki cenderung lebih dapat menyelesaikan diri dari kondisi pekerjaan yang menekan dirinya. Darmono (1985 dalam Purwono & Sarwono, 2006) juga mengemukakan bahwa stres pada perempuan dapat muncul akibat kewanitaannya secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dan perubahan biologis, psikologis dan sosialnya. Stres ringan yang dirasakan oleh pegawai laki-laki dikarenakan pegawai laki-laki mampu menyelesaikan masalahnya, akan tetapi sesuai dengan penelitian Siboro (2008) yang mendapatkan bahwa pegawai laki-laki memiliki tingkat stres kerja cenderung

tinggi, karena memiliki karakteristik *goal oriented*, sehingga hal ini dapat menjadi faktor penyebab meningkatnya stres kerja.

*American Journal of Epidemiology* (2012, dalam Pramudiarja, 2012) juga mengemukakan bahwa perempuan akan lebih stres jika urusan pekerjaan membuatnya sampai harus menelantarkan atau mengesampingkan urusan keluarga, sedangkan laki-laki cenderung lebih mudah stres jika urusan keluarga sampai mengganggu pekerjaannya. Penelitian terbaru di University of Calgary (Pramudiarja, 2012) menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih stres ketika pencapaian hasil kerjanya tidak mendapat penghargaan yang setimpal, sedangkan pegawai laki-laki juga cenderung memikirkan beban dan jam kerja lebih besar.

Sesuai dengan teori dan penelitian yang telah disebutkan, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa pegawai perempuan mengalami stres kerja sedang, sedangkan laki-laki mengalami stres kerja berat. Hal ini disebabkan karena pegawai perempuan yang terlalu didominasi oleh perasaan saat dihadapkan pada beragam kondisi dalam pekerjaannya serta pegawai perempuan cenderung menanggapi kondisi pekerjaan yang buruk dengan emosi, perasaan dan *mood* yang buruk pula. Perempuan cenderung memiliki tingkat stres kerja sedang karena semua hal yang telah dipaparkan menyebabkan tekanan dan mempergunakan strategi penanggulangan stres kerja yang berpusat pada emosi untuk mengatasi tingkat stres kerjanya. Pegawai laki-laki cenderung menyelesaikan beban kerja yang diberikan dengan kondisi pekerjaan yang menekan dirinya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan sehingga mendapatkan stres yang ringan.

#### **6.1.1.2 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Status Perkawinan**

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan responden yang bersatus kawin sebanyak 79 orang (88,8%), sedangkan yang berstatus tidak kawin sebanyak 10 orang (11,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan status kawin mendominasi penelitian ini,

sehingga hasil penelitian lebih banyak merepresentasikan kondisi pegawai yang berstatus kawin.

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang berstatus kawin secara umum mengalami stres kerja yang sebanding antara tingkat stres kerja berat dan tingkat stres kerja ringan sebanyak 28 orang (35,4%), sedangkan yang berstatus tidak kawin mengalami stres kerja pada tingkat ringan sebanyak 6 orang (60,0%).

Munandar (2001) yang menyatakan bahwa status seseorang juga mempengaruhi tingkat kelelahan, orang yang sudah menikah lebih cepat mengalami kelelahan dibandingkan dengan yang belum menikah oleh karena waktu istirahat tidak dimanfaatkan secara maksimal sebab kondisi keluarganya juga perlu mendapatkan perhatian yang cukup. Isu-isu tentang keluarga, kritis kehidupan, kesulitan keuangan dan konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan di dalam pekerjaan, menurut Munandar (2008) semuanya juga dapat menjadi tekanan bagi pegawai dalam pekerjaannya sehingga akan menyebabkan pegawai menjadi stres dalam pekerjaannya. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Siboro (2008) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan status kawin lebih banyak mengalami stres dibanding dengan yang tidak kawin.

Sesuai dengan pendapat dan penelitian diatas, didapatkan bahwa stres kerja berat dan stres kerja sedang yang dialami oleh pegawai yang berstatus kawin disebabkan karena waktu melaksanakan pekerjaan pegawai sering terganggu dengan pikiran-pikiran di luar dari pekerjaan dan membuat konsentrasi berkurang di dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Masalah di rumah tangga lebih banyak dihadapi oleh pegawai berstatus kawin dibandingkan dengan pegawai berstatus tidak kawin.

### **6.1.1.3 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Usia**

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 51 orang (57,3%), 20-29

tahun sebanyak 20 orang (22,5%) dan  $\geq 40$  tahun sebanyak 18 orang (20,2%). Pegawai dengan usia 30-39 tahun mendominasi penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Depok tergolong usia dewasa muda, sesuai dengan teori Levinson, dkk (1978, dalam Monks 2001) yang membedakan empat periode kehidupan yaitu usia 0-22 tahun merupakan masa anak dan masa remaja, usia 17-45 tahun merupakan masa dewasa awal, usia 40-65 merupakan masa dewasa madya dan 60 tahun keatas merupakan masa dewasa akhir. Marinki (2008) juga menyatakan bahwa 30-45 adalah usia kerja optimal. Sunariani et.all (2007, dalam Sukihananto 2010) juga menyebutkan bahwa umur 30 tahun adalah masa dimana tubuh mulai berlaku kaidah *The 1% Rule* yaitu terjadi penurunan fungsi tubuh sebesar 1% tiap tahunnya, sehingga berdasarkan kaidah ini, rata-rata umur pegawai memang berada pada kondisi produktif karena berada pada kaidah sebelum terjadi penurunan fungsi tubuh. Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang didominasi oleh 30-39 tahun yang berada pada usia kerja optimal sehingga diharapkan memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa pegawai yang berusia 20-29 tahun mengalami stres sedang sebanyak 8 orang (40,0%). *European Commission for Emplyment and Social Affairs* (1999, dalam Evayanti 2003) berpendapat bahwa usia dewasa muda berusaha menempatkan diri pada lingkungan sosial yang berubah dengan cepat, adanya konflik, kebimbangan, dan nilai sosial. Individu pada usia ini juga mulai memasuki masa bekerja secara formal dan tentulah mereka mempunyai harapan-harapan yang besar dalam karirnya, namun apabila dirasakan ketidaksesuaian dengan kondisi pekerjaan yang dimilikinya saat ini maka individu akan merasa tidak puas dan cenderung mengalami stres kerja. Nitisemito (2000) juga menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat.

Stres yang dialami pada pegawai usia 20-29 tahun, sejalan dengan pendapat diatas dikarenakan usia ini merupakan kelompok usia yang masih labil dan sukar beradaptasi dengan lingkungan kerja. Semakin muda usia pegawai maka

kecenderungan untuk mempersepsikan stressor kerja semakin besar, sehingga terdapat kemungkinan karyawan yang lebih muda kurang dapat mengatasi stres kerja secara efektif dibandingkan yang berusia lebih tua.

Pegawai yang berusia 30-39 tahun mengalami tingkat stres kerja berat sebanyak 19 orang (37,3%). Robbins (2006) mengemukakan bahwa pegawai dalam usia optimal sedikit banyak mempengaruhi dan menyebabkan hubungan dengan keluarga terkadang menjadi lebih buruk, serta mungkin ada sebagian pegawai memiliki pekerjaan sampingan sehingga pegawai tersebut dihadapkan pada konflik prioritas atau pekerjaan mana yang harus didahulukan dan diutamakan.

Stres berat yang dialami oleh pegawai berusia 30-39 tahun, sesuai dengan teori yang disebutkan dikarenakan kelompok usia ini merupakan usia produktif sehingga semangat kerja yang tinggi dan ambisi kerja yang terus meningkat, menyebabkan kelompok usia ini banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaannya, sehingga sering ditemui pegawai mengalami stres kerja karena konflik keluarga, karena masalah keluarga dan pekerjaan bercampur ataupun karena faktor ekonomi. Pegawai kemungkinan memiliki pekerjaan lain, sehingga pegawai tersebut mendapatkan beberapa tekanan dan mengalami kebingungan dari pekerjaannya yang dapat menyebabkan pegawai mengalami stres kerja dirasakan sangat tinggi/ berat selama bekerja.

Pegawai yang berusia  $\geq 40$  tahun mengalami stres ringan sebanyak 8 orang (44,4%). Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen yang makin tinggi pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Levi (1984, dalam Evayanti 2003) berpendapat bahwa penambahan usia juga berhubungan dengan penurunan kemampuan fisik.

Stres ringan yang dialami oleh pegawai berusia  $\geq 40$  tahun dikarenakan pegawai dengan usia ini sudah lebih lama tinggal di organisasi sehingga sudah terbiasa dan sudah bisa beradaptasi dengan pekerjaannya. Lebih lama tinggal di organisasi bukan saja penyebab satu-satunya disebabkan karena dengan usia tuanya tersebut semakin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi, sehingga akan menjadi sebuah tekanan yang memungkinkan timbulnya stres. Penurunan fisik yang dirasakan karena penambahan umur menyebabkan pegawai tidak dapat lagi mengerjakan pekerjaan-pekerjaan dengan beban kerja yang berat dan mereka sering merasakan gejala-gejala stres seperti badan letih, lemah dan tidak bertenaga.

#### **6.1.1.4 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana yang sebanyak 40 orang (44,9%), Diploma 34 orang (38,2%), Pasca Sarjana 8 orang (9,0%) dan SMA/ sederajat 7 orang (7,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana mendominasi penelitian, akan tetapi jumlah pegawai yang sarjana dan Diploma tidak terlalu memiliki kesenjangan yang jauh, hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kota Depok membutuhkan pegawai yang berpendidikan sehingga akan lebih mudah menyamakan persepsi dan lebih berpikir maju dalam pekerjaannya, sesuai dengan pendapat Kreitner & Kinicki (2003) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

Pegawai yang sarjana secara umum mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 16 orang (40,0%). Diploma mengalami stres kerja berat dan sedang sebanyak 12 orang (35,3%). Pasca Sarjana mengalami stres kerja berat sebanyak 4 orang (50,0%). Pegawai yang berpendidikan SMA/sederajat mengalami stres ringan sebanyak 3 orang (42,9%).

Budiono (1990, dalam Siboro 2008) menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi seseorang dalam cara berpikir dan bertindak dalam menghadapi pekerjaan. Pekerja di Indonesia sebagian besar adalah tenaga pelaksana yang berada dalam keadaan sosial ekonomi lemah, yang disebabkan antara lain rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Pekerja dengan dasar pendidikan dan keterampilan yang sangat terbatas serta kondisi kesehatan yang buruk cenderung akan mengalami stres, sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja. Wexley & Yuki (2003) juga yang menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja ditempat kerja akan semakin meningkat, yang memungkinkan dapat menimbulkan tekanan sehingga memicu stres kerja pada pegawai. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Wexley & Yuki (2003), dimana pegawai sarjana mengalami stres kerja sedang, diploma dan pasca sarjana mengalami stres kerja berat, hal ini dikarenakan beban kerja yang berbeda dengan pegawai yang berpendidikan SMA/ sederajat sehingga memberikan tanggung jawab yang besar dan merasa terbebani sehingga menimbulkan tekanan dan pada akhirnya memicu stres kerja.

#### **6.1.1.5 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Masa Kerja**

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja < 5 tahun yang sebanyak 32 orang (36,0%), > 10 tahun sebanyak 30 orang (33,7%), dan 5-10 tahun sebanyak 27 orang (30,3%). Hal ini menunjukkan masa kerja < 5 tahun mendominasi penelitian, akan tetapi masa kerja > 10 tahun dan 5-10 tahun tidak mengalami selisih yang jauh.

Pegawai dengan masa kerja < 5 tahun secara umum mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 15 orang (46,9%). Robbins (2006) menyatakan bahwa masa kerja ini merupakan masa-masa awal dimana pegawai masih beradaptasi dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan. Sesuai dengan pendapat diatas masa kerja pegawai yang < 5 tahun yang dianggap masa-masa yang masih beradaptasi dengan pekerjaan menyebabkan pegawai masih memiliki sikap yang masih labil

terhadap karakter dan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memungkinkan pegawai mengalami stres kerja.

Responden dengan masa kerja > 10 tahun mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 16 orang (53,3%) dan responden dengan masa kerja 5-10 tahun mengalami tingkat stres kerja berat sebanyak 14 orang (51,9%). Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pekerja lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Siboro (2008) menyatakan semakin lama masa kerja seorang pegawai yang sudah mempunyai masa kerja yang lama dapat menimbulkan kebosanan atau bekerja monoton dari tahun ke tahun sehingga membuat bosan dan lama kelamaan mengalami stres secara tidak langsung disadari oleh pegawai tersebut. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang telah dipaparkan, dimana masa kerja > 10 tahun mengalami stres ringan dan 5-10 tahun mengalami stres berat merupakan masa kerja pegawai yang dianggap sudah lama berada di Dinas Kesehatan Kota Depok, sehingga dari tahun ketahun tanpa disadari merasa stres karena bosan terhadap pekerjaan yang monoton. Orang yang telah lama bekerja dan memiliki usia yang tua pula sering muncul gejala kehilangan minat, tidak partisipatif dan bahkan menyendiri sehingga mampu memicu stres kerja.

#### **6.1.2 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Gejala Fisik, Emosi dan Perilaku**

Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) mengemukakan tiga gejala untuk menunjukkan ketika seseorang sedang mengalami stres kerja, diantaranya yaitu gejala fisik, emosi dan perilaku. Oleh karena itu peneliti juga mengelompokkan hasil penelitian mengenai stres kerja menjadi tiga gejala yaitu gejala fisik, emosi dan perilaku. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan gambaran bahwa gejala fisik, emosi dan perilaku banyak dialami oleh responden yang mengalami stres sedang

Gejala- gejala yang dialami oleh pegawai tersebut sesuai dengan pendapat Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) yang mengemukakan beberapa gejala

untuk menunjukkan ketika seseorang sedang mengalami stres kerja, yaitu gejala fisik, emosi dan perilaku. Stres dapat menimpa semua orang dari satu individu ke individu yang lain dan dari waktu sampai kurun waktu tertentu. Munculnya gejala-gejala tersebut merupakan hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya dan kecakapannya) dan lingkungan, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

#### **6.1.2.1 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Gejala Fisik**

Hasil penelitian yang didapatkan, responden dengan gejala fisik terlihat paling banyak mengalami stres sedang sebanyak 41 orang (46,1%), kemudian stres berat sebanyak 27 orang (30,3%) dan stres ringan sebanyak 21 orang (23,6%). Hal ini sejalan juga dengan pendapat Everly dan Giardano (1980, dalam Munandar 2006) yang menyatakan bahwa stres akan berdampak pada suasana hati (*mood*), otot rangka (*musculoskeletal*) dan organ-organ dalam badan (*visceral*). Reaksi badaniah yang khas terjadi pada seseorang berfungsi untuk menahan akibat-akibat pembangkit stres. Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) mengemukakan hal tersebut membuat tegangan otot, bahu dan pundak pada leher meningkat, meningkatnya nadi dan pernapasan, tangan basah dan berkeringat, tekanan darah meningkat, gangguan *gastrointestinal* (misalnya gangguan lambung), kepala pusing, migrain, mudah lelah fisik, gangguan pada kulit, gelisah, susah tidur, nafsu makan menurun, penurunan drastis berat badan ataupun berat badan menjadi naik. Berdasarkan hal yang ditemui di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok, hal tersebut disebabkan dirasakan oleh pegawai karena pekerjaan pada pegawai di kantor Dinkes Kota Depok yang rata-rata berada dibelakang meja dan lebih sering duduk tanpa memperhatikan keergonomisan, sehingga pegawai merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan dan ketika merasakan suatu tekanan yang dapat mempengaruhi keseimbangan sistem kekebalan tubuh yang akan terlihat dengan adanya perubahan-perubahan fisik misalnya merasakan ketegangan otot bahu, kepala pusing, dan lain-lain.

### **6.1.2.2 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Gejala Emosi**

Gejala emosi yang dialami responden, terlihat paling banyak mengalami stres sedang sebanyak 44 orang (49,4%), kemudian stres ringan sebanyak 24 responden (27,0%) dan stres berat sebanyak 21 responden (23,6%). Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) mengemukakan bahwa perubahan-perubahan emosi yang dirasakan ketika mengalami stres seperti perasaan tertekan, sering menangis, mudah tersinggung/ marah, cemas, perasaan lelah dan tidak berdaya, depresi, menarik diri, cenderung menyalahkan orang lain, merasa tak berharga, merasakan ketegangan serta kecenderungan bunuh diri. Hal ini disebabkan karena pegawai di kantor Dinkes Depok didominasi oleh perempuan yang cenderung menanggapi kondisi pekerjaan yang buruk dengan emosi, perasaan dan *mood* yang buruk pula. Pegawai perempuan juga memiliki kecenderungan merespon berbagai hal dengan reaksi negatif, lebih sering terlihat pada daripada laki-laki. Hal ini sejalan dengan pendapat Brizendine (2006), yang mengatakan bahwa perempuan cenderung mempergunakan perasaan (penggunaan otak kanan lebih dominan). Darmono (1985 dalam Purwono & Sarwono, 2006) juga mengemukakan bahwa stres pada perempuan dapat muncul akibat kewanitaannya secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dan perubahan biologis, psikologis dan sosialnya. Stres yang dirasakan oleh pegawai wanita yang cenderung menggunakan emosi membuat perubahan-perubahan emosi lebih terlihat.

### **6.1.2.3 Tingkat Stres Kerja berdasarkan Gejala Perilaku**

Gejala perilaku terlihat paling banyak mengalami stres sedang sebanyak 38 responden (42,7%), kemudian stres berat sebanyak 27 responden (30,3%) dan stres ringan sebanyak 24 responden (27,0%). Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) menyebutkan gejala-gejala dalam wujud perilaku pegawai mencakup perasaan bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat, kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain. Randall Schuller (1980, dalam Rini 2002) menyatakan banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena

kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang. Hal tersebut disebabkan karena beberapa perilaku negatif pegawai yang berpengaruh pada organisasi. Stres yang dihadapi oleh pegawai berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Stres tersebut kemudian terlihat berdasarkan perubahan-perubahan perilaku.

### **6.1.3 Tingkat Stres Kerja**

Rice (1987 dalam Davis, 2001) menyatakan bahwa gejala stres kerja yang terjadi pada pegawai akan menunjukkan seberapa berat stres yang dialami, yang kemudian diklasifikasikan menjadi tiga tingkatan stres yaitu stres ringan, sedang dan berat, oleh karena itu peneliti juga mengelompokkan hasil penelitian mengenai stres kerja menjadi tiga kategori yaitu stres ringan, sedang dan berat. Berdasarkan hasil analisis, pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok didapatkan 31 orang (34,8%) yang mengalami stres kerja sedang.

Stres kerja pegawai pada penelitian ini diperoleh berada dalam kategori stres yang sedang. Kondisi ini menggambarkan bahwa bekerja sebagai Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil, menimbulkan tekanan yang dirasakan mengganggu dan menimbulkan ketidakseimbangan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada kondisi di lapangan, ditemukan bahwa stres kerja sedang yang dialami oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: faktor pengalaman kerja pegawai yang sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari lima tahun dan lebih dari sepuluh tahun. Masa kerja yang kurang dari lima tahun cenderung pegawai dianggap masih dalam keadaan beradaptasi dan belum bisa menerima situasi dan kondisi yang ada dan masih memiliki sikap yang masih labil terhadap karakter dan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Masa kerja yang lebih dari sepuluh tahun merupakan masa kerja yang lama dan dapat menimbulkan kebosanan atau bekerja monoton dari tahun ke tahun sehingga membuat bosan dan lama kelamaan

mengalami stres secara tidak langsung disadari oleh pegawai tersebut (Siboro, 2008).

Faktor selanjutnya yaitu sebagian besar pegawai berjenis kelamin perempuan. Dimana perempuan terlalu didominasi oleh perasaan saat dihadapkan pada beragam kondisi dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Brizendine (2006), yang mengatakan bahwa perempuan cenderung mempergunakan perasaan (penggunaan otak kanan lebih dominan) dibandingkan laki-laki. Setiap dihadapkan pada kondisi pekerjaan yang buruk, pegawai perempuan cenderung menanggapi dengan emosi, perasaan dan *mood* yang buruk pula. Darmono (1985 dalam Purwono & Sarwono, 2006) juga mengatakan bahwa stres pada perempuan dapat muncul akibat kewanitaannya secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dan perubahan biologis, psikologis dan sosialnya.

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok sebagian besar berstatus kawin, yang juga merupakan faktor yang menyebabkan stres sedang yang dialami oleh pegawai. Hal ini dapat terjadi karena pada pegawai dengan status kawin lebih banyak masalah yang dihadapi di rumah tangga dibandingkan pegawai dengan status tidak kawin, sehingga pada waktu melaksanakan pekerjaan sering terganggu akan pikiran-pikiran di luar dari pekerjaan dan membuat konsentrasi berkurang di dalam melaksanakan pekerjaan (Robbins, 2006).

Faktor selanjutnya yaitu kondisi fisik kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kondisi fisiologis dan psikologis diri seorang pegawai. Dimana menurut pengamatan peneliti kondisi kantor Dinas Kesehatan yang kurang memperhatikan kenyamanan kondisi fisik kerja yang terlihat dari lingkungan kerja yang kurang bersih, ruangan kerja terlalu padat dan sirkulasi udara yang kurang memadai. Hal ini sejalan dengan pendapat Cooper (1989, dalam Rini 2002) menyatakan bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerjaan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar

pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai yang dapat memicu timbulnya stres pada pegawai.

Banyak hal yang dapat menyebabkan pegawai mengalami stres kerja, seperti halnya pada penelitian Hurrell, dkk (1988 dalam Munandar, 2008) salah satunya yaitu tuntutan tugas seperti beban kerja yang berlebihan (*overload*) dan beban kerja yang kurang (*underload*). Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai bisa diakibatkan oleh karena banyaknya tuntutan tugas yang diberikan oleh instansi, namun bisa juga diakibatkan karena pegawai sendiri yang selalu menunda dan tidak dapat mengatur jadwal dalam menyelesaikan tugasnya, namun terkadang pegawai menunda mengerjakan tugasnya diakibatkan karena pekerjaan yang terlalu mudah ataupun sedikit. Pegawai yang menunda-nunda mengerjakan tugasnya pada umumnya akan merasa terbebani dengan pekerjaan yang menumpuk dan dikejar batas waktu pekerjaan yang harus terselesaikan dan target harus terpenuhi, padahal pekerjaan tersebut tertunda, kemudian hal itu akan menyebabkan pegawai mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang secara umum mengalami stres kerja pada tingkat sedang, dianggap memiliki nilai yang lebih ekstrim dibandingkan dengan hasil penelitian Poerwati (2008) yang mendapatkan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang secara umum mengalami stres kerja pada tingkat ringan. Hal ini membuktikan bahwa perlu dilakukan pencegahan atau manajemen stres yang efektif, tepat guna dan komprehensif pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

#### **6.1.4 Produktivitas Kerja berdasarkan Tingkat Stres Kerja**

Pegawai pada umumnya dapat mudah merasa stres ketika menghadapi satu masalah dalam pekerjaannya, sebaliknya ada yang mampu mengatasinya dengan baik. Munandar (2008) mengatakan bahwa stres juga memiliki dampak yang saling bertolak belakang, di satu sisi stres yang masih dalam tingkat kewajaran dapat menjadi pendorong bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, di sisi

lain tingkat stres yang tinggi dapat menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh pegawai dan organisasi, sebab dapat menurunkan produktivitas pegawai dan memberikan dampak negatif bagi organisasi. Widoyoko (2003) berpendapat bahwa kemampuan stres untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja banyak tergantung pada reaksi yang diberikan oleh pegawai dalam menghadapi stres. Rini (2002) juga menyatakan bahwa jika banyak pegawai yang mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Sejumlah riset yang telah menyelidiki hubungan stres dengan perilaku produktif yang mendorong produktivitas. Pola yang paling mudah dipelajari dalam *literature* stres dengan produktivitas adalah hubungan Kriteria melihat kurva hubungan U-terbalik pada gambar 2.1 yaitu, stres rendah mengakibatkan produktivitas tinggi, stres sedang mengakibatkan produktivitas tinggi dan stres tinggi mengakibatkan produktivitas rendah (Robbins, 2003).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok memiliki tingkat stres yang sedang. Stres yang dialami oleh pegawai jika tidak kunjung selesai juga sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius, bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit yang terlihat dari gejala fisik, emosi, ataupun perilaku, akan tetapi dapat menurunkan produktivitas pegawai dan memberikan dampak negatif bagi Dinas Kesehatan Kota Depok. Stres sedang yang dialami oleh pegawai sesuai dengan teori Robbins (2003) yang menyatakan stres sedang mengakibatkan produktivitas tinggi, hal tersebut membuktikan bahwa seharusnya pegawai memiliki produktivitas tinggi yang bisa terlihat dari program-program kerja yang sudah jalan, sikap kerja yang sudah baik, tingkat keterampilan, motivasi, disiplin dan etos kerja, pendidikan, ketrampilan dan kemampuan, sistem manajemen, teknologi yang digunakan, sarana produksi, jaminan sosial, dan sebagainya. Stres sedang yang dialami oleh pegawai ini hampir sebanding dengan pegawai yang tingkat stres kerjanya berat sehingga berisiko mengakibatkan produktivitas yang rendah.

## **6.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian tentang gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok, memiliki keterbatasan yaitu:

6.2.1 Uji validitas kuesioner penelitian tidak dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Jakarta Selatan seperti rencana awal penelitian ini, karena terhambat pada alur perijinan yang lama mengingot waktu penelitian yang kurang. Sehingga uji validitas dilakukan pada 30 pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok.

6.2.2 Kualitas data tergantung pada motivasi dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner, serta kemungkinan responden dipengaruhi orang lain dalam mengisi kuesioner, selain itu pengisian kuesioner juga dilakukan disela-sela melaksanakan pekerjaan, sehingga jawaban tidak mencerminkan apa yang dirasakan oleh responden.

## **6.3 Implikasi untuk Keperawatan**

Setiap pekerjaan mempunyai potensi bahaya baik bagi kesehatan, keselamatan & kehidupan pekerja. Seperti halnya pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok dimana berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pegawai Dinkes Depok telah mengalami stres kerja sedang. Stres di tempat kerja, hubungan yang kurang harmonis dengan atasan atau sesama pekerja merupakan salah satu faktor resiko bahaya di tempat kerja, yang mempengaruhi kesehatan pegawai (Stanhope & Lanchaster, 2004). Tingkat stres kerja pada pegawai sangat penting untuk diketahui dan dilakukan pencegahan sebelum mempengaruhi keseimbangan sistem kekebalan tubuh. Stres yang berkepanjangan bisa berpengaruh terhadap pegawai, berupa motivasi kerja rendah, konflik di tempat kerja, produktifitas kerja yang rendah, juga dapat menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus yang bisa menyebabkan depresi bahkan bunuh diri/ meninggal karena serangan stroke dan hipertensi.

Berdasarkan konsep keperawatan komunitas terutama pada perawatan kesehatan kerja (*Occupational Health Nursing*) yang merupakan penerapan prinsip-prinsip keperawatan dalam memelihara kelestarian kesehatan tenaga kerja dalam segala bidang pekerjaan. Perawatan kesehatan kerja merupakan cabang dari keperawatan komunitas yang merupakan gabungan dari berbagai disiplin ilmu yaitu, keperawatan, kedokteran, ilmu kesehatan masyarakat, industri, cabang toksikologi, *ergonomic*, prinsip keamanan, ilmu sosial dan prinsip-prinsip manajemen. Perawat kesehatan kerja mengaplikasikan praktik keperawatan dalam upaya memenuhi kebutuhan unik individu, kelompok dan masyarakat ditatanan industri, pabrik, tempat kerja, tempat konstruksi, universitas dan lain-lain. Tujuan *Occupational Health Nursing* (OHN) adalah untuk meningkatkan dan memelihara status kesehatan pekerja serta melindungi pekerja dari kecelakaan dan faktor risiko bahaya di tempat kerja dalam konteks lingkungan kerja yang sehat dan aman. OHN akan berfokus pada tiga hal yaitu promosi kesehatan, proteksi (perlindungan dari penyakit dan bahaya) dan restorasi (rehabilitasi).

Peran perawat komunitas di Dinas Kesehatan Kota Depok sangatlah penting pada masalah yang sedang dialami oleh para pegawai, dimana berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa pegawai mengalami stres kerja sedang. Perawat komunitas akan melakukan proses pemberdayaan para pegawainya untuk meningkatkan kontrol dan peningkatan kesehatannya dengan cara, sebagai berikut:

6.3.1 Perawat-perawat di Dinas Kesehatan Kota Depok mengoptimalkan promosi kesehatan kerja dengan meningkatkan informasi & edukasi sebagai dasar pengambilan keputusan terhadap masalah kesehatan akibat stres kerja tingkat sedang yang dirasakan oleh para pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Kegiatan promosi kesehatan kepada pihak internal kantor/pegawai-pegawai dimasukkan ke dalam rangkaian program kerja agar kesehatan kerja lebih diperhatikan dan bisa mencegah/ meminimalkan penyakit akibat kerja.

6.3.2 Perawat ikut serta dalam upaya konseling. Pegawai Dinas Kesehatan Depok dapat membentuk tim kesehatan kerja di kantor yang terdiri dari tenaga-tenaga kesehatan dan psikolog, sehingga dapat membuka layanan konseling kepada pegawai-pegawai Dinas Kesehatan Depok yang memiliki masalah seperti akibat dari stres kerja tingkat sedang yang dirasakan.

6.3.3 Jadwal tentang *refresing* lebih dioptimalkan lagi untuk menghilangkan kepenatan pegawai yang mengalami tingkat stres kerja sedang.



## **BAB 7**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **7.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok tahun 2012 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

7.1.1 Pegawai dengan jenis kelamin laki-laki, status tidak kawin, usia  $\geq 40$  tahun, berpendidikan SMA/ Sederajat dan memiliki masa kerja  $> 10$  tahun mengalami stres kerja pada tingkat ringan.

7.1.2 Pegawai dengan jenis kelamin perempuan, berusia 20-29 tahun, berpendidikan Sarjana dan memiliki masa kerja  $< 5$  tahun mengalami stres kerja pada tingkat sedang.

7.1.3 Pegawai yang berstatus kawin dan berpendidikan Diploma mengalami stres kerja pada tingkat sedang dan berat.

7.1.4 Pegawai dengan usia 30-39 tahun, berpendidikan Pasca Sarjana dan memiliki masa kerja 5-10 tahun mengalami stres kerja pada tingkat berat.

7.1.5 Gejala fisik, emosi dan perilaku banyak dialami oleh pegawai yang mengalami stres kerja pada tingkat sedang.

7.1.6 Pegawai secara umum mengalami stres kerja pada tingkat sedang.

#### **7.2 Saran**

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

### 7.2.1 Bagi Dinas Kesehatan Kota Depok

Dinas Kesehatan Kota Depok dapat melakukan beberapa upaya, antara lain dengan membuat program-program yang dapat mengurangi stres karyawan seperti:

7.2.1.1 Mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang manajemen stres secara berkala untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri. Sehingga dapat mengimbangi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi setiap waktunya.

7.2.1.2 Membuat forum diskusi sehingga dapat memperluas jaringan dukungan sosial dan tetap mempertahankan situasi kerja dan kondisi tersebut berupa interaksi bicara dengan rekan kerja dan meningkatkan hubungan kerja sama yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja, membangun komunikasi yang terbuka baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja sehingga timbul rasa kebersamaan, mempertegas peranan dan tanggung jawab masing-masing orang agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan, lebih membuka diri terhadap kritik dan saran yang diterima, sehingga tercipta suatu atmosfer lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga dapat mengurangi stres kerja yang dirasakan dan menunjang tercapainya produktivitas kerja yang tinggi.

7.2.1.3 Melakukan penilaian kembali terhadap beban kerja yang ditanggungkan kepada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok secara lebih objektif. *Staffing* yang memadai dapat mengurangi beban kerja yang berlebih atau kurang.

7.2.1.4 Mengadakan kegiatan bersama antara semua pegawai dinkes dan atasan seperti *family gathering* untuk mengeratkan hubungan antar pegawai. Hal ini perlu dilakukan karena dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat mengurangi terjadinya stres kerja.

7.2.1.5 Membuat program rutin dengan melakukan latihan fisik seperti aerobik, *jogging*, senam, berenang dan bersepeda. Dapat pula dengan latihan atau aktivitas

relaksasi seperti *guide imaginary*, meditasi, mendengarkan musik, relaksasi otot progressif, massase dan berdoa.

7.2.1.6 Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi berupa kenaikan gaji atau kenaikan jabatan.

7.2.1.7 Pengembangan program konseling untuk pegawai. Program ini berfungsi untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya yang berhubungan dengan pekerjaan, masalah interpersonal dengan rekan kerja atau individu lainnya, masalah pribadi atau situasi dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan gangguan dalam pekerjaan sehari-hari.

7.2.1.8 Dinas Kesehatan Kota Depok juga harus memperhatikan kondisi fisik kerja/ dengan cara menata ulang tempat kerja atau menyediakan tempat kerja yang lebih nyaman dan bersih sehingga pegawai merasa betah saat di tempat kerja.

### **7.2.2 Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan**

Perlu diberikan mata ajar *occupational health nursing* secara komprehensif pada mahasiswa dengan jumlah satuan kredit semester yang memadai.

### **7.2.3 Bagi Pelayanan keperawatan**

Perawat perlu melakukan pengecekan kesehatan berkala terkait kesehatan pegawai/ pekerja dan melakukan promosi kesehatan terkait kesehatan kerja.

### **7.2.4 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Bagi peneliti yang tertarik untuk mengangkat masalah tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok disarankan untuk mengukur tingkat stres kerja tidak hanya dari gejala-gejala yang dialami akan tetapi faktor-faktor yang mempengaruhi dan menyebabkan stres kerja ikut diteliti, sehingga penelitian menjadi lebih mendalam. Memperhatikan waktu pengambilan data misalnya antara hari senin dan hari jumat apakah terdapat perbedaan tingkat stres dan juga pagi atau siang hari serta pengambilan data pada masa dalam anggaran atau tidak. Beri eksperiment terapi atau manajemen stres.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amagada, J. (2009). *Stres statistics-will you be another stress statistic?*. Desember 23, 2011. [http://ezinearticles.com/?expert=Joseph Amagada](http://ezinearticles.com/?expert=Joseph_Amagada).
- American Psychological Association. (2009). *Publication manual of the American Psychological Association* (6th ed). Washington, DC : American Psychological Association.
- Atwater, E., & Duffy, K. (2005). *Psychology for living: adjustment, growth and behavior today* (6th Ed). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Azwar, S. (2003). *Sikap manusia: teori dan pengukuran*. (ed. 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brizendine. (2006). *Female brain*. Jakarta: Ufuk Press.
- Cope, C. (2003). *Occupational stress, strain and coping in a professional accounting organisation*. University of South Africa.
- Cox, T., Giffith, A & Eusebio, R., G. (2000). *Work related stres, officer for official publications of the European communities*. Luxembourg.
- Danim, S. (2003). *Riset keperawatan sejarah dan metodologi*. Jakarta: EGC.
- Davis, M., Eshelman, R.E & McKay, M. (1995/ 2001). *The relaxation & stress reduction workbook*. A. Yani , B.A Keliat dan Hamid, penerjemah). Jakarta: EGC.
- Dinas Kesehatan Kota Depok (2010). *Profil Dinas Kesehatan pemerintah kota Depok*. Desember 15, 2011. <http://dinkesdepok.go.id/>.
- Dyne, V., L., & Graham J., W. (2005). *Organizational citizenship behavior; construct redefinition measurement and validation*. *Academy Management Journal*, 37 (4) pp 765-802.
- Evayanti. (2003). *Gambaran keluhan stres kerja pada pengemudi bus kota PPD Jakarta tahun 2002*. Skripsi. Depok: Fakultas kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Gitusudarmo, & Nyoman, I. (2000). *Mengusir rasa kantuk di kantor*. Oktober 16, 2011. <http://jobsdb.com/admin/artikelafterwork/mengusirrasakantukdikantor.html>.
- Greenberg, J. (2002). *Comprehensive stres management*. (7th ed). Washington DC: Mc Graw- Hill.

- Hamid, A. Y. (2007). *Riset keperawatan. Konsep, etika dan instrumentasi*. Buku Ajar. Jakarta: EGC.
- Harrianto, R. (2005). Stres akibat kerja dan penatalaksanaanya. *Jurnal Kedokteran Trisakti* , 145-154.
- Hawari, D. (2001). *Manajemen stres, cemas dan depresi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Hastono, S., P., & Sabri, L. (2002). *Biostatistik dan statistik kesehatan*. Jakarta : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Hidayat (2004) . *Pengantar konsep dasar keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hungler, P. & Polit, D, F. (2001). *Nursing reseach principles and methods sixth edition*. USA : Lippincott.
- Hurlock ,B., E. (1999). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan suatu rentang kehidupan*. Bandung: Airlangga.
- Hurriyati, R. (2005). *Bauran pemasaran dan loyalitas konsumen*. Bandung: Alfabet.
- Juli, K, G, I . (2004). Pemberian kudapan dan istirahat pendek menurunkan kehilangan berat badan, beban kerja dan keluhan subjektif serta meningkatkan produktivitas perajin gamelan di desa tihingan kabupaten Klungkung. *Jei* Vol 5. No.1/Juni 2004, 16-22.
- Kelana, A. (2011). *Metodologi penelitian keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. (5th ed). New York: Mc Graw-Hill.
- Marinki. (2008). *Umur dan produktivitas*. Dipetik Juni 21, 2012 dari <http://blog.rescuetime.com/2010/05/04/startling-date-are-men-32-more-productive-than-women/>
- Muchsan, (2000). *Pengetahuan Hukum Kepegawaian*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. . Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Munandar, A. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

- Monks, E.F. (2001). *Concept in enterprise resource planning*. Canada: Course Technology Thomson Learning.
- Nitisemito, A, S. (2000). *Manajemen personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, L. (2003) . *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja (ed. 1)*. Tidak dipublikasikan.
- Parwono & Sarwono (2006). Hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pustakawan perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. *Jurnal Volume III, Nomor 1*. Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi.
- Poerwati, R. (2008). *Hubungan stres kerja terhadap hipertensi pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru Tahun 2008*. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara: Medan.
- Potter, P., & Perry, A. (2005). *Keperawatan dasar: konsep, proses dan praktik (Ed. 4)*. Jakarta: EGC.
- Pramudiarja. (2012). *Wanita lebih stres memikirkan gaji, pria memikirkan jam kerja*. Dipetik Juni 21, 2012 dari <http://m.detik.com/read/2012/05/11/120014/1914859/763/wanita-lebih-stres-memikirkan-gaji-pria-memikirkan-jam-kerja/>
- Prayitno, W., Y. (2004). *Budaya kerja, kemampuan dan komitmen pegawai negeri sipil di Bono kepegawaian sekretariat daerah Provinsi Jawa Timur*. Tesis. Surabaya: program pascasarjana pengembangan sumber daya manusia Universitas Airlangga.
- Retnaningtyas, D. (2005). *Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja di bagian linting rokok PT Gentong Gotri Semarang*. Skripsi. Semarang: Ilmu Kesehatan Masyarakat S1, Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang. [www.digilib.unnes.ac.id/gsd/cgi-bin/library](http://www.digilib.unnes.ac.id/gsd/cgi-bin/library).
- Rini, F.J. (2002). Stres kerja. *Jurnal Psikologi Online*. Dipetik Oktober 17, 2011, dari [http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel\\_detail.asp?id=172](http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel_detail.asp?id=172).
- Robbin, S., P. (2003) . *Perilaku organisasi*. (Edisi 9). (Pujaatmaka, H & Molan, B, Penerjemah). Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S., P. (2006). *Perilaku organisasi*. ( Ed. 10). (Pujaatmaka, H & Molan, B, Penerjemah). Jakarta: Gramedia.

- Schultz, D., & Schultz, E. (1998). *Psychology and work today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siboro, S., T. (2008). *Hubungan kondisi kerja dan karakteristik individual dengan stres kerja pada pegawai lembaga permasyarakatan kelas II B Lubuk Pakam 2008, 2009*. Tesis. Medan: USU Repository.
- Stanhope & Lancaster. (2004). *Community health nursing: promoting health of aggregates*. St. Louis: Mosby.
- Stuart, G., & Laraia, M. (2005). *Principles and practice of psychiatry nursing (7 Ed)*. St. Louis, Missouri: Mosby Year Book.
- Sudjana. (2002). *Metoda statistika*. (ed.6). Bandung: Tarsito.
- Sukihananto. (2010). *Hubungan dokumentasi keperawatan berbasis komputer dengan daya berpikir kritis perawat pada pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Banyumas*. Tesis. Depok: FIK UI.
- Supranto, J. (2001). *Statistik*. Jakarta: Erlangga
- Syafrawati. (2006). Analisis Perencanaan Tahunan Kesehatan Sub Dinas Pencegahan dan pemberantasan penyakit Dinas Kesehatan Kota Depok tahun 2002. *Jurnal kesehatan Masyarakat*.
- Tarwaka, S., H., A., Bakri., dan Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk kesehatan, keselamatan, dan keselamatan kerja*. Surakarta : UNIBA Press.
- Usman, H., & Akbar, P. (2008). *Metode penelitian sosial*. (Ed. 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wexley, K.N & Yuki, G.A. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widoyoko, E., P. (2003). *Stress dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan*. Maret 25, 2012. [www.um-pwr.ac.id](http://www.um-pwr.ac.id).

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Andi Amalia Wildani  
Tempat, Tanggal Lahir : Bungoro, 05 Januari 1991  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Jl. Poros Tonasa 2 No. 03, Kel Samalewa, Kec.  
Bungoro, Kab. Pangkep, Sulawesi Selatan  
Alamat Tinggal : Jl. Kedoya RT.01 RW. 03 No. 77, Kostan Griya  
Nafans kamar 76 , Kel. Pondok Cina, Kec. Beji,  
Depok, Jawa Barat  
Email : [andiwildha@gmail.com](mailto:andiwildha@gmail.com) / [andi.amalia81@ui.ac.id](mailto:andi.amalia81@ui.ac.id)  
Riwayat Pendidikan :  
Tahun 1996-2002 : SDN 2 Lejang  
Tahun 2002-2005 : SMPN 1 Bungoro  
Tahun 2005-2008 : SMAN 1 Pangkep  
Tahun 2008- 2012 : Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia

**LAMPIRAN 1**

**Jadwal Kegiatan Penelitian Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok**

Kegiatan	Bulan																																			
	Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Identifikasi masalah	■																																			
Pengajuan judul proposal penelitian		■																																		
Studi kepustakaan			■																																	
Penyusunan proposal penelitian			■																																	
Revisi proposal				■																																
Pembuatan instrumen penelitian					■																															
Pengecekan validasi instrumen																																				
Penyerahan proposal penelitian																																				
Pengumpulan data																																				
Pengolahan dan analisis data																																				
Pembuatan draft laporan																																				
Hasil laporan sementara																																				
Penyempurnaan isi laporan																																				
Penyerahan manuskrip penelitian																																				

## LAMPIRAN 2

### LEMBAR INFORMASI PENELITIAN (*INFORMED*)

Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu/ Saudara/i selaku pegawai di Dinas Kesehatan Kota Depok  
Di tempat

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andi Amalia Wildani (NPM. 0806316114)  
Alamat : Kostan Griya Nafans, Jl. Kedoya Gg Kapuk No 77 Depok, 16424  
No. Telp : 081388180154/ 085717551153  
Pembimbing : Ns. Sukihananto, SKp., M.Kep

adalah mahasiswa semester 8 Program Reguler 2008 Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI) yang sedang melakukan penelitian sebagai Tugas Akhir, adapun masalah penelitian ini yaitu: **“GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA DEPOK”**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Penelitian ini melibatkan pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang berusia antara 20-60 tahun, bekerja di kantor Dinas Kesehatan kota Depok, berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), pegawai yang sedang tidak cuti, hamil, ataupun sakit dan bersedia menjadi responden secara sukarela. Sekitar 120 pegawai akan terlibat dalam penelitian ini dari pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Penelitian ini akan dilakukan di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok.

Saya bersedia ditanya jika ada prosedur penelitian yang tidak dimengerti. Partisipasi bapak/ ibu/ saudara/i dalam penelitian ini bersifat sukarela. Bapak/ ibu/ saudara/i berhak memilih untuk ikut atau tidak dalam penelitian ini tanpa ada sanksi apapun. Saya mohon kesediaan bapak/ ibu/ saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan menandatangani lembar persetujuan. Setelah itu silahkan menjawab pertanyaan atau pernyataan dalam lembar kuesioner yang berhubungan peristiwa yang bapak/ ibu/ saudara/i alami dalam kehidupan sehari-hari. Bapak/ ibu/ saudara/i diminta untuk mengisi biodata dan memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan atau pengalaman sendiri. Sebelum mengisi mohon membaca pertanyaan dan pernyataan secara seksama. Semua jawaban bapak/ ibu/ saudara/i adalah **BENAR**, asalkan sesuai dengan keadaan atau pengalaman bapak/ ibu/ saudara/i sehari-hari, kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran, **kerahasiaan identitas** dan jawaban bapak/ ibu/ saudara/i kami jamin sesuai dengan kode etik penelitian. Informasi yang diberikan akan dimusnahkan setelah penelitian ini selesai.

Selamat mengerjakan dan **terima kasih** atas **kesediaan** dan **kesungguhan** bapak/ ibu/ saudara/i dalam mengisi kuesioner ini.

Depok, April 2012  
Hormat saya,

Andi Amalia Wildani

### LAMPIRAN 3

#### LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN (*CONSENT*)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Andi Amalia Wildani (NPM. 0806316114)

Status : Mahasiswa FIK UI Depok

Judul penelitian : Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok

Pembimbing penelitian: Ns. Sukihananto, SKp., M.Kep

Saya mengetahui penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner yang harus saya isi sesuai dengan petunjuk yang diberikan, saya bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner tersebut.

Saya telah mendapatkan penjelasan dari peneliti bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Penelitian ini tidak merugikan dan tidak menimbulkan risiko yang berbahaya bagi saya. Saya dapat mengetahui hasil penelitian ini dengan menghubungi peneliti secara langsung.

Saya mengerti bahwa penelitian ini bersifat sukarela dan identitas saya akan dirahasiakan oleh peneliti, informasi yang saya berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila ada prosedur penelitian yang tidak saya ketahui, saya boleh menanyakan kembali kepada peneliti. Selama mengisi kuesioner saya boleh membatalkan keikutsertaan saya dalam penelitian ini jika saya merasa tidak nyaman. Dengan demikian saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Demikianlah surat pernyataan ini saya tanda tangani tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Depok, April 2012  
Menyetujui,

Responden

## LAMPIRAN 4

### KUESIONER

#### “Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok”

No. Kuesioner :    (diisi oleh peneliti)

Tanggal Pengisian :

#### Petunjuk Umum

- Bacalah pertanyaan/ pernyataan di bawah ini dengan baik, cermat dan teliti sebelum Bapak/ Ibu/ Saudara/i menjawab.
- Jawablah seluruh pertanyaan/ pernyataan di bawah ini sesuai dengan petunjuk yang ada pada setiap bagian.
- Kuesioner ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu bagian pertama yaitu karakteristik individu dan bagian kedua yaitu stres kerja.
- Setiap satu pernyataan hanya boleh diisi oleh satu jawaban.
- Apabila terdapat pernyataan yang kurang jelas ataupun tidak dimengerti, responden dapat menanyakan kepada peneliti untuk menjelaskan maksud dari pernyataan tersebut.
- Segera serahkan kembali kepada peneliti setelah selesai mengisi lembar kuesioner.

- SELAMAT MENGERJAKAN -

**BAGIAN 1**  
**KARAKTERISTIK INDIVIDU**

**PETUNJUK**

1. Bagian ini memuat pertanyaan seputar karakteristik individu Bapak/ Ibu/ Saudara/ i.
  2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/ Ibu/ Saudara/i.
- 

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki  
 Perempuan

2. Status Perkawinan

- Tidak Kawin  
 Kawin

3. Usia

- 20-29 tahun  
 30-39 tahun  
 ≥ 40 tahun

4. Pendidikan Terakhir

- SMA/ Sederajat  
 Diploma  
 Sarjana  
 Pasca Sarjana

5. Masa Kerja

- < 5 tahun  
 5-10 tahun  
 > 10 tahun

**BAGIAN 2**  
**KUESIONER STRES KERJA**

**PETUNJUK:**

1. Bagian ini memuat pernyataan mengenai kondisi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i alami dalam **satu bulan terakhir pada saat bekerja di kantor**, meliputi : gejala fisik, emosi dan perilaku.
2. Jawablah pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan apa yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i rasakan.
3. Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i rasakan.

NO	PERNYATAAN	Tidak pernah terjadi	Jarang terjadi	Sering terjadi	Selalu terjadi
<b>A</b>	<b>Gejala Fisik</b>				
1	Kepala saya terasa sakit bila banyak pekerjaan yang belum selesai				
2	Saya merasa denyut nadi saya meningkat				
3	Mulut saya terasa kering				
4	Saya berkeringat dingin saat bekerja				
5	Telapak tangan saya terasa berkeringat				
6	Telapak tangan saya terasa dingin				
7	Nafas saya terasa menjadi cepat bila membuat kesalahan atau kekeliruan saat bekerja				
8	Saya merasa sesak nafas saat bekerja				
9	Bila bekerja terlalu lama leher saya menjadi kaku				
10	Saya merasa mual saat bekerja				
11	Saya merasa sakit perut/ nyeri ulu hati saat bekerja				
12	Saya mengalami diare saat/ setelah bekerja				
13	Berat badan saya mengalami penurunan drastis				
14	Kulit saya terasa kering				
15	Saya menjadi susah tidur bila saya sedang mempunyai masalah				
16	Saya merasa mudah lelah meskipun belum melakukan pekerjaan apapun				

NO	PERNYATAAN	Tidak pernah terjadi	Jarang terjadi	Sering terjadi	Selalu terjadi
<b>B</b>	<b>Gejala Emosi</b>				
17	Saya merasa cemas/ takut bila ada masalah dalam pekerjaan saya				
18	Saya merasa tertekan karena pekerjaan saya				
19	Saya menyalahkan diri sendiri jika melakukan kesalahan atau kekeliruan saat bekerja				
20	Saya merasa hilang harapan bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
21	saya merasa mudah tersinggung bila teman mencela pekerjaan saya				
22	Saya mudah marah tanpa sebab yang berarti				
23	Saya merasa tidak berharga bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
24	Saya merasa tidak cocok dengan teman kerja saya				
25	Saya merasakan ketegangan berinteraksi dengan teman kerja				
26	Saya merasakan ketegangan dalam berinteraksi dengan tim kerja lainnya				
27	Saya merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
28	Saya menarik diri (menolak berinteraksi dengan teman kerja)				
29	Saya tidak senang bila atasan mengawasi saya saat bekerja				
30	Saya curiga dengan orang lain membicarakan diri saya				
31	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya				
32	Saya merasa tidak suka dengan pekerjaan saya				
33	Saya kecewa terhadap hasil pekerjaan saya				
34	Saya merasa jengkel ketika diberi tambahan kerja				
<b>C</b>	<b>Gejala Perilaku</b>				
35	Gairah kerja saya menurun bila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai				
36	Saya merasa malas bila harus bekerja lembur				
37	Saya mudah lupa				
38	Saya merokok lebih dari biasanya				
39	Nafsu makan jadi menurun bila banyak pekerjaan yang belum selesai				
40	Saya menjadi lebih mudah melakukan kesalahan atau kekeliruan saat bekerja				
41	Saya susah berkonsentrasi dengan pekerjaan saya				

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	Tidak pernah terjadi	Jarang terjadi	Sering terjadi	Selalu terjadi
42	Saya menunda pekerjaan				
43	Saya menghindari dari masalah terkait pekerjaan				
44	Saya berganti-ganti rencana terkait pekerjaan				
45	Saya bingung dalam menghadapi pekerjaan saya				
46	Saya tidak masuk kerja ketika ada masalah dengan pekerjaan saya				
47	Saya merasa bergantung pada orang lain ketika ada masalah dengan pekerjaan saya				
48	Saya meninggalkan pekerjaan				

**\*SELESAI\***

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/IBU/SAUDARA/I**

## LAMPIRAN 5

### KUESIONER STRES KERJA

#### PETUNJUK:

1. Bagian ini memuat pernyataan mengenai kondisi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i alami dalam **satu bulan terakhir pada saat bekerja di kantor**, meliputi : gejala fisik, emosi dan perilaku.
2. Jawablah pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan apa yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i rasakan.
3. Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i rasakan.

NO	PERNYATAAN	Tidak pernah terjadi	Jarang terjadi	Sering terjadi	Selalu terjadi
<b>A</b>	<b>Gejala Fisik</b>				
1	Kepala saya terasa sakit bila banyak pekerjaan yang belum selesai				
2	Mulut saya terasa kering				
3	Telapak tangan saya terasa dingin				
4	Nafas saya terasa menjadi cepat bila membuat kesalahan atau kekeliruan saat bekerja				
5	Saya merasa sesak nafas saat bekerja				
6	Bila bekerja terlalu lama leher saya menjadi kaku				
7	Saya merasa sakit perut/ nyeri ulu hati saat bekerja				
8	Saya mengalami diare saat/ setelah bekerja				
9	Saya menjadi susah tidur bila saya sedang mempunyai masalah				
10	Saya merasa mudah lelah meskipun belum melakukan pekerjaan apapun				
<b>B</b>	<b>Gejala Emosi</b>				
11	Saya merasa tertekan karena pekerjaan saya				
12	Saya mudah marah tanpa sebab yang berarti				
13	Saya merasa tidak cocok dengan teman kerja saya				
14	Saya merasakan ketegangan berinteraksi dengan teman kerja				

NO	PERNYATAAN	Tidak pernah terjadi	Jarang terjadi	Sering terjadi	Selalu terjadi
15	Saya merasakan ketegangan dalam berinteraksi dengan tim kerja lainnya				
16	Saya menarik diri (menolak berinteraksi dengan teman kerja)				
17	Saya tidak senang bila atasan mengawasi saya saat bekerja				
18	Saya curiga dengan orang lain membicarakan diri saya				
19	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya				
20	Saya merasa tidak suka dengan pekerjaan saya				
<b>C</b>	<b>Gejala Perilaku</b>				
21	Gairah kerja saya menurun bila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai				
22	Saya merasa malas bila harus bekerja lembur				
23	Saya menjadi lebih mudah melakukan kesalahan atau kekeliruan saat bekerja				
24	Saya susah berkonsentrasi dengan pekerjaan saya				
25	Saya menunda pekerjaan				
26	Saya menghindari dari masalah terkait pekerjaan				
27	Saya berganti-ganti rencana terkait pekerjaan				
28	Saya bingung dalam menghadapi pekerjaan saya				
29	Saya tidak masuk kerja ketika ada masalah dengan pekerjaan saya				
30	Saya meninggalkan pekerjaan				

**\*SELESAI\***

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/IBU/SAUDARA/I**



**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN**

Kampus UI Depok Telp. (021) 78849120, 78849121 Fax. 7864124  
Email : fonui1@cbn.net.id Web Site : http://www.fikui.or.id

Nomor : 1010 /H2.F12.D1/PDP.04.04/2012

Lamp : --

8 Maret 2012

Perihal : Permohonan ijin penelitian

Yth.

Kepala Suku Dinas Kesehatan  
Kota Administrasi Jakarta Selatan  
Jl. Radio I No.8, Kebayoran Baru  
Tlp. 7395287, 7395344 Fax.7251373  
Jakarta Selatan

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) bagi mahasiswa Program Studi Sarjana (S1) Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI):

Nama mahasiswa : **Andi Amalia Wildani**  
NPM : **0806316114**

akan melakukan pengumpulan data penelitian dengan judul "**Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Suku Dinas Kesehatan Kota Administrasi Jakarta Selatan**"

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa FIK-UI tersebut untuk melakukan pengumpulan data penelitian pada pegawai Suku Dinas Kesehatan Kota Administrasi Jakarta Selatan pada bulan Maret 2012.

Atas perhatian dan ijin yang diberikan, disampaikan terima kasih.

Wakil Dekan.

  
Dra. Junaiti Sahar, Ph.D  
NIP. 19570115 198003 2 002

Tembusan:

1. Dekan FIK UI
2. Sekretaris FIK UI
3. Manajer Pendidikan & Riset FIK UI



**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN**

Kampus UI Depok Telp. (021) 78849120, 78849121 Fax. 7864124  
Email : fonui1@cbn.net.id Web Site : http://www.fikui.or.id

Nomor : 1009/H2.F12.D1/PDP.04.04/2012

8 Maret 2012

Lamp : --

Perihal : Permohonan ijin penelitian

Yth.

Kepala Dinas Kesehatan Kota Depok  
Jl. Margonda Raya No.42  
Ruko Depok Mas Blok A-7-8-9  
Depok 16431

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) bagi mahasiswa Program Studi Sarjana (S1) Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI):

Nama mahasiswa : **Andi Amalia Wildani**  
NPM : **0806316114**

akan melakukan pengumpulan data penelitian dengan judul **“Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok”**

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu mengijinkan mahasiswa FIK-UI tersebut untuk melakukan pengumpulan data penelitian pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok pada bulan April - Mei 2012.

Atas perhatian dan ijin yang diberikan, disampaikan terima kasih.

Wakil Dekan.

Dra. Junaiti Sahar, Ph.D  
NIP. 19570115 198003 2 002

Tembusan:

1. Dekan FIK-UI
2. Sekretaris FIK-UI
3. Manajer Pendidikan & Riset FIK UI



**UNIVERSITAS INDONESIA**  
**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN**

Kampus UI Depok Telp. (021) 78849120, 78849121 Fax. 7864124  
Email : fonui1@cbn.net.id Web Site : http://www.fikui.or.id

Nomor : *1008* /H2.F12.D1/PDP.04.04/2012

8 Maret 2012

Lamp : --

Perihal : Permohonan ijin penelitian

Yth.

Kepala Kantor Kesbang & Linmas  
Jl. Pemuda No. 70 B, Pancoran Mas  
Kota Depok

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) bagi mahasiswa Program Studi Sarjana (S1) Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI):

Nama mahasiswa : **Andi Amalia Wildani**  
NPM : **0806316114**

akan melakukan pengumpulan data penelitian dengan judul “Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok”

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa FIK-UI tersebut untuk melakukan pengumpulan data penelitian pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok pada bulan April - Mei 2012.

Atas perhatian dan ijin yang diberikan, disampaikan terima kasih.

Wakil Dekan.



*[Signature]*  
Dra. Junaiti Sahar, Ph.D

NIP. 19570115 198003 2 002

Tembusan:

1. Kepala Dinas Kesehatan Kota Depok
2. Dekan FIK-UI
3. Sekretaris FIK-UI
4. Manajer Pendidikan & Riset FIK UI



# PEMERINTAH KOTA DEPOK DINAS KESEHATAN

Jl. Margonda Raya No. 42, Ruko Depok Mas Blok A-7-8-9  
Telp. : (021) 77203904, 77203724 Fax. : (021) 77212909 - DEPOK 16431

## SURAT KETERANGAN

No : 070 / 1506 - Umum

Berdasarkan surat permohonan dari Wakil Dekan FIK UI, Nomor : 1009/H2.F12.DI/PDP.04.04/2012, Tanggal : 08 Maret 2012, Perihal : Permohonan Ijin Penelitian, untuk itu kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr. Ani Rubiani, M.Kes  
NIP : 195912301989032001  
Jabatan : Sekretaris Dinas Kesehatan Kota Depok

Menerangkan bahwa kami dapat menerima :

Nama/NPM : Andi Amalia Wildani (0806316114)  
Judul : Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok  
Peminatan : Ilmu Keperawatan

Untuk melakukan Penelitian pada instansi kami dari tanggal : 02 April 2012 s.d 31 Mei 2012.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadi dasar penerbitan rekomendasi dari Kantor Kesbangpol dan Linmas Kota Depok.

Depok, 20 Maret 2012  
an. Kepala Dinas Kesehatan Kota Depok  
Sekretaris

  
dr. Ani Rubiani, M.Kes  
NIP : 195912301989032001

Tembusan:

Yth. Kepala Dinas Kesehatan Kota Depok ( sebagai laporan )



# PEMERINTAH KOTA DEPOK KANTOR KESBANGPOL DAN LINMAS

Jl. Pemuda No. 70B Pancoranmas - Depok 16431  
Telp./Fax. (021) 77204704

## SURAT REKOMENDASI

Nomor: 70 / 172 - Kesbang Pol & Linmas

- Membaca** : Surat dari Pemerintah Kota Depok, Dinas Kesehatan Kota Depok Surat Keterangan No. 070/1306-Umum Tertanggal 20 Maret 2012, dan Surat dari Universitas Indonesia Fakultas Ilmu Keperawatan No. 1008/H2.F12.D1/PDP.04.04/2012 tanggal 8 Maret 2012 Perihal Permohonan Ijin Penelitian.
- Memperhatikan** : 1. Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2008, tentang : Organisasi Perangkat Daerah (OPD)  
2. Peraturan Walikota Depok Nomor 42 tahun 2008, tentang : Rincian tugas fungsi dan tata kerja Kantor Kesbang Pol & Linmas (Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat)
- Mengingat** : Kegiatan yang bersangkutan tersebut diatas maka;  
Dengan ini kami tidak keberatan dilakukannya Permohonan Ijin Penelitian oleh :
- Nama (NPM) : Andi Amalia Wildani (0806316114)  
Jl. Poros Tonas 2 no. 03 Kel. Samalewa Kec. Bungoro, Kab. Pangkep, Sulawesi Selatan
- Alamat / Telp : Telp- 081388180154
- Jurusan : Ilmu Keperawatan
- Judul : -"Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok".
- Lama Waktu : 02 April 2012 s/d 31 Mei 2012
- Tempat : Dinas Kesehatan Kota Depok,

### Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Melakukan kegiatan PKL/ magang/ , riset/pengumpulan data/ observasi/ serta kerjasama dengan Perguruan Tinggi/ universitas, yang bersangkutan harus melaporkan kedatangannya kepada Kepala : Dinas/ Instansi/ Badan/ Lembaga/ Kantor/ Bagian yang dituju, dengan menunjukkan surat pemberitahuan ini;
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai/ tidak ada kaitannya dengan judul penelitian/ topik masalah/ tujuan akademik;
3. Apabila masa berlaku surat pemberitahuan ini berakhir sedangkan kegiatan dimaksud belum selesai, perpanjangan izin kegiatan harus diajukan oleh instansi pemohon;
4. Sesudah selesai melakukan kegiatan , yang bersangkutan wajib melaporkan hasilnya kepada Walikota Depok, Up. Kepala Kantor Kesbang Pol & Linmas - Kota Depok;
5. Surat ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.

22 Maret 2012

a.n. KEPALA KANTOR KESBANG POL & LINMAS



### Tembusan :

1. Walikota Depok Cq.Staf Ahli Bid.Pembangunan Setda Kota Depok (sebagai laporan)
2. Ka. Dinas Kesehatan Kota Depok;
3. Ybs.



# PEMERINTAH KOTA DEPOK

## DINAS KESEHATAN

Jl. Margonda Raya No. 42, Ruko Depok Mas Blok A-7-8-9  
Telp : (021) 77203904, 77203724 Fax. : 77212909 - DEPOK 16431

Depok, 22 Maret 2012

Nomor : 070/1526 /Umum  
Lamp :-  
Hal : Permohonan ijin penelitian

Kepada  
Yth. Ka. ....  
di -  
Tempat

Sehubungan dengan surat dari Kepala Kantor Kesbang Pol & Linmas – Kota Depok Nomor : 70 / 172 /\_Kesbang Pol & Linmas, tanggal 22 Maret 2012 tentang Surat Pemberitahuan Rekomendasi dan surat dari FIK UI, tanggal 08 Maret 2012 Nomor : 1009/H2.F12.DI/PDP.04.04/2012, dengan perihal : Permohonan ijin penelitian.

Dengan ini kami tidak keberatan dilakukannya kegiatan penelitian oleh :

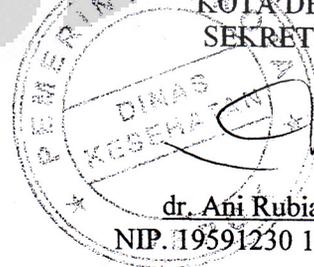
Nama / NPM : Andi Amalia Wildani (0806316114)  
Peminatan : Keperawatan  
Lama : 02 April 2012 s/d 31 Mei 2012  
Tempat : Dinas Kesehatan Kota Depok

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan judul penelitian /topik masalah/tujuan akademik.
2. Apabila masa berlaku surat pengantar ini berakhir sedangkan kegiatan yang dimaksud belum selesai, perpanjangan izin kegiatan harus diajukan oleh institusi pemohon dan disertai Surat Pemberitahuan Penelitian dari Kantor Kesbang Pol dan Linmas Kota Depok.
3. Sesudah selesai melakukan kegiatan, yang bersangkutan wajib melaporkan hasilnya kepada Kepala Dinas Kesehatan Kota Depok melalui Ka Sub Bag Umum, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.
4. Surat ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian surat pengantar ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

an. KEPALA DINAS KESEHATAN  
KOTA DEPOK  
SEKRETARIS



dr. Ani Rubiani, M.Kes

NIP. 19591230 198903 2 001

Tembusan :

- Yth Kepala Dinas Kesehatan Kota Depok ( sebagai laporan )
- FIK UI
- Ybs

## SURAT PERNYATAAN

Guna tertib kegiatan PKL/ Magang/ Riset/ Pengumpulan Data/ Penelitian/ Observasi serta kerja sama dengan Perguruan Tinggi/Universitas di Dinas Kesehatan Kota Depok, maka kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Andi Amalia Wildani  
NPM/Lainnya : 0806316114  
Jenis Kegiatan : Penelitian  
Asal / Institusi Pendidikan : Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia

menyatakan bersedia :

1. Melampirkan jadwal kegiatan dan presentasi hasil ;
2. Mematuhi dan melaksanakan ketentuan yang tertera dalam Surat Rekomendasi Kantor Kesbang Pol dan LinMas Kota Depok ;
3. Mematuhi dan melaksanakan ketentuan yang tertera dalam persetujuan ijin penelitian dari Dinas Kesehatan Kota Depok ;
4. Presentasi hasil kegiatan/ penelitian kepada penanggung jawab lokasi kegiatan/ penelitian, pendamping/pembimbing dan program/seksi/bidang terkait sebelum di publikasikan di luar lingkup Dinas Kesehatan Kota Depok ;
5. Apabila tidak memenuhi ketentuan di atas (point 1 s/d 4), maka kami bersedia bertanggung jawab atas akibat/dampak merugikan yang ditimbulkan sesuai dengan ketentuan/ peraturan yang berlaku.

Depok, 20 April 2012

Yang membuat pernyataan

METERAI  
TEMPEL  
PAJAK NEGARA  
TGL.  
CB275ABF015883868

ENAM RIBU RUPIAH  
6000 DJP

Andi Amalia Wildani

# TINGKAT STRES KERJA PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA DEPOK

Andi Amalia Wildani<sup>1</sup>, Sukihananto<sup>2</sup>

Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia, Depok, 16424.  
Telp. (+6281388180154) E-mail: [andi.amalia81@ui.ac.id](mailto:andi.amalia81@ui.ac.id) / [andiwildha@gmail.com](mailto:andiwildha@gmail.com)

---

## Abstrak

Dinas Kesehatan Kota Depok merupakan pelaksana pembangunan kesehatan kota Depok. Pegawai dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi untuk merencanakan dan melaksanakan program-program kesehatan untuk masyarakat di Depok, akan tetapi seringkali hal ini dianggap memberikan tekanan yang dapat menimbulkan stres kerja. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif sederhana dengan tujuan untuk mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 89 responden didapatkan 32,6% stres kerja ringan, 34,8% stres kerja sedang dan 32,6% stres kerja berat. Stres kerja perlu dikendalikan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok sebagai upaya pengendalian dengan pencegahan terhadap terjadinya penyakit akibat kerja dan penurunan produktivitas kerja.

Kata Kunci: dinas kesehatan , pegawai, stres kerja

## Abstract

*Descriptive of work stress among District Health Office employees in Depok. District Health Office is implementing health development in Depok. The employees are required to have a disciplined work ethic and a high time to plan and implement health programs for the community in Depok, however this is often considered to provide the pressure that can lead to work stress. This research used a simple descriptive design which has purpose to identify descriptive of work stress among District Health Office employees in Depok. Results showed from 89 respondents have got 32,6% mild work stress, 34,8% moderate work stress and 32,6% severe work stress. Work stress should be controlled by as a preventive control measures against the occurrence of occupational diseases and the decline in labor productivity.*

Keywords: *district health office, employees, work stress*

<sup>1</sup> Mahasiswa Sarjana Reguler Fakultas Ilmu Keperawatan 2008

<sup>2</sup> Dosen Keilmuan Keperawatan Komunitas

## 1. Pendahuluan

Pekerjaan merupakan bagian yang memegang peranan penting bagi kehidupan manusia yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan, sebaliknya dapat pula merupakan gangguan dan ancaman. Pekerjaan dapat memberikan kepuasan tetapi pada sisi lain juga dapat menimbulkan stres (Harrianto, 2005). Stres yang dialami seseorang tidak hanya di lingkungan keluarga tetapi juga di tempat kerja dan dapat dialami oleh siapa saja, tidak terkecuali oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparat pemerintah dan juga tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Peran tersebut harus dijalankan dengan efisien, efektif, bersih dan berwibawa, selain itu sumberdaya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mendukung aktivitas organisasi seluruh unit satuan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Depok dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal dan profesional untuk kepentingan dan kebutuhan pelayanan kesehatan publik. Pegawai menemukan beberapa kesulitan kerja yang akan menimbulkan stres kerja dalam melaksanakan kewajibannya. Berdasarkan hasil wawancara secara tidak langsung kepada Kabid Yankesmas Dinas Kesehatan Kota Depok dan observasi peneliti, gedung kantor yang masih dalam status kontrak, lingkungan yang kurang sehat, ruangan kerja yang padat dinilai dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja dan juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

Konsekuensi dari stres kerja dapat berdampak buruk terhadap kesehatan individu, produktivitas kerjanya dan perusahaan. Setiap aktivitas normal akan menghasilkan stres, dan stres tidak dapat dihindari. Stres yang dialami akan berpengaruh secara berbeda terhadap masing-masing individu, serta berat ringannya juga sangat bervariasi tergantung cara pegawai menyikapinya. Stres kerja harus dapat terdeteksi dari awal sehingga dapat menyusun strategi pencegahan dan manajemen stres yang efektif, tepat guna dan komprehensif. Hal ini menarik untuk dipelajari terutama untuk mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok, yaitu berdasarkan karakteristik individu dan berdasarkan gejala-gejala yang terlihat dari perubahan fisik, emosi dan perilaku yang banyak dikeluhkan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei dengan metode kuantitatif menggunakan desain penelitian deskriptif sederhana. Pengambilan data dilakukan di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok pada bulan Mei 2012, dengan jumlah responden 89 orang. Peneliti menggunakan metode pengambilan sampel *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagi menjadi dua bagian yaitu kuesioner terkait karakteristik responden (jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja) kemudian kuesioner terkait stres kerja yang berisi 30 pertanyaan yang terdiri dari 10 pernyataan mengenai gejala fisik, 10 gejala emosi dan 10 gejala perilaku. Untuk analisis data digunakan analisis univariat dengan tampilan dalam bentuk distribusi frekuensi.

## 3. Hasil

Tabel 3.1  
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden dan tingkat stres kerja  
di Kantor Dinas Kesehatan Kota Depok, Mei 2012 (n=89)

Variabel	Klasifikasi	n	%
<b>a. Karakteristik Responden</b>			
1) Jenis Kelamin	• Perempuan	60	67,4%
	• Laki-laki	29	32,6%
2) Status Perkawinan	• Kawin	79	88,8%
	• Tidak Kawin	10	11,2%
3) Usia	• 20-29 tahun	20	22,5%
	• 30-39 tahun	51	57,3%
	• ≥ 40 tahun	18	20,2%
4) Tingkat Pendidikan	• SMA/ sederajat	7	7,9%
	• Diploma	34	38,2%
	• Sarjana	40	44,9%
	• Pasca Sarjana	8	9,0%
5) Masa Kerja	• < 5 tahun	32	36,0%
	• 5-10 tahun	27	30,3%
	• > 10 tahun	30	33,7%
<b>b. Stres Kerja</b>			
	• Ringan	29	32,6%
	• Sedang	31	34,8%
	• Berat	29	32,6%

Tabel 3.2  
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden dengan tingkat stres kerja  
di Kantor Dinas Kesehatan Kota Depok, Mei 2012 (n=89)

Variabel	Stres Kerja						Total	
	Berat		Sedang		Ringan		n	%
	n	%	N	%	n	%	n	%
<b>a. Karakteristik responden</b>								
Jenis Kelamin								
• Perempuan	20	33,3%	24	40,0%	16	26,7%	60	100%
• Laki-laki	9	31,0%	7	24,1%	13	44,8%	29	100%
Status Perkawinan								
• Kawin	28	35,4%	28	35,4%	23	29,1%	79	100%
• Tidak kawin	1	10,0%	3	30,0%	6	60,0%	10	100%
Usia								
• 20-29 tahun	7	35,0%	8	40,0%	5	25,0%	20	100%
• 30-39 tahun	19	37,3%	16	31,4%	16	31,4%	51	100%
• ≥ 40 tahun	3	16,7%	7	38,9%	8	44,4%	18	100%
Tingkat Pendidikan								
• SMA/ sederajat	2	28,6%	2	28,6%	3	42,9%	7	100%
• Diploma	12	35,3%	12	35,3%	10	29,4%	34	100%
• Sarjana	11	27,5%	16	40,0%	13	32,5%	40	100%
• Pasca Sarjana	4	50,0%	1	12,5%	3	37,5%	8	100%
Masa Kerja								
• < 5 tahun	9	28,1%	15	46,9%	8	25,0%	32	100%
• 5-10 tahun	14	51,9%	8	29,6%	5	18,5%	27	100%
• > 10 tahun	6	20,0%	8	26,7%	16	53,3%	30	100%
<b>b. Stres Kerja</b>								
Gejala Fisik	27	30,3%	41	46,1%	21	23,6%	89	100%
Gejala Emosi	21	23,6%	44	49,4%	24	27,0%	89	100%
Gejala Perilaku	27	30,3%	38	42,7%	24	27,0%	89	100%

#### 4. Pembahasan

Penjelasan hasil penelitian dibagi menjadi empat bagian. Bagian pertama akan membahas mengenai gambaran tingkat stres kerja berdasarkan karakteristik responden (jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja). Bagian kedua membahas mengenai gambaran tingkat stres kerja berdasarkan gejala-gejala yang terlihat dari perubahan fisik, emosi dan perilaku yang banyak dikeluhkan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Bagian ketiga mengenai gambaran umum tingkat stres kerja. Bagian keempat membahas mengenai gambaran produktivitas kerja berdasarkan tingkat stres kerja.

### **a. Tingkat Stres Kerja berdasarkan Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Bagian ini akan dibahas mengenai gambaran tingkat stres kerja berdasarkan karakteristik responden di kantor Dinas Kesehatan (Dinkes) Pemerintah Kota Depok.

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi penelitian ini dibandingkan responden dengan jenis kelamin laki-laki. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 60 orang (67,4%), sedangkan laki-laki sebanyak 29 orang (32,6%).

Robbins (2006) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar, namun wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses serta bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin pegawai di Dinas Kesehatan Kota Depok mayoritas perempuan, karena sesuai dengan kebutuhan bahwa untuk melakukan pembangunan kesehatan, instansi membutuhkan pegawai-pegawai yang mempunyai tingkat kemangkiran yang tinggi dan bersedia untuk mematuhi kewenangan.

Perempuan maupun laki-laki dapat mengalami stres di tempat kerja namun penyebabnya tidak selalu sama. Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang berjenis kelamin perempuan secara umum mengalami stres kerja pada tingkat sedang sebanyak 24 orang (40,0%), sedangkan laki-laki secara umum mengalami stres kerja pada tingkat ringan sebanyak 13 orang (44,8%).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Brizendine (2006), yang mengatakan bahwa perempuan cenderung mempergunakan perasaan (penggunaan otak kanan lebih dominan) dan laki-laki cenderung lebih dapat menyelesaikan diri dari kondisi pekerjaan yang menekan dirinya. Darmono (1985 dalam Purwono & Sarwono, 2006) juga mengemukakan bahwa stres pada perempuan dapat muncul akibat kewanitaannya secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dan perubahan biologis, psikologis dan sosialnya. Stres ringan yang dirasakan oleh pegawai laki-laki dikarenakan pegawai laki-laki mampu menyelesaikan masalahnya, akan tetapi sesuai dengan penelitian Siboro (2008) yang mendapatkan bahwa pegawai laki-laki memiliki tingkat stres kerja cenderung tinggi,

karena memiliki karakteristik *goal oriented*, sehingga hal ini dapat menjadi faktor penyebab meningkatnya stres kerja.

*American Journal of Epidemiology* (2012, dalam Pramudiarja, 2012) juga mengemukakan bahwa perempuan akan lebih stres jika urusan pekerjaan membuatnya sampai harus menelantarkan atau mengesampingkan urusan keluarga, sedangkan laki-laki cenderung lebih mudah stres jika urusan keluarga sampai mengganggu pekerjaannya. Penelitian terbaru di University of Calgary (Pramudiarja, 2012) menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih stres ketika pencapaian hasil kerjanya tidak mendapat penghargaan yang setimpal, sedangkan pegawai laki-laki juga cenderung memikirkan beban dan jam kerja lebih besar.

Sesuai dengan teori dan penelitian yang telah disebutkan, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa pegawai perempuan mengalami stres kerja sedang, sedangkan laki-laki mengalami stres kerja berat. Hal ini disebabkan karena pegawai perempuan yang terlalu didominasi oleh perasaan saat dihadapkan pada beragam kondisi dalam pekerjaannya serta pegawai perempuan cenderung menanggapi kondisi pekerjaan yang buruk dengan emosi, perasaan dan *mood* yang buruk pula. Perempuan cenderung memiliki tingkat stres kerja sedang karena semua hal yang telah dipaparkan menyebabkan tekanan dan mempergunakan strategi penanggulangan stres kerja yang berpusat pada emosi untuk mengatasi tingkat stres kerjanya. Pegawai laki-laki cenderung menyelesaikan beban kerja yang diberikan dengan kondisi pekerjaan yang menekan dirinya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan sehingga mendapatkan stres yang ringan.

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan responden yang bersatus kawin sebanyak 79 orang (88,8%), sedangkan yang berstatus tidak kawin sebanyak 10 orang (11,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan status kawin mendominasi penelitian ini, sehingga hasil penelitian lebih banyak merepresentasikan kondisi pegawai yang berstatus kawin.

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang berstatus kawin secara umum mengalami stres kerja yang sebanding antara tingkat stres kerja berat dan tingkat stres kerja ringan sebanyak 28 orang (35,4%), sedangkan yang berstatus tidak kawin mengalami stres kerja pada tingkat ringan sebanyak 6 orang (60,0%).

Munandar (2001) yang menyatakan bahwa status seseorang juga mempengaruhi tingkat kelelahan, orang yang sudah menikah lebih cepat mengalami kelelahan dibandingkan dengan yang belum menikah oleh karena waktu istirahat tidak dimanfaatkan secara maksimal sebab kondisi keluarganya juga perlu mendapatkan perhatian yang cukup. Isu-isu tentang keluarga, kritis kehidupan, kesulitan keuangan dan konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan di dalam pekerjaan, menurut Munandar (2008) semuanya juga dapat menjadi tekanan bagi pegawai dalam pekerjaannya sehingga akan menyebabkan pegawai menjadi stres dalam pekerjaannya. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Siboro (2008) yang menunjukkan bahwa pegawai dengan status kawin lebih banyak mengalami stres dibanding dengan yang tidak kawin.

Sesuai dengan pendapat dan penelitian diatas, didapatkan bahwa stres kerja berat dan stres kerja sedang yang dialami oleh pegawai yang berstatus kawin disebabkan karena waktu melaksanakan pekerjaan pegawai sering terganggu dengan pikiran-pikiran di luar dari pekerjaan dan membuat konsentrasi berkurang di dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Masalah di rumah tangga lebih banyak dihadapi oleh pegawai berstatus kawin dibandingkan dengan pegawai berstatus tidak kawin.

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 51 orang (57,3%), 20-29 tahun sebanyak 20 orang (22,5%) dan  $\geq$  40 tahun sebanyak 18 orang (20,2%). Pegawai dengan usia 30-39 tahun mendominasi penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Depok tergolong usia dewasa muda, sesuai dengan teori Levinson, dkk (1978, dalam Monks 2001) yang membedakan empat periode kehidupan yaitu usia 0-22 tahun merupakan masa anak dan masa remaja, usia 17-45 tahun merupakan masa dewasa awal, usia 40-65 merupakan masa dewasa madya dan 60 tahun keatas merupakan masa dewasa akhir. Marinki (2008) juga menyatakan bahwa 30-45 adalah usia kerja optimal. Sunariani et.all (2007, dalam Sukihananto 2010) juga menyebutkan bahwa umur 30 tahun adalah masa dimana tubuh mulai berlaku kaidah *The 1% Rule* yaitu terjadi penurunan fungsi tubuh sebesar 1% tiap tahunnya, sehingga berdasarkan kaidah ini, rata-rata umur pegawai memang berada pada kondisi produktif karena berada pada kaidah sebelum terjadi penurunan fungsi tubuh. Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang didominasi oleh 30-39 tahun yang berada pada usia kerja optimal sehingga diharapkan memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa pegawai yang berusia 20-29 tahun mengalami stres sedang sebanyak 8 orang (40,0%). *European Commission for Emploment and Social Affairs* (1999,

dalam Evayanti 2003) berpendapat bahwa usia dewasa muda berusaha menempatkan diri pada lingkungan sosial yang berubah dengan cepat, adanya konflik, kebingungan, dan nilai sosial. Individu pada usia ini juga mulai memasuki masa bekerja secara formal dan tentulah mereka mempunyai harapan-harapan yang besar dalam karirnya, namun apabila dirasakan ketidaksesuaian dengan kondisi pekerjaan yang dimilikinya saat ini maka individu akan merasa tidak puas dan cenderung mengalami stres kerja. Nitisemito (2000) juga menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat.

Stres yang dialami pada pegawai usia 20-29 tahun, sejalan dengan pendapat di atas dikarenakan usia ini merupakan kelompok usia yang masih labil dan sukar beradaptasi dengan lingkungan kerja. Semakin muda usia pegawai maka kecenderungan untuk mempersepsikan stressor kerja semakin besar, sehingga terdapat kemungkinan karyawan yang lebih muda kurang dapat mengatasi stres kerja secara efektif dibandingkan yang berusia lebih tua.

Pegawai yang berusia 30-39 tahun mengalami tingkat stres kerja berat sebanyak 19 orang (37,3%). Robbins (2006) mengemukakan bahwa pegawai dalam usia optimal sedikit banyak mempengaruhi dan menyebabkan hubungan dengan keluarga terkadang menjadi lebih buruk, serta mungkin ada sebagian pegawai memiliki pekerjaan sampingan sehingga pegawai tersebut dihadapkan pada konflik prioritas atau pekerjaan mana yang harus didahulukan dan diutamakan.

Stres berat yang dialami oleh pegawai berusia 30-39 tahun, sesuai dengan teori yang disebutkan dikarenakan kelompok usia ini merupakan usia produktif sehingga semangat kerja yang tinggi dan ambisi kerja yang terus meningkat, menyebabkan kelompok usia ini banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaannya, sehingga sering ditemui pegawai mengalami stres kerja karena konflik keluarga, karena masalah keluarga dan pekerjaan bercampur ataupun karena faktor ekonomi. Pegawai kemungkinan memiliki pekerjaan lain, sehingga pegawai tersebut mendapatkan beberapa tekanan dan mengalami kebingungan dari pekerjaannya yang dapat menyebabkan pegawai mengalami stres kerja dirasakan sangat tinggi/ berat selama bekerja.

Pegawai yang berusia  $\geq 40$  tahun mengalami stres ringan sebanyak 8 orang (44,4%). Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen yang makin tinggi pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat

meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Levi (1984, dalam Evayanti 2003) berpendapat bahwa penambahan usia juga berhubungan dengan penurunan kemampuan fisik.

Stres ringan yang dialami oleh pegawai berusia  $\geq 40$  tahun dikarenakan pegawai dengan usia ini sudah lebih lama tinggal di organisasi sehingga sudah terbiasa dan sudah bisa beradaptasi dengan pekerjaannya. Lebih lama tinggal di organisasi bukan saja penyebab satu-satunya disebabkan karena dengan usia tuanya tersebut semakin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi, sehingga akan menjadi sebuah tekanan yang memungkinkan timbulnya stres. Penurunan fisik yang dirasakan karena penambahan umur menyebabkan pegawai tidak dapat lagi mengerjakan pekerjaan-pekerjaan dengan beban kerja yang berat dan mereka sering merasakan gejala-gejala stres seperti badan letih, lemah dan tidak bertenaga.

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana yang sebanyak 40 orang (44,9%), Diploma 34 orang (38,2%), Pasca Sarjana 8 orang (9,0%) dan SMA/ sederajat 7 orang (7,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana mendominasi penelitian, akan tetapi jumlah pegawai yang sarjana dan Diploma tidak terlalu memiliki kesenjangan yang jauh, hal ini membuktikan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kota Depok membutuhkan pegawai yang berpendidikan sehingga akan lebih mudah menyamakan persepsi dan lebih berpikir maju dalam pekerjaannya, sesuai dengan pendapat Kreitner & Kinicki (2003) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

Pegawai yang sarjana secara umum mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 16 orang (40,0%). Diploma mengalami stres kerja berat dan sedang sebanyak 12 orang (35,3%). Pasca Sarjana mengalami stres kerja berat sebanyak 4 orang (50,0%). Pegawai yang berpendidikan SMA/sederajat mengalami stres ringan sebanyak 3 orang (42,9%).

Budiono (1990, dalam Siboro 2008) menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi seseorang dalam cara berpikir dan bertindak dalam menghadapi pekerjaan. Pekerja di Indonesia sebagian besar adalah tenaga pelaksana yang berada dalam keadaan sosial ekonomi lemah, yang disebabkan antara lain rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Pekerja dengan dasar pendidikan dan keterampilan yang sangat terbatas serta kondisi kesehatan yang buruk cenderung akan mengalami stres, sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja. Wexley & Yuki

(2003) juga yang menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja ditempat kerja akan semakin meningkat, yang memungkinkan dapat menimbulkan tekanan sehingga memicu stres kerja pada pegawai. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Wexley & Yuki (2003), dimana pegawai sarjana mengalami stres kerja sedang, diploma dan pasca sarjana mengalami stres kerja berat, hal ini dikarenakan beban kerja yang berbeda dengan pegawai yang berpendidikan SMA/ sederajat sehingga memberikan tanggung jawab yang besar dan merasa terbebani sehingga menimbulkan tekanan dan pada akhirnya memicu stres kerja.

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja < 5 tahun yang sebanyak 32 orang (36,0%), > 10 tahun sebanyak 30 orang (33,7%), dan 5-10 tahun sebanyak 27 orang (30,3%). Hal ini menunjukkan masa kerja < 5 tahun mendominasi penelitian, akan tetapi masa kerja > 10 tahun dan 5-10 tahun tidak mengalami selisih yang jauh.

Pegawai dengan masa kerja < 5 tahun secara umum mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 15 orang (46,9%). Robbins (2006) menyatakan bahwa masa kerja ini merupakan masa-masa awal dimana pegawai masih beradaptasi dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan. Sesuai dengan pendapat diatas masa kerja pegawai yang < 5 tahun yang dianggap masa-masa yang masih beradaptasi dengan pekerjaan menyebabkan pegawai masih memiliki sikap yang masih labil terhadap karakter dan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memungkinkan pegawai mengalami stres kerja.

Responden dengan masa kerja > 10 tahun mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 16 orang (53,3%) dan responden dengan masa kerja 5-10 tahun mengalami tingkat stres kerja berat sebanyak 14 orang (51,9%). Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pekerja lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Siboro (2008) menyatakan semakin lama masa kerja seorang pegawai yang sudah mempunyai masa kerja yang lama dapat menimbulkan kebosanan atau bekerja monoton dari tahun ke tahun sehingga membuat bosan dan lama kelamaan mengalami stres secara tidak langsung disadari oleh pegawai tersebut. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang telah dipaparkan, dimana masa kerja > 10 tahun mengalami stres ringan dan 5-10 tahun mengalami stres berat merupakan masa kerja pegawai yang dianggap sudah lama berada di Dinas Kesehatan Kota

Depok, sehingga dari tahun ketahun tanpa disadari merasa stres karena bosan terhadap pekerjaan yang monoton. Orang yang telah lama bekerja dan memiliki usia yang tua pula sering muncul gejala kehilangan minat, tidak partisipatif dan bahkan menyendiri sehingga mampu memicu stres kerja.

#### **b. Tingkat Stres Kerja berdasarkan Gejala Fisik, Emosi dan Perilaku**

Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) mengemukakan tiga gejala untuk menunjukkan ketika seseorang sedang mengalami stres kerja, diantaranya yaitu gejala fisik, emosi dan perilaku. Oleh karena itu peneliti juga mengelompokkan hasil penelitian mengenai stres kerja menjadi tiga gejala yaitu gejala fisik, emosi dan perilaku. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan gambaran bahwa gejala fisik, emosi dan perilaku banyak dialami oleh responden yang mengalami stres sedang

Gejala-gejala yang dialami oleh pegawai tersebut sesuai dengan pendapat Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) yang mengemukakan beberapa gejala untuk menunjukkan ketika seseorang sedang mengalami stres kerja, yaitu gejala fisik, emosi dan perilaku. Stres dapat menimpa semua orang dari satu individu ke individu yang lain dan dari waktu sampai kurun waktu tertentu. Munculnya gejala-gejala tersebut merupakan hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya dan kecakapannya) dan lingkungan, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Hasil penelitian yang didapatkan, responden dengan gejala fisik terlihat paling banyak mengalami stres sedang sebanyak 41 orang (46,1%), kemudian stres berat sebanyak 27 orang (30,3%) dan stres ringan sebanyak 21 orang (23,6%). Hal ini sejalan juga dengan pendapat Everly dan Giardano (1980, dalam Munandar 2006) yang menyatakan bahwa stres akan berdampak pada suasana hati (*mood*), otot rangka (*musculoskeletal*) dan organ-organ dalam badan (*visceral*). Reaksi badaniah yang khas terjadi pada seseorang berfungsi untuk menahan akibat-akibat pembangkit stres. Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) mengemukakan hal tersebut membuat tegangan otot, bahu dan pundak pada leher meningkat, meningkatnya nadi dan pernapasan, tangan basah dan berkeringat, tekanan darah meningkat, gangguan *gastrointestinal* (misalnya gangguan lambung), kepala pusing, migrain, mudah lelah fisik, gangguan pada kulit, gelisah, susah tidur, nafsu makan menurun, penurunan drastis berat badan ataupun berat badan menjadi naik. Berdasarkan hal yang ditemui di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok, hal tersebut disebabkan dirasakan oleh pegawai karena pekerjaan pada pegawai di kantor Dinkes Kota Depok yang rata-rata berada dibelakang meja dan lebih sering duduk tanpa memperhatikan keergonomisan, sehingga pegawai merasa bosan dan

jenuh dengan pekerjaan dan ketika merasakan suatu tekanan yang dapat mempengaruhi keseimbangan sistem kekebalan tubuh yang akan terlihat dengan adanya perubahan-perubahan fisik misalnya merasakan ketegangan otot bahu, kepala pusing, dan lain-lain.

Gejala emosi yang dialami responden, terlihat paling banyak mengalami stres sedang sebanyak 44 orang (49,4%), kemudian stres ringan sebanyak 24 responden (27,0%) dan stres berat sebanyak 21 responden (23,6%). Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) mengemukakan bahwa perubahan-perubahan emosi yang dirasakan ketika mengalami stres seperti perasaan tertekan, sering menangis, mudah tersinggung/ marah, cemas, perasaan lelah dan tidak berdaya, depresi, menarik diri, cenderung menyalahkan orang lain, merasa tak berharga, merasakan ketegangan serta kecenderungan bunuh diri. Hal ini disebabkan karena pegawai di kantor Dinkes Depok didominasi oleh perempuan yang cenderung menanggapi kondisi pekerjaan yang buruk dengan emosi, perasaan dan *mood* yang buruk pula. Pegawai perempuan juga memiliki kecenderungan merespon berbagai hal dengan reaksi negatif, lebih sering terlihat pada daripada laki-laki. Hal ini sejalan dengan pendapat Brizendine (2006), yang mengatakan bahwa perempuan cenderung mempergunakan perasaan (penggunaan otak kanan lebih dominan). Darmono (1985 dalam Purwono & Sarwono, 2006) juga mengemukakan bahwa stres pada perempuan dapat muncul akibat kewanitaannya secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dan perubahan biologis, psikologis dan sosialnya. Stres yang dirasakan oleh pegawai wanita yang cenderung menggunakan emosi membuat perubahan-perubahan emosi lebih terlihat.

Gejala perilaku terlihat paling banyak mengalami stres sedang sebanyak 38 responden (42,7%), kemudian stres berat sebanyak 27 responden (30,3%) dan stres ringan sebanyak 24 responden (27,0%). Beehr dan Newman (1978, dalam Rini 2002) menyebutkan gejala-gejala dalam wujud perilaku pegawai mencakup perasaan bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat, kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain. Randall Schuller (1980, dalam Rini 2002) menyatakan banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau pun karena banyaknya kesalahan yang berulang. Hal tersebut disebabkan karena beberapa perilaku negatif pegawai yang berpengaruh pada organisasi. Stres yang dihadapi oleh pegawai berhubungan dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan. Stres tersebut kemudian terlihat berdasarkan perubahan-perubahan perilaku.

### c. Tingkat Stres Kerja

Rice (1987 dalam Davis, 2001) menyatakan bahwa gejala stres kerja yang terjadi pada pegawai akan menunjukkan seberapa berat stres yang dialami, yang kemudian diklasifikasikan menjadi tiga tingkatan stres yaitu stres ringan, sedang dan berat, oleh karena itu peneliti juga mengelompokkan hasil penelitian mengenai stres kerja menjadi tiga kategori yaitu stres ringan, sedang dan berat. Berdasarkan hasil analisis, pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok didapatkan 31 orang (34,8%) yang mengalami stres kerja sedang.

Stres kerja pegawai pada penelitian ini diperoleh berada dalam kategori stres yang sedang. Kondisi ini menggambarkan bahwa bekerja sebagai Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil, menimbulkan tekanan yang dirasakan mengganggu dan menimbulkan ketidakseimbangan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada kondisi di lapangan, ditemukan bahwa stres kerja sedang yang dialami oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: faktor pengalaman kerja pegawai yang sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari lima tahun dan lebih dari sepuluh tahun. Masa kerja yang kurang dari lima tahun cenderung pegawai dianggap masih dalam keadaan beradaptasi dan belum bisa menerima situasi dan kondisi yang ada dan masih memiliki sikap yang masih labil terhadap karakter dan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Masa kerja yang lebih dari sepuluh tahun merupakan masa kerja yang lama dan dapat menimbulkan kebosanan atau bekerja monoton dari tahun ke tahun sehingga membuat bosan dan lama kelamaan mengalami stres secara tidak langsung disadari oleh pegawai tersebut (Siboro, 2008).

Faktor selanjutnya yaitu sebagian besar pegawai berjenis kelamin perempuan. Dimana perempuan terlalu didominasi oleh perasaan saat dihadapkan pada beragam kondisi dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Brizendine (2006), yang mengatakan bahwa perempuan cenderung mempergunakan perasaan (penggunaan otak kanan lebih dominan) dibandingkan laki-laki. Setiap dihadapkan pada kondisi pekerjaan yang buruk, pegawai perempuan cenderung menanggapi dengan emosi, perasaan dan *mood* yang buruk pula. Darmono (1985 dalam Purwono & Sarwono, 2006) juga mengatakan bahwa stres pada perempuan dapat muncul akibat kewanitaannya secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dan perubahan biologis, psikologis dan sosialnya.

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok sebagian besar berstatus kawin, yang juga merupakan faktor yang menyebabkan stres sedang yang dialami oleh pegawai. Hal ini dapat terjadi karena pada pegawai dengan status kawin lebih banyak masalah yang dihadapi di rumah tangga dibandingkan pegawai dengan status tidak kawin, sehingga pada waktu melaksanakan pekerjaan sering terganggu akan pikiran-pikiran di luar dari pekerjaan dan membuat konsentrasi berkurang di dalam melaksanakan pekerjaan (Robbins, 2006).

Faktor selanjutnya yaitu kondisi fisik kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kondisi fisiologis dan psikologis diri seorang pegawai. Dimana menurut pengamatan peneliti kondisi kantor Dinas Kesehatan yang kurang memperhatikan kenyamanan kondisi fisik kerja yang terlihat dari lingkungan kerja yang kurang bersih, ruangan kerja terlalu padat dan sirkulasi udara yang kurang memadai. Hal ini sejalan dengan pendapat Cooper (1989, dalam Rini 2002) menyatakan bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerjaan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai yang dapat memicu timbulnya stres pada pegawai.

Banyak hal yang dapat menyebabkan pegawai mengalami stres kerja, seperti halnya pada penelitian Hurrell, dkk (1988 dalam Munandar, 2008) salah satunya yaitu tuntutan tugas seperti beban kerja yang berlebihan (*overload*) dan beban kerja yang kurang (*underload*). Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai bisa diakibatkan oleh karena banyaknya tuntutan tugas yang diberikan oleh instansi, namun bisa juga diakibatkan karena pegawai sendiri yang selalu menunda dan tidak dapat mengatur jadwal dalam menyelesaikan tugasnya, namun terkadang pegawai menunda mengerjakan tugasnya diakibatkan karena pekerjaan yang terlalu mudah ataupun sedikit. Pegawai yang menunda-nunda mengerjakan tugasnya pada umumnya akan merasa terbebani dengan pekerjaan yang menumpuk dan dikejar batas waktu pekerjaan yang harus terselesaikan dan target harus terpenuhi, padahal pekerjaan tersebut tertunda, kemudian hal itu akan menyebabkan pegawai mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang secara umum mengalami stres kerja pada tingkat sedang, dianggap memiliki nilai yang lebih ekstrim dibandingkan dengan hasil penelitian Poerwati (2008) yang mendapatkan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru yang secara umum mengalami stres kerja pada tingkat ringan. Hal ini membuktikan bahwa perlu dilakukan pencegahan atau

manajemen stres yang efektif, tepat guna dan komprehensif pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

#### **d. Produktivitas Kerja berdasarkan Tingkat Stres Kerja**

Pegawai pada umumnya dapat mudah merasa stres ketika menghadapi satu masalah dalam pekerjaannya, sebaliknya ada yang mampu mengatasinya dengan baik. Munandar (2008) mengatakan bahwa stres juga memiliki dampak yang saling bertolak belakang, di satu sisi stres yang masih dalam tingkat kewajaran dapat menjadi pendorong bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, di sisi lain tingkat stres yang tinggi dapat menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh pegawai dan organisasi, sebab dapat menurunkan produktivitas pegawai dan memberikan dampak negatif bagi organisasi. Widoyoko (2003) berpendapat bahwa kemampuan stres untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja banyak tergantung pada reaksi yang diberikan oleh pegawai dalam menghadapi stres. Rini (2002) juga menyatakan bahwa jika banyak pegawai yang mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Sejumlah riset yang telah menyelidiki hubungan stres dengan perilaku produktif yang mendorong produktivitas. Pola yang paling mudah dipelajari dalam *literature* stres dengan produktivitas adalah hubungan Kriteria melihat kurva hubungan U-terbalik pada gambar 2.1 yaitu, stres rendah mengakibatkan produktivitas tinggi, stres sedang mengakibatkan produktivitas tinggi dan stres tinggi mengakibatkan produktivitas rendah (Robbins, 2003).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok memiliki tingkat stres yang sedang. Stres yang dialami oleh pegawai jika tidak kunjung selesai juga maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius, bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit yang terlihat dari gejala fisik, emosi, ataupun perilaku, akan tetapi dapat menurunkan produktivitas pegawai dan memberikan dampak negatif bagi Dinas Kesehatan Kota Depok. Stres sedang yang dialami oleh pegawai sesuai dengan teori Robbins (2003) yang menyatakan stres sedang mengakibatkan produktivitas tinggi, hal tersebut membuktikan bahwa seharusnya pegawai memiliki produktivitas tinggi yang bisa terlihat dari program-program kerja yang sudah jalan, sikap kerja yang sudah baik, tingkat keterampilan, motivasi, disiplin dan etos kerja, pendidikan, ketrampilan dan kemampuan, sistem manajemen, teknologi yang digunakan, sarana produksi, jaminan sosial, dan sebagainya. Stres sedang yang dialami oleh pegawai ini hampir sebanding dengan pegawai yang tingkat stres kerjanya berat sehingga berisiko mengakibatkan produktivitas yang rendah

## 5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Depok tahun 2012 dapat diambil kesimpulan perempuan mengalami stres kerja pada tingkat sedang, laki-laki mengalami stres kerja berat. Berstatus kawin mengalami stres kerja pada tingkat berat dan sedang dan tidak kawin, mengalami stres kerja ringan. Pegawai yang berusia 30-39 tahun mengalami stres kerja berat, 20-29 tahun mengalami stres sedang dan  $\geq 40$  tahun mengalami stres ringan. Pegawai yang sarjana mengalami tingkat stres kerja sedang, Diploma mengalami stres kerja berat dan sedang, kemudian Pasca Sarjana mengalami stres kerja berat dan pegawai yang berpendidikan SMA/ sederajat mengalami stres ringan. Pegawai dengan masa kerja  $< 5$  tahun mengalami stres kerja sedang, masa kerja  $> 10$  tahun mengalami tingkat stres kerja ringan dan masa kerja 5- 10 tahun mengalami tingkat stres kerja berat. Gejala fisik, emosi dan perilaku banyak dialami oleh responden yang mengalami stres sedang. Dan responden secara umum mengalami tingkat stres kerja sedang.

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut: meningkatkan upaya kesehatan kerja yang tepat, sehat, kondusif, ideal dan sesuai dengan situasi dan kondisi Dinas Kesehatan Kota Depok. Bagi peneliti yang tertarik untuk mengangkat masalah tingkat stres kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok disarankan untuk mengukur tingkat stres kerja tidak hanya dari gejala-gejala yang dialami akan tetapi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja ikut diteliti, sehingga penelitian menjadi lebih mendalam. Kemudian juga memperhatikan waktu pengambilan data misalnya antara hari senin dan hari jumat apakah terdapat perbedaan tingkat stres dan juga.

## 6. Ucapan Terima Kasih

Kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan selama penyusunan skripsi ini, terutama kepada kedua orang tua dan dosen pembimbing bapak Ns. Sukihananto, SKp., M.Kep dan teman-teman seperjuangan FIK UI 2008.

## 7. Referensi

- Brizendine. (2006). *Female brain*. Jakarta: Ufuk Press.
- Dyne, V., L., & Graham J., W. (2005). Organizational citizenship behavior; construct redefinition measurement and validation. *Academy Management Journal*, 37 (4) pp 765-802.
- Harrianto, R. (2005). Stres akibat kerja dan penatalaksanaanya. *Jurnal Kedokteran Trisakti* , 145-154.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. (5th ed). New York: Mc Graw-Hill.

- Marinki. (2008). *Umur dan produktivitas*. Dipetik Juni 21, 2012 dari <http://blog.rescuetime.com/2010/05/04/startling-date-are-men-32-more-productive-than-women/>
- Muchsan, (2000). *Pengetahuan Hukum Kepegawaian*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Munandar, A. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Monks, E.F. (2001). *Concept in enterprise resource planning*. Canada: Course Technology Thomson Learning.
- NitiseMITO, A, S. (2000). *Manajemen personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Parwono & Sarwono (2006). Hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pustakawan perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. *Jurnal Volume III, Nomor 1*. Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi.
- Pramudiarja. (2012). *Wanita lebih stres memikirkan gaji, pria memikirkan jam kerja*. Dipetik Juni 21, 2012 dari <http://m.detik.com/read/2012/05/11/120014/1914859/763/wanita-lebih-stres-memikirkan-gaji-pria-memikirkan-jam-kerja/>
- Rini, F.J. (2002). Stres kerja. *Jurnal Psikologi Online*. Dipetik Oktober 17, 2011, dari [http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel\\_detail.asp?id=172](http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel_detail.asp?id=172).
- Robbin, S., P. (2003) . *Perilaku organisasi*. (Edisi 9). (Pujaatmaka, H & Molan, B, Penerjemah). Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S., P. (2006). *Perilaku organisasi*. ( Ed. 10). (Pujaatmaka, H & Molan, B, Penerjemah). Jakarta: Gramedia.
- Siboro, S., T. (2008). *Hubungan kondisi kerja dan karakteristik individual dengan stres kerja pada pegawai lembaga permasyarakatan kelas II B Lubuk Pakam 2008, 2009*. Skripsi. Medan: USU Repository.
- Sukihananto. (2010). *Hubungan dokumentasi keperawatan berbasis komputer dengan daya berpikir kritis perawat pada pelaksanaan proses keperawatan di RSUD Banyumas*. Tesis. Depok: FIK UI.
- Wexley, K.N & Yuki,G.A. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widoyoko, E., P. (2003). *Stress dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan*. Maret 25, 2012. [www.um-pwr.ac.id](http://www.um-pwr.ac.id).