Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Gt. Jhorgi Syahidan*, Ari Widyarni, Nuning Irnawulan Ishak
Prodi Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
*E-mail : jhorgisahidan@gmail.com

ABSTRACT

Work stress can occur in the workforce which results in a decrease in work productivity leading to the risk of work accidents in workers at the K3 Laboratory of South Kalimantan Province. The results of the CFO Innovation Asia Staff survey (2012) show that the level of work stress in various Asian countries including Indonesia, which is 73%, has the potential for work stress. Indonesia experienced an increase in potential work stress as much as 9% from the previous year, so the potential for stress on workers in Indonesia is quite high. This study aims to determine the factors associated with job stress in the workforce. This study uses an analytic observational research with a cross sectional approach. Population and sample of 50 people using accidental sampling method. The variables of this research are work stress, role ambiguity, and role conflict. The instrument of this research used a questionnaire. Statistical test using chi-square test. The results of this study experienced moderate work stress by 26 respondents (52%), role ambiguity experienced moderate by 30 respondents (60%), and role conflict experienced moderate experience by 30 respondents (60%). The results of the analysis show that from the 2 variables only role ambiguity has a relationship with work stress (p=0.019). Control measures should be taken, such as certainty of tasks for worker productivity, conducting training on work stress, and holding family gatherings.

Keywords : *Role Ambiguity, Role Conflict, Work Stress.*

ABSTRAK

Stres kerja dapat terjadi pada tenaga kerja yang mengakibatkan penurunan produktifitas kerja berujung terjadinya resiko kecelakaan kerja pada tenaga kerja di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil survei CFO *Innovation Asia Staff* (2012) bahwa tingkat stres kerja di berbagai negara Asia termasuk Indonesia yaitu sebanyak 73% berpotensi terjadi stres kerja. Indonesia mengalami peningkatan berpotensi stres kerja sebanyak 9% dari tahun sebelumnya, maka potensi terjadinya stres pada tenaga kerja di Indonesia cukup tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *obsevasional analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dan sampel sebanyak 50 orang menggunakan metode *accidental sampling*. Variabel penelitian ini adalah stres kerja, ketaksaan peran, dan konflik peran. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Uji statistik menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian ini stres kerja mengalami sedang sebesar 26 responden (52%), ketaksaan peran mengalami sedang sebesar 30 responden (60%), dan konflik peran mengalami sedang sebesar 30 responden (60%). Hasil analisis menunjukan dari 2 variabel hanya ketaksaan peran yang memiliki hubungan dengan stres kerja (*p*=0,019). Sebaiknya dilakukan langkah pengendalian diantaranya seperti kepastian tugas-tugas untuk produktifitas pekerja, mengadakan pelatihan mengenai stres kerja, dan mengadakan *family gathering*.

Kata Kunci : Ketaksaan Peran, Konflik Peran, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Pada umumnya tenaga kerja pernah mengalami adanya stres kerja meskipun banyak pula yang mengabaikan. Awal mula stres muncul dari rasa gelisah dan rasa cemas pada dirinya sendiri. Tenaga Kerja yang mengalami stres, banyak yang tidak merasakan dirinya akan keadaan stres yang bisa semakin parah. Pada dasarnya stres adalah suatu perasaan yang sulit dipahami, stres timbul karena ada masalah yang harus dihadapi dan dilewati oleh seorang tenaga kerja. Stres yang berkepanjangan memang mengganggu jalannya aktivitas seorang tenaga kerja (Ida Setyaningsih, 2016).

Faktor-faktor penyebab terjadinya stres di tempat kerja adalah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah perubahan pekerjaan karena perkembangan teknologi, promosi serta mutasi, masalah lain yaitu kondisi lingkungan kerja saat bekerja, hubungan interpersonal pada tenaga kerja yaitu tidak diterima dilingkungan kerja saat bekerja, tekanan pekerjaan yang semakin tinggi, kurangnya kebebasan saat bekerja, adanya perasaan tidak nyaman akan masa depan (karir), tugas yang semakin bertambah, dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan yang semakin memicu adanya timbul stres kerja dikalangan tenaga kerja (Beehr, 1995).

Menurut WHO (2014) menyatakan bahwa ada sebanyak 8% penyakit yang ditimbulkan karena akibat saat bekerja dibeberapa negara yaitu timbulnya rasa depresi saat bekerja, hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian diantaranya penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey Inggris* pada tahun 2014 mengemukakan bahwa angka kejadian stres kerja di Inggris sekitar 1.380 kasus per 100.000 pada tenaga kerja.

Hasil survei CFO *Innovation Asia Staff* (2012) menyatakan tingkat stres kerja di berbagai negara Asia seperti di Malaysia 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%,Cina 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%. Indonesia mengalami peningkatan besar sebanyak 9% dari tahun sebelumnya yang hanya sebesar 64%. Persentase ini membuktikan bahwa potensi terjadinya stres pada tenaga kerja di Indonesia cukup tinggi.

Selama ini Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan pada tenaga kerja di instansi yang bekerja fokus pada tugas dan kegiatan pemeriksaan, pengukuran dan pengujian kesehatan lingkungan kerja untuk meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas pekerja. Tenaga kerja di instansi Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan yang memiliki derajat kesehatan dan produktifitas pada tenaga kerja dalam hal faktor–faktor masalah kurangnya istirahat dan adanya beban kerja pada tenaga kerja maka timbulnya masalah dalam gangguan stres kerja dari adanya faktor ketaksaan peran dan konflik peran pada tenaga kerja yang harus diselesaikan, baik di ruang kantor, ruang laboratorium ataupun pada saat tugas dilapangan (Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan, 2021). Berdasarkan latar belakang diatas perlunya perhatian mengenai faktor-faktor stres kerja pada tenaga kerja di instansi dari faktor ketaksaan peran dan konflik peran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor ketaksaan peran dan konflik peran dengan stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan.

METODE

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian *observasional analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan. Lokasi penelitian ini di instansi (UPTD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan yaitu di Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai Juli tahun 2021. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang menggunakan metode *accidental sampling*. Variabel penelitian ini adalah stres kerja, ketaksaan peran, dan konflik peran. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian ini menggunakan uji *chi-square*.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Di Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan

No.	Karakteristik	N	%
1.	**Usia**		
	Remaja	10	20
	Dewasa	30	60
	Lansia	10	20
2.	**Pendidikan Terakhir**		
	D3/PT	33	66
	SLTA	15	30
	SD-SLTP	2	4
3.	**Jenis Pekerjaan (Jabatan)**		
	Kepala Lab K3	1	2
	Sub Bagian TU	24	48
	Seksi Ergonomi dan KK	15	30
	Seksi Kesehatan Kerja	10	20
	Total	**50**	**100**

Data Primer, 2021.

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukan bahwa usia pada tenaga kerja Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebagian besar responden berusia dewasa sebesar 30 responden (60%), sedangkan responden yang berusia remaja dan berusia lansia sama banyaknya yaitu 10 responden (20%). Pendidikan terakhir responden sebagian besar pendidikan D3/PT sebanyak 33 responden (66%). Jenis pekerjaan (jabatan) dapat diketahui kepala lab k3 sebanyak 1 responden (2%), sub bagian tu sebanyak 24 responden (48%), seksi ergonomi dan kk sebanyak 15 responden (30%), dan jenis pekerja (jabatan) seksi kesehatan kerja sebanyak 10 responden (20%) di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021.

Analisis Univariat

1. Stres Kerja

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Mengalami Stres Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021

Kategori Stres Kerja	N	%
Stres Ringan	13	26
Stres Sedang	26	52
Stres Berat	11	22
Total	**50**	**100**

Data Primer, 2021.

Hasil distribusi tabel 2 menyatakan bahwa tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021 yang mengalami stres kerja sedang 26 responden (52%), yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 13 responden (26%), dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 11 responden (22%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan mengalami stres kerja dengan tingkat yang berbeda-beda.

2. Faktor Ketaksaan Peran

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Ketaksaan Peran Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021

Kategori Ketaksaan Peran	N	%
Ketaksaan Peran Ringan	4	8
Ketaksaan Peran Sedang	30	60
Ketaksaan Peran Berat	16	32
Total	**50**	**100**

Data Primer, 2021.

Tabel 3 menyatakan bahwa sebanyak 30 responden (60%) tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021 yang mengalami ketaksaan peran sedang, sedangkan sebanyak 16 responden (32%) yang mengalami ketaksaan peran berat, dan sebanyak 4 responden (8%) yang mengalami ketaksaan peran ringan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebagian besar mengalami ketaksaan peran sedang.

3. Faktor Konflik Peran

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Peran Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021

Kategori Konflik Peran	N	%
Konflik Peran Ringan	3	6
Konflik Peran Sedang	3	60
Konflik Peran Berat	17	34
Total	**50**	**100**

Data Primer, 2021.

Hasil distribusi tabel 4 menyatakan bahwa sebanyak 30 responden (60%) tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021 yang mengalami konflik peran sedang, sedangkan sebanyak 17 responden (34%) yang mengalami konflik peran berat, dan sebanyak 3 responden (6%) yang mengalami konflik peran ringan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebagian besar mengalami konflik peran sedang.

Analisis Bivariat

1. Hubungan Ketaksaan Peran Dengan Stres Kerja

Tabel 5. Hubungan Ketaksaan Peran Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021

Ketaksaan Peran	Stres Kerja								*p value*
	Stres Ringan		Stres Sedang		Stres Berat		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Ketaksaan Peran Ringan + Sedang	8	23,5	16	47,1	10	29,4	34	100	**0,019**
Ketaksaan Peran Berat	10	62,5	5	31,3	1	6,3	16	100	
Total	**18**	**36,0**	**21**	**42.0**	**11**	**22,0**	**50**	**100**	

Data Primer, 2021.

Hasil tabulasi silang antara ketaksaan peran dengan stres kerja pada tabel 5 menyatakan bahwa 50 responden proporsi responden faktor ketaksaan peran ringan dan sedang yang mengalami stres kerja sedang sebesar 16 responden (47,1%), responden yang mengalami stres kerja berat sebanyak 10 responden (29,4%), dan responden yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 8 responden (23,5%). Sedangkan proporsi responden dengan faktor ketaksaan peran berat yang mengalami stres kerja berat sebesar 10 responden (62,5%), responden yang

mengalami stres kerja sedang sebanyak 5 responden (31,1%), dan responden yang mengalami stres kerja berat sebanyak 1 responden (6,3%).

Hasil uji statistik *pearson chi-square* diketahui bahwa faktor ketaksaan peran memiliki hubungan yang bermakna (*p value* ≤ α) dengan stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi kalimantan Selatan Tahun 2021 dengan *p value* =0,019.

2. Hubungan Konflik Peran Dengan Stres Kerja

Tabel 6. Hubungan Konflik Peran Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021

Konflik Peran	Stres Kerja								*p value*
	Stres Ringan		Stres Sedang		Stres Berat		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Konflik Peran Ringan + Sedang	9	27,3	17	51,5	7	21,3	33	100	**0,124**
Konflik Peran Berat	9	52,9	4	23,5	4	23,5	17	100	
Total	**18**	**36,0**	**21**	**42.0**	**11**	**22,0**	**50**	**100**	

Data Primer, 2021.

Hasil tabulasi silang antara konflik peran dengan stres kerja pada tabel 6 menyatakan bahwa 50 responden proporsi responden faktor konflik peran ringan dan sedang yang mengalami stres kerja sedang sebesar 17 responden (51,5%), responden yang mengalami stes kerja ringan sebanyak 9 responden (27,3%), dan responden yang mengalami stres kerja berat sebanyak 7 responden (21,3%). Sedangkan proporsi responden dengan faktor konflik peran berat yang mengalami stres kerja ringan sebesar 9 responden (52,9%), dan responden yang mengalami stres kerja sedang dan stres kerja berat sama banyaknya yaitu 4 responden (23,5%).

Hasil uji statistik *pearson chi-square* diketahui bahwa faktor konflik peran tidak memiliki hubungan yang bermakna (*p value* > α) dengan stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi kalimantan Selatan Tahun 2021 dengan *p value* = 0,124.

PEMBAHASAN

Analisis Univariat

1. Stres Kerja

Berdasarkan penelitian dari hasil pengukuran stres kerja secara subjektif pada tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh tenaga kerja mengalami stres akibat kerja dan sebagian besar mengalami stres pada tingkat stres sedang yaitu sebesar 26 responden (52%) dari 50 responden. Hal ini dikarenakan dari 50 responden yang ada adalah sebagian besar tenaga kerja yang bekerja dibagian sub tata usaha (bekerja bagian kantor) yaitu sebanyak 24 tenaga kerja, dibandingkan tenaga kerja yang bekerja pada bagian seksi ergonomi dan kk (bekerja bagian lapangan) sebanyak 15 tenaga kerja dan seksi kesehatan kerja (bekerja bagian laboratorium) sebanyak 10 tenaga kerja dan 1 kepala Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja provinsi Kalimantan Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliani dan Fitrimiranti tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Di Area Stationery Di Pt. X dari 100

responden yang diteliti sebagian besar mengalami stres kerja ringan sebanyak 52 orang (52%), stres kerja sedang sebanyak 47 orang (47%) dan stres kerja berat sebanyak 1 orang (1%) yang juga menggunakan faktor-faktor stres kerja dari Permenaker No. 05 Tahun 2018 tentang K3. Selain penelitian dari Yuliani dan Fitrimiranti, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Manabung, Suoth, dan Warouw tentang Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt. Pertamina TBBM Bitung dari 62 responden yang diteliti sebagian besar mengalami stres kerja ringan sebanyak 17 responden (27,4%), stres kerja sedang sebanyak 38 responden (61,3%), dan stres kerja berat sebanyak 7 responden (11,3%).

Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan adanya pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan organisasi. Para tenaga kerja pertama kali perlu belajar mengtahui adanya tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan dan para pimpinan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan atau organisasi. Stres kerja sebagai reaksi individu terhadap adanya beban kerja yang berlebihan ataupun tuntutan dan tugas-tugas di tempat kerja yang bersifat merugikan pekerja (Robbins, 2012).

Faktor-faktor yang sering menjadi penyebab stres di lingkungan kerja dapat dikelompokan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu dari dalam diri seseorang pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor ekternal, yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini mencakup dari lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Selain lingkungan fisik lingkungan sosial (tenaga kerja) juga sering menimbulkan stres kerja yaitu adanya pimpinan yang otoriter dan persaingan kerja yang tidak sehat pada karyawan (Prabowo, 2009).

Faktor lain yang mempengaruh penyebab dari stres kerja adalah psikologi kerja. Ciri-ciri psikologi kerja pada tenaga kerja yang ditandai dengan adanya kecemasan pada pekerja, ketegangan saat bekerja, bingung dengan tugas-tugas, mudah tersinggung pada orang lain, kelelahan kerja, mengalami mental yang tidak sehat, depresi adanya beban kerja yang tinggi, komunikasi yang tidak efektif dengan organisasi yang terkait, dan kebosanan saat bekerja (Marchelia, 2014).

2. Ketaksaan Peran

Berdasarkan tabel 3 hasil penelitian dari data yang didapat pada kuesioner tentang ketaksaan peran pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan dapat diketahui sebagian tenaga kerja yang mengalami ketaksaan peran sedang pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 30 responden (60%), sedangkan sebanyak 16 responden (32%) yang mengalami ketaksaan peran berat, dan sebanyak 4 responden (8%) yang mengalami ketaksaan peran ringan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Macan dkk, yang menyatakan dari 31 responden didapatkan hasil bahwa ketaksaan peran paling banyak yaitu ketaksaan peran sedang sebesar 20 responden (64,5%) terhadap *stressor* terkait peran pada mahasiswa kepaniteraan klink di Lampung. Penelitian ini juga sejalan dengan Yuliani dan Fitrimiranti tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Di

Area Stationery Di Pt. X dari 100 responden yang diteliti sebagian besar mengalami ketaksaan peran dengan stres ringan sebanyak 63 orang (63%), mengalami ketaksaan peran dengan stres kerja sedang sebanyak 36 orang (36%), dan mengalami ketaksaan peran stres kerja berat sebanyak 1 orang (1%) yang juga menggunakan kuesioner tentang ketaksaan peran dengan stres kerja dari Permenaker No. 05 Tahun 2018 tentang K3.

Ketaksaan peran adalah perasaan seseorang tenaga kerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan saat bekerja dan tidak mengerti apa yang harus dikerjakan atau merealisasikan harapan-harapan yang tidak berkaitan dengan peran pekerja. Ketidak kepercayaan diri seseorang secara positif adanya hubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mempengaruhi ke komunikasi antara pribadi yang tidak sesuai dengan tenaga kerja lain dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan bagi pekerja yang sangat rendah, penurunan kondisi kesehatan pekerja, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan kerja (Munandar, 2006).

3. Konflik Peran

Berdasarkan tabel 4 hasil penelitian dari data yang didapat pada kuesioner tentang konflik peran pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan dapat diketahui sebagian tenaga kerja yang mengalami konflik peran sedang pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 30 responden (60%), sedangkan sebanyak 17 responden (34%) yang mengalami konflik peran berat, dan sebanyak 3 responden (6%) yang mengalami konflik peran ringan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Macan dkk, yang menyatakan dari 31 responden didapatkan hasil bahwa konflik peran paling banyak yaitu konflik peran sedang sebesar 20 responden (64,5%) terhadap *stressor* terkait peran pada mahasiswa kepaniteraan klink di Lampung. Penelitian ini juga sejalan dengan Yuliani dan Fitrimiranti tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Di Area Stationery Di Pt. X dari 100 responden yang diteliti sebagian besar mengalami konflik peran dengan stres ringan sebanyak 64 orang (64%), mengalami konflik peran dengan stres kerja sedang sebanyak 35 orang (35%), dan mengalami konflik peran stres kerja berat sebanyak 1 orang (1%) yang juga menggunakan kuesioner tentang konflik peran dengan stres kerja dari Permenaker No. 05 Tahun 2018 tentang K3.

Konflik peran yaitu kondisi individu yang menjalani pekerjaan tidak jelas ataupun pekerjaan yang saling bertentangan dengan tuntutan dan dapat diharapkan melakukan pekerjaan lebih dari kemampuan dirinya sendiri saat bekerja (Handoko, 2008). Konflik peran merupakan kondisi yang menunjukkan ada perbedaan tuntutan pada karyawan dikarena ada berbagai tindakan yang harus dilakukan yang menyebabkan mereka tertekan secara psikologis (Indrawan, 2009).

Analisis Bivariat

1. Hubungan Ketaksaan Peran Dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 30 tenaga kerja dengan ketaksaan peran sedang yang mengalami stres kerja berat sebesar 10 responden (33,3%), yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 13 responden (43,3%), dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 7 responden (23,3%). Kemudian dari 16 tenaga kerja dengan ketaksaan

peran berat yang mengalami stres kerja berat sebesar 1 responden (6,3%), yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 5 responden (31,3%), dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 10 responden (62,5%). Sedangkan dari 4 tenaga kerja dengan ketaksaan peran ringan yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 3 responden (75%), dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 1 responden (25%), sedangkan yang mengalami stres kerja berat tidak ada hubungan dengan ketaksaan peran ringan pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

Hasil penelitian ini, dari hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dengan batas kemaknaan ($p \leq 0,05$), terdapat hubungan yang bermakna antara ketaksaan peran dengan stres kerja antara ketaksaan peran ringan dan ketaksaan peran sedang lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja yang mengalami ketaksaan peran berat di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan (*p-value*=0,019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Karima adanya hubungan ketaksaan peran dengan stres kerja pada Pekerja Di Pt. X Tahun 2014 dengan (*p-value*=0,007). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rachman mengenai Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pt Indogravure Tahun 2017, menunjukan hasil dimana *p-value*=1,000. Hasil ini tidak ada hubungan antara ketaksaan peran dengan stres kerja.

Ketaksaan peran penelitian ini terjadi ketika pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti perannya dalam tugas yang diberikan. Ketaksaan peran yang dapat menimbulkan faktor berupa tanggung jawab yang ambigu, prosedur kerja tidak jelas, pengharapan pemberi tugas yang tidak jelas, dan ketidak pastian tentang produktifitas kerja. Ketidak jelasan sasaran mengarah pada ketidak puasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa takberguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini merupakan tanda stres dalam bekerja (Hermita, 2011).

2. Hubungan Konflik Peran Dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 30 tenaga kerja dengan konflik peran sedang yang mengalami stres kerja berat sebesar 7 responden (23,3%), yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 14 responden (46,7%), dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 9 responden (30%). Kemudian dari 17 tenaga kerja dengan konflik peran berat yang mengalami stres kerja berat dan stres kerja sedang sama banyaknya yaitu sebesar 4 responden (23,5%) dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 9 responden (52,9%). Sedangkan dari 3 tenaga kerja dengan konflik peran ringan yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 3 responden (100%) dan yang mengalami stres kerja ringan dan stres kerja berat tidak ada hubungan dengan konflik peran ringan pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

Dari hasil statistik yang dilakukan menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value*=0,124 (p *value* > 0,05), maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan konflik peran dengan stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Nurazizah yang mengemukakan tidak ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rs. X Jakarta dengan (*p-value*=0,272). Namun dari hasil penelitian Habibi dan Jefri menyatakan adanya hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada pekerja di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export dengan hasil uji statistik (*p-value*=0,000).

Konflik peran dapat menghasilkan dampak buruk seperti stres kerja, kepuasan, komitmen, dan *turnover* karyawan. Konflik peran harus dikelola dengan baik karena jika diabaikan dapat meningkatkan ketidak pastian dan menyebabkan terjadinya stres saat bekerja. Semakin kompleks konflik peran yang terjadi akan semakin meningkatkan stres kerja karyawan yang berarti ada interaksi positif antara konflik peran dan stres kerja (Yasa, 2017).

KESIMPULAN

1. Kejadian stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan disimpulkan sebagian besar mengalami stres kerja sedang dengan 26 responden (52%).
2. Faktor ketaksaan peran pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja didapatkan sebagian besar responden mengalami ketaksaan peran sebesar 30 responden (60%).
3. Faktor konflik peran tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebagian besar mengalami konflik peran sedang, sebesar 30 responden (60%).
4. Ada hubungan ketaksaan peran (*p value* = 0,019) dengan stres kerja pada tenga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.
5. Tidak ada hubungan konflik peran (*p value* = 0,124) dengan stres kerja pada tenga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

REFERENSI

Beehr, T. A. (1995). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Routledge.

Habibi, J dan Jefri. *Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export.* Journal of Nursing and Public Healt, Volume 6 no. 2, Oktober 2018.

Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Manahjemen Sumber Daya Manusia,* edisi kedua, cetakan ke enambelas, penerbit: BPFE: Yogyakarta.

Hermita. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pongkp.* Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin, Makasar.

Ida Setyaningsih. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan Di Pt Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Skripsi Sarjana. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.* Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.

Indrawan, R. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Dengan Ketidakpastian Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Air Mancur Karanganyar).* Universitas Sebelas Maret.

Karima, Asri. (2014). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di Pt X.* Skripsi Sarjana. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK). Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.

Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. (2021). *Profil Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.*

Macan, Habali Humam. et al., 2017. *Hubungan Stresor Kejadian Stres pada Mahasiswa Kepaniteraan Klinik.* J Agromed Unila, Vol.4, No2, Desember 2017, 314.

Manabug, Apriliani R, Suoth, Lery F & Worouw Finny., 2018. *Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di Pt. Pertamina TBBM Bitung.* Jurnal KESMAS, Vol.7, No.5, 2018.

Marchelia. 2014. *Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 02. No. 01. Januari 2014.

Munandar A. S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press).

Nurazizah. (2017). *Faktor-Faktor berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Inap kelas III RS X Jakarta.* Skripsi Sarjana. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.

Rachman, Satrio Budi Prakosa. (2017). *Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pt Indogravure.* Skripsi Sarjana. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.

Robbins, P. Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Staff, C. I. A. (2012). *Work is Top Trigger of Stress for Asia Pacific Workers*.

World Health Organization (2014). *Maternal Mortality, Global Health Estimates*. Switzerland By Labour Force Survey Inggris.

Yasa, I. W. M. 2017. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Bali.* Jurnal Ekonomi & Bisnis, 4 (1), 38-57.

Yudha Fandy Prabowo. (2009). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Industri Mebel Pt. Chia Jiann Indonesia Furniture Di Wedelan Jepara Tahun 2009*. Skripsi Sarjana. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri, Semarang.

Yuliani, Indah., & Fitrimiranti, 2020. Faktor-*Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja di Area Stationery*. Jurnal Antara Keperawatan, Vol.3, No.3, September - Desember 2020. ISSN : 2686 – 4614.