

## FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KOTA DUMAI

<sup>1</sup>Rahmi Pramulia Fitri, <sup>2</sup>Nurlaili, <sup>3</sup>Suryani, <sup>4</sup>Roza Asnel

<sup>1</sup>rahmipramulia86@gmail.com, <sup>2</sup>nurlaili.silver@gmail.com, <sup>3</sup>suryaniwibowo87@gmail.com,

<sup>4</sup>rozaasneldesis@gmail.com

<sup>1,2,3</sup>Prodi S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat STIKes Payung Negeri Pekanbaru

Jl. Tamtama No. 6 Kota Pekanbaru, Riau 28292

### ABSTRACT

*Job stress is defined as a situation in the form of pressure or demands faced by individuals in their work so that they can cause psychological or physical problems. Workload, age, years of service, sex are the factors that cause work stress. Based on a preliminary survey that was conducted at Kantor Kementrian Agama Kota Dumai about the work stress of 6 employees, 4 people experienced work stress and 2 people did not experience work stress. This purpose is to determine the factors associated with job stress. This type of research is a quantitative study using a cross sectional approach. This research was conducted at Kantor Kementrian Agama Kota Dumai with a population of 53 respondents and all respondents were sampled. The research measurement tool is a questionnaire. Then univariate and bivariate analyzed using the chi square test. The results showed that the factors related to work stress were workload ( $P$  value =  $0,049 < 0,05$ ), gender ( $P$  value =  $0,028 < 0,05$ ). Meanwhile, those that are not related to work stress are years of service and age. The conclusion of this study is that the factors associated with work stress are workload and gender. It is recommended to employees to reduce excessive workload.*

---

**Keywords :** *Job Stres, Gender, Workload*

### PENDAHULUAN

Dalam dunia perkantoran, setiap tenaga kerja memiliki tanggung jawab pekerjaan yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan atau penempatan kerja yang diterimanya, baik itu tingkat kesulitan pekerjaannya, jumlah pekerjaannya, serta kompleksitas pekerjaan. Dengan adanya perbedaan ini membuat setiap individunya berbeda cara menyikapi suatu pekerjaan.

Tenaga kerja dalam menghadapi dunia kerja memiliki suatu resiko terjadinya penyakit akibat kerja yang di timbulkan dari beban dalam pekerjaannya. Penyakit akibat kerja adalah suatu penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Penyakit akibat kerja yang sering muncul pada ketidakserasian karyawan dengan pekerjaannya salah satunya yaitu stres kerja. Untuk

mengatasi stress kerja bisa membuat perubahan psikologis dan perilaku. Stress kerja terjadi ketika karena adanya ketidakseimbangan yang dirasakan antara tekanan dari sumber untuk mengatasi situasi tertentu.

*World Health Organization* (2003) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan stres yang berhubungan dengan kerja adalah respon seseorang yang mungkin timbul saat tuntutan dan beban kerja tidak seimbang atau sebanding dengan pengetahuan dan kemampuan serta tantangan bagi mereka untuk mampu menanggulangnya. Pekerjaan yang sehat seharusnya mampu menyesuaikan antara tekanan kerja dengan kemampuan serta sumber daya yang dimiliki individu, kemampuan mengontrol pekerjaan dan adanya dukungan dari orang sekitar (Alifah, 2020).

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu. berupa reaksi fisiologi, psikologis dan perilaku. Begitu banyak stressor yang menyebabkan stres kerja sehingga dapat merugikan diri seorang karyawan maupun perusahaan. Dalam diri karyawan dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, kecemasan yang tinggi dan lain sebagainya.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dihadapi individu dalam pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan gangguan psikologis maupun fisik.

Konsekuensi yang dialami tidak hanya berhubungan aktifitas kerja saja namun meluas ke aktifitas lain diluar pekerjaan (Minto Waluyo, 2013) dalam (Setyaningsih, 2016).

NIOSH membagi stres, terutama stres akut dalam tiga gejala yaitu gejala psikologis, fisiologis, dan gejala perilaku. APA (2016) dalam (Rachman, 2017) menyatakan bahwa gejala tersebut masih dapat diatasi apabila dikontrol dengan baik.

Laporan Seseorang yang merasakan stress yaitu pada saat sumber daya yang dimiliki individu tidak dapat menyeimbangkan dengan permintaan yang harus dikerjakan. Jadi dapat dikatakan bahwa gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologi pada individu dapat dikatakan sebagai kondisi stres pada individu. Tidak semua individu dapat mengatasi permintaan tuntutan tugas yang tinggi pada dirinya, begitu juga. Sebaliknya ada beberapa individu yang dapat mengatasi hal tersebut. Evaluasi yang bersifat subjektif merupakan kemampuan untuk menghadapi kejadian stress pada seorang individu (OSHA, 2014) dalam (Sagala, 2020).

Laporan PBB menyebut stres kerja sebagai “penyakit abad 20”. *The American Institute of Stress* menyatakan Negara Amerika Serikat mengalami kerugian ekonomi yang melebihi 100 miliar dollar per tahun yang disebabkan oleh penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stres. Amerika Serikat berdasarkan catatan Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) menyatakan bahwa sejak tahun 90-an, seluruh biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja dikeluarkan sebesar 80% untuk menangani penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (*Work Related Diseases*) yaitu “*Stress Related Disorder*” (ICD-9-309), sedangkan di Inggris (UK) terdapat sebesar 71% manajer mengalami gangguan kesehatan fisik dan mental yang diakibatkan stres kerja dan juga dijumpai di Australia (Sagala, 2020).

Di Indonesia, stres kerja juga menjadi salah satu masalah dengan angka yang cukup tinggi.

Meskipun belum terdapat data resmi, namun sudah dilakukan beberapa penelitian terkait stres kerja. Hasil penelitian stres pada kelompok kerja lebih tinggi dibanding populasi umum, PBB Seseorang yang merasakan stress yaitu pada saat sumber daya yang dimiliki individu tidak dapat menyeimbangkan dengan permintaan yang harus dikerjakan. Jadi dapat dikatakan bahwa gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologi pada individu dapat dikatakan sebagai kondisi stres pada individu. Tidak semua individu dapat mengatasi permintaan tuntutan tugas yang tinggi pada dirinya, begitu juga. Sebaliknya ada beberapa individu yang dapat mengatasi hal tersebut. Evaluasi yang bersifat subjektif merupakan kemampuan untuk

menghadapi kejadian stress pada seorang individu (OSHA, 2014) dalam (Sagala, 2020)

Faktor-faktor resiko terjadinya stres kerja yaitu seperti beban kerja yang berlebih, lingkungan kerja, lama kerja, masa kerja, umur, serta jenis kelamin. Jenis pekerjaan di tempat kerja bersifat internal dan eksternal. Pekerjaan internal meliputi para pekerja yang bertugas di dalam kantor, faktor resiko terjadinya stres kerja pada pekerjaan internal seperti pekerjaan yang monoton, deadline pekerjaan yang sempit serta buruknya hubungan interpersonal antar karyawan. Sedangkan eksternal meliputi para pekerja lapangan atau yang bertugas di luar kantor, faktor eksternal berasal dari lingkungan fisik dan lingkungan sosial, faktor tersebut meliputi keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman, bising, suhu panas dan berdebu (Safitri, 2013).

Gangguan stress biasanya timbul secara lambat, tidak jelas kapan masalahnya dan sering kali kita tidak menyadari. Situasi stress ringan biasanya tidak mengakibatkan kerusakan fisiologis kronis, tetapi stress sedang dan berat dapat menimbulkan resiko penyakit medis atau memburuknya penyakit kronis (Juninda, 2019).

Beban kerja yang terlalu banyak atau berlebih serta beban kerja yang sedikit merupakan pembangkit stres atau stresor. Beban kerja dapat dikategorikan lebih lanjut kedalam beban kerja berlebih/sedikit kuantitatif, yang timbul akibat dari tugas yang di berikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dalam jumlah yang sedikit atau berlebih. Beban kerja baik secara mental atau fisik berpotensi sebagai stresor di tempat kerja. Berkerja dibawah tekanan waktu untuk mencapai target merupakan sumber stres yang sering

terdapat dalam tempat kerja. Pada buku yang ditulis oleh (Molloy, 2010) dalam (Rachman, 2017). Peneliti sebelumnya berkaitan dengan stress kerja yang dilakukan oleh (Sagala, 2020) yaitu terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Penelitian yang dilakukan oleh (Karima, 2014) menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dengan stres kerja dimana  $P=0,001$  yang berarti beban kerja yang meningkat akan meningkatkan stres kerja.

Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stres kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hal ini dikarenakan pengalaman dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Ada penelitian yang mengklaim bahwa meningkatnya tuntutan terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka maka stres pekerjaan meningkat. Stres yang terjadi di tempat kerja umumnya terjadi karena atribusi pekerjaan, situasi, serta hubungan antar pekerja. Tingkat stress yang tinggi dapat menyebabkan beberapa konsekuensi seperti absensi dan cedera (Juninda, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Gautama (2008) diketahui ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja dengan *p value* 0,000.

Sejalan dengan penelitian (Setyani, 2013) dimana menyatakan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan stress kerja dengan  $p=0,034$ . Hubungan antara masa kerja dengan stres kerja

memiliki kesamaan dengan hubungan antara umur dengan stres kerja. Namun tidak selamanya umur dengan stres kerja dihubungkan dengan masa kerja.

Biasanya pekerja yang memiliki umur lebih muda memiliki penglihatan dan pendengaran yang lebih tajam, serta gerakan yang lebih lincah dan daya tahan tubuh yang lebih kuat. Namun, untuk beberapa jenis pekerjaan lain, faktor umur yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman dan pemahaman bekerja lebih banyak. Sehingga pada jenis pekerjaan tertentu umur dapat menjadi kendala dan dapat memicu terjadinya stres (Munandar, 2008) dalam (Rachman, 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Cardiff University* (2000) dalam (Suprpto, 2008) terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja, disimpulkan bahwa umur memiliki hubungan dengan timbulnya stres kerja.

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Laki-laki dan perempuan berbeda dalam kemampuan fisiknya dan kekuatan kerja ototnya. Perempuan lebih berisiko dalam mengalami stres yang dapat menimbulkan penyakit akibat stres serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Erlina dkk, 2006) dalam (Rachman, 2017), diketahui bahwa perempuan lebih cenderung mengalami stres kerja dibandingkan dengan laki-laki dengan persentase 44,1% untuk stres kerja tinggi.

Stres kerja dapat merugikan diri sendiri, pekerjaan, perusahaan serta masyarakat. Stres kerja yang berlebihan akan menurunkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Jika banyak pekerja yang mengalami stres kerja, maka produktivitas tempat kerja akan menurun juga. (Setyani, 2013) menyebutkan bahwa ada empat

konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance*, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan survey data awal di atas stres kerja bisa dialami oleh semua pekerja tak terkecuali karyawan di sebuah kantor kementerian agama sekalipun. Dikarenakan kantor kementerian agama memiliki sistem kerja dan kegiatan yang bisa dikatakan padat hampir setiap harinya serta pekerjaan yang monoton merupakan faktor penyebab dari stres kerja.

Dari hasil survey pendahuluan yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai tentang stres kerja pada karyawan sebanyak 6 orang. Data awal didapatkan 66.6% atau 4 orang yang mengalami stres kerja dari 6 orang responden tersebut dan 33.3% atau 2 orang responden tidak mengalami stres kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021.

## TUJUAN PENELITIAN

### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Karyawan Di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021.

### 2. Tujuan Khusus

- Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.
- Untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.
- Untuk mengetahui hubungan antara umur dengan stres kerja.
- Untuk mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan menggunakan desain penelitian *korelasi* yang menggunakan pendekatan *Cross Sectional* yaitu mengamati data-data populasi atau sampel pada satu waktu.

## HASIL PENELITIAN

Analisis ini untuk memperoleh distribusi frekuensi masing-masing variabel dependen (Stres kerja) serta variabel independen (Beban kerja, masa kerja, umur, jenis kelamin)

### Analisa Univariat Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja di Kantor Kementrian Agama Kota Dumai Tahun 2021

Diketahui bahwa dari 47 responden pada penelitian ini didapatkan bahwa didapatkan bahwa ada 32 responden (68,1%) yang mengalami stres kerja, 27 responden (57,4%) memiliki beban kerja yang berat, 37 responden (78,7%) dengan masa kerja tidak berisiko > 6 tahun, 46 responden (97,9%) karyawan yang memiliki umur Tidak Berisiko > 25 tahun, dan mayoritas adalah karyawan perempuan sebanyak 28 responden (59,6%).

Bahwa stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, dengan ancaman finansial, emosional, mental dan sosial terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Selain itu dampak stres kerja

bagi individu adalah mencakup masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal. Apabila seseorang mudah stres, maka mudah juga terserang penyakit. Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus (Anwar Prabu, 1993) dalam (Septianto, 2010).

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu (Kep. Menpan no 75/2004) dalam (Kristyaningsih, 2018). Beban kerja mental (non fisik) adalah beban kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi. Ukuran beban mental dapat terbagi menjadi tiga kelompok utama antara lain; ukuran perilaku, tindakan psikologis dan penilaian yang obyektif (Desai, 1993) dalam (Hastutiningsih, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviana, 2010) mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan diketahui berpengaruh terhadap terjadinya kecemasan pada pekerja.

Masa kerja merupakan kurun waktu tertentu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Memberi pengaruh positif pada kinerja apabila semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya akan memberi pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja. Hal ini biasanya terkait dengan pekerjaan yang bersifat monoton dan berulang-ulang. Menurut (Prabowo, 2010)

Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi.

Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar (Prabowo, 2010).

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Menurut (ILO, 2001) dalam (Rachman, 2017), perempuan lebih berisiko dalam mengalami stres yang dapat menimbulkan penyakit akibat stres serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

#### **Analisa Bivariat**

Analisis bivariate dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen

#### **Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres kerja pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021**

Diketahui bahwa dari 47 responden, ada 32 responden yang mengalami stres, yaitu didapatkan bahwa 27 responden (57,4%) memiliki beban kerja yang berat. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, bahwa beban kerja merupakan salah satu dari faktor yang berhubungan.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil *Continuity Correction* dengan nilai  $P\ value = 0,049 < \alpha 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak, bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021. Analisa keeratan antara dua variabel diperoleh *POR* sebesar 4,400 dengan *confidence interval* (CI) 1,189-16,277. artinya pekerja yang memiliki beban kerja yang berat mempunyai peluang 4,4 kali berisiko mengalami stres kerja.

#### **Hubungan Antara Masa Kerja dengan Stres kerja pada Karyawan di**

#### **Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021**

Hubungan antara masa kerja dengan stres kerja diperoleh hasil *Fisher's Exact Test* dengan nilai  $P\ value = 0,465 > \alpha 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima, bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja, dikarenakan masa kerja yang lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya, sehingga risiko mengalami stres kerja lebih kecil.

#### **Hubungan Antara Umur dengan Stres kerja pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021**

Hubungan antara umur dengan stres kerja *square* diperoleh hasil *Fisher's Exact Test* nilai  $P\ value = 0,319 > \alpha 0,05$  artinya  $H_0$  gagal ditolak, bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja, dikarenakan semakin tingginya umur seseorang maka semakin rendah tingkat risiko terjadinya stres dan umur yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman dan pemahaman bekerja lebih banyak serta mampu memanajemen stres dengan baik.

#### **Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Stres kerja pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021**

Hubungan antara Jenis kelamin dengan stres kerja diperoleh hasil *Continuity Correction* dengan nilai  $P\ value = 0,028 < \alpha 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak, bahwa ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021.

Analisa keeratan antara dua variabel diperoleh *POR* sebesar 5,111 dengan *confidence interval* (CI) 1,363-19,161, artinya pekerja yang berjenis kelamin perempuan mempunyai peluang

5 kali berisiko mengalami stres kerja daripada pekerja laki-laki.

#### PEMBAHASAN

##### **Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres kerja pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021**

Hasil penelitian diperoleh hasil *Continuity Correction* dengan nilai *P value* = 0,049 <  $\alpha$  0,05, artinya  $H_0$  ditolak, bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021. Analisa keeratan antara dua variabel diperoleh *POR* sebesar 4,400 dengan *confidence interval* (CI) 1,189-16,277. artinya pekerja yang memiliki beban kerja yang berat mempunyai peluang 4,4 kali berisiko mengalami stres kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak atau berlebih serta beban kerja yang sedikit merupakan pembangkit stres atau stresor. Beban kerja dapat dikategorikan lebih lanjut kedalam beban kerja berlebih yang timbul akibat dari tugas yang di berikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dalam jumlah yang sedikit atau berlebih. Bekerja dibawah tekanan waktu untuk mencapai target merupakan sumber stres yang sering terdapat dalam tempat kerja (Gibson, 1997) dalam (Rachman, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aulia, 2013) faktor yang berhubungan dengan stres kerja yakni beban kerja dengan *p value* 0,030. Penelitian ini juga sejalan dengan (Karima, 2014), menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dengan stres kerja dimana  $P = 0,001$  yang berarti beban kerja yang meningkat akan meningkatkan stres kerja.

Asumsi peneliti hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, ialah bahwa ada hubungan antara beban kerja

dengan stres kerja pada karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021, menurut peneliti hal ini dikarenakan beban kerja yang diterima pekerja setiap harinya terlalu berat, mereka harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Peneliti menyarankan agar dapat mengurangi beban kerja, peneliti juga menyarankan agar 2 atau 3 hari dalam seminggu dapat meluangkan waktu untuk istirahat atau berlibur.

##### **Hubungan Antara Masa Kerja dengan Stres kerja pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021**

Berdasarkan uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh hasil *Fisher's Exact Test* dengan nilai *P value* = 0,465 >  $\alpha$  0,05, artinya  $H_0$  diterima, bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021. Analisa keeratan antara dua variabel diperoleh *POR* sebesar 2,167 dengan *confidence interval* (CI) 0,400-11,743.

Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Memberi pengaruh positif pada kinerja apabila semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya akan memberi pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja. Hal ini biasanya terkait dengan pekerjaan yang bersifat monoton dan berulang-ulang. Menurut (Prabowo, 2010)

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Fitri, 2013), Hubungan antara masa kerja dengan stres kerja diuji dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman dan diperoleh *pvalue* sebesar 0,015 (<0,05) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,

sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Setyani, 2013) dimana menyatakan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja dengan  $p=0,034$ .

Asumsi peneliti hubungan antara masa kerja dengan stres kerja, masa kerja ialah salah satu faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Namun dari hasil penelitian didapat tidak adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja dikarenakan masa kerja yang lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya, sehingga risiko mengalami stres kerja lebih kecil.

#### **Hubungan Antara Umur dengan Stres kerja pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021**

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh hasil *Fisher's Exact Test* nilai *P value* = 0,319 >  $\alpha$  0,05 artinya  $H_0$  gagal ditolak, bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021. Dari hasil analisis diperoleh *POR* sebesar 3,286 dengan *confidence interval* (CI) 2,123-5,086.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan bahwa tidak sejalan dengan penelitian (Prabowo, 2010), dalam penelitiannya menyatakan bahwa dari hasil uji statistik didapatkan nilai  $p = 0,008$  yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur dengan stres kerja dan penelitian yang dilakukan (Auliya, 2013) dalam (Rachman, 2017), diketahui bahwa ada hubungan antara umur dengan stres kerja dengan  $p = 0,012$ .

Agar stres tidak berkepanjangan, individu harus mendapatkan dukungan

sosial dari orang-orang yang ada dilingkungannya. Mendapatkan dukungan sosial dilakukan agar dapat memperoleh informasi dan petunjuk yang spesifik untuk penyaluran situasi yang penuh dengan tekanan atau mencegah stres kerja. Dalam pencegahan stres perempuan lebih mampu memberikan dukungan sosial dari pada laki-laki.

Asumsi peneliti dari hubungan antara umur dengan stres kerja, bahwa umur merupakan salah satu dari faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Namun dari hasil penelitian didapat tidak adanya hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja dikarenakan semakin tingginya umur seseorang maka semakin rendah tingkat risiko terjadinya stres dan umur yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman dan pemahaman bekerja lebih banyak serta mampu manajemen stres dengan baik.

#### **Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Stres kerja pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021**

Berdasarkan uji statistik menggunakan *chi-square* diperoleh hasil *Continuity Correction* dengan nilai *P value* = 0,028 <  $\alpha$  0,05, artinya  $H_0$  ditolak, bahwa ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021. Analisa keeratan antara dua variabel diperoleh *POR* sebesar 5,111 dengan *confidence interval* (CI) 1,363-19,161, artinya pekerja yang berjenis kelamin perempuan mempunyai peluang 5 kali berisiko mengalami stres kerja daripada pekerja laki-laki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Erlina dkk, 2006) dalam (Rachman, 2017), diketahui bahwa perempuan lebih cenderung mengalami



stres kerja dibandingkan dengan laki-laki dengan persentase 44,1% untuk stres kerja tinggi.

Asumsi peneliti hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja, ialah bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai tahun 2021, menurut peneliti hal ini dikarenakan beban kerja serta kelelahan secara emosional yang tinggi dialami perempuan, sehingga perempuan mengalami stres kerja yang lebih tinggi.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021, tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

Didapatkan bahwa yang mengalami stres kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai sebanyak 32 responden (68,1%).

1. Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai tahun 2021. Dengan hasil *Continuity Correction* dengan nilai  $P\text{ value} = 0,049 < \alpha 0,05$ .
2. Ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai tahun 2021. Dengan hasil *Continuity Correction* dengan hasil  $P\text{ value} = 0,028 < \alpha 0,05$ .
3. Tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja pada karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai tahun 2021.
4. Tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja pada

karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai tahun 2021.

### SARAN

#### 1. Bagi STIKes Payung Negeri Pekanbaru

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya, dan bisa menjadi sebagai acuan untuk evaluasi pekerjaan.

#### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan semoga dalam penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan melanjutkan penelitian tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Dumai Tahun 2021 dengan metode yang berbeda yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, E. wati nurul. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati. Journal of Management and Bussines (JOMB), II*, 83–98. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <https://library.universitaspertamina.ac.id>
- Almasitoh, U. H. (2011). *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat*. 8(168), 63–82. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://ejournal.uin-malang.ac.id>
- Aulia, D. (2013). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres kerja Pada Polisi Lalu Lintas Di Polres Metro Jakarta Pusat*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari [https:// repository .uinjkt.ac.id](https://repository.uinjkt.ac.id)
- Eurofound. (2012). *Health and Well-being at work: A report Based on*

- The Fifth European Working Conditions Survey*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <https://www.researchgate.net>
- Fitri, A. M. (2013). *Analisis Faktor-Faktor Tang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT)*. 2. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <https://www.neliti.com>
- Gautama, D. (2008). *Studi Stres Kerja Perawat Di RS. X Jakarta*. Universitas Indonesia. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib.
- Gobel, R. S., Rattu, J. A. M., & Akili, R. H. (2013). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang ICU Dan UGD RSUD Datoe Bingkang Kabupaten Bolaang Mangondow*. *Jurnal Kesehatan*.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <https://dspace.uui.ac.id>
- Juninda, M. (2019). *Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh Tahun 2019*. 5. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://repository.helvetia.ac.id>
- Karima, A. (2014). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di PT X Tahun 2014*. 7, 219–232. Diperoleh 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <https://repository.uinjkt.ac.id>
- Kristyaningsih, Y. (2018). *Beban kerja dengan stres kerja perawat berbasis teori burnout syndrome di ruang dahlia RSUD Jombang*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://repo.stikesicme-jbg.ac.id>
- Munandar, A. . (2008). *Psikologi Industry dan Organisasi*. UI Press.
- Muslihati, A. D. (2017). *Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BPBD Kota Cilegon*. 3(1), 191–197.
- Ningsih, K. W., Fitri, R. P. (2016). *Pengaruh lingkungan fisik terhadap terjadinya stres kerja pada pekerja industri bengkel las di kota pekanbaru*. *STIKes paying negeri pekanbaru*. STIKes Payung Negeri Pekanbaru. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://jurnal.univrab.ac.id>
- Notoadmodjo, S. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://bppsdmk.kemkes.go.id>
- Oktaviana, R. (2010). *Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dengan Kecemasan dalam Menghadapi Tuntutan Kerja Pada Mahasiswa Perawat Praktek*. *Jurnal Ilmu Psikologi*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://eprints.binadarma.ac.id>
- Prabowo, Y. F. (2010). *Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Bagian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara Tahun 2009*. In *Kesehatan Masyarakat*. <http://lib.unnes.ac.id/2822/1/6417.pdf>
- Pradana, T. P. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi*. *Journal of*

- Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <https://dspace.uui.ac.id>
- Rachman, S. B. P. (2017). *Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di PT Indogravure Tahun 2017*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <https://repository.uinjkt.ac.id>
- Rivai, A. (2013). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (Pkp-Pk) Di Bandar Udara Soekarno-Hatta Jakarta Tahun 201. *Educacion*, 53(9), 266–276. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://repository.uinjkt.ac.id>
- Sagala, A. P. (2020). *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai*. 2507(1), 1–9. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://repository.uinsu.ac.id>
- Sari, K. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://repository.radenfatah.ac.id>
- Septianto, D. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pataya Raya Semarang*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://eprints.undip.ac.id>
- Setyani, T. W. (2013). *Analisis Stress Kerja Dan Hubungannya Dengan Karakteristik Pekerja, Kondisi Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Pada Dosen Di Fkik Uin Syarif Hidayatullah*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <https://repository.uinjkt.ac.id>
- Setyaningsih, I. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan karyawan Di PT Semarang Autocamp Manufacturing Indonesia*. 4(1), 64–75. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib dari <http://eprints.walisongo.ac.id>
- Suprpto, P. H. (UIN S. H. J. (2008). *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas Dikawasan Puncak-Cianjur Tahun 2008*. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan.
- Sukmono, T. (2013). *Hubungan antara karakteristik individu dengan tingkat stres kerja perawat Indonesia yang bekerja di Qatar*. Universitas Muhammadiyah Semarang. 1-9. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 dari <https://digilib.ukh.ac.id>
- Yogi, M. (2019). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di stikes payung negeri pekanbaru tahun 2019*. Diperoleh tanggal 10 Desember 2020 pukul 13.00 wib.