

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI REKTORAT UNIVERSITAS HASANUDDIN

Factors Associated with Occupational Stress in Employees at Hasanuddin University Rectorate

Dirna Akirah^{1*}, Lalu Muhammad Saleh², Masyita Muis³

¹Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, FKM Universitas Hasanuddin, imdirmaakr@gmail.com

²Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, FKM Universitas Hasanuddin, ms_lalu79@yahoo.com

³Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, FKM Universitas Hasanuddin, masyithamuis@yahoo.co.id

*Alamat Korespondensi: Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan KM 10, Tamalanrea Kota Makassar Sulawesi Selatan, 081340143706

<p>Kata Kunci: Pegawai; rektorat; stres kerja; universitas;</p> <p>Keywords: <i>Employees;</i> <i>rectorate;</i> <i>work stress;</i> <i>university;</i></p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Latar Belakang: Stres kerja merupakan tekanan psikologis tenaga kerja berupa ketegangan, kecemasan, dan kelelahan emosional akibat dari pekerjaannya sehingga memengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mentalnya. Risesdas tahun 2018 mengemukakan persentase terbesar penderita stres pada pegawai swasta sebesar 4,8% dan juga pada PNS dengan jumlah 2,4%. Tujuan: Mengetahui faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin. Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan metode <i>cross sectional study</i>. Penelitian dilakukan di Rektorat Universitas Hasanuddin pada bulan Januari-Februari 2024. Populasi penelitian ini sebanyak 490 pegawai dengan sampel 87 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>proportional stratified random sampling</i>. Adapun analisis data univariat dan bivariat dengan pendekatan uji <i>chi-square</i> dengan menilai <i>p-value</i>. Hasil: Responden yang mengalami stres kategori rendah sebanyak 71,3%, dan stres kategori tinggi sebanyak 28,7%. Stres kerja memiliki hubungan dengan beban kerja, dukungan sosial, dan tuntutan mental, sedangkan umur dan masa kerja tidak memiliki hubungan dengan kejadian stres kerja. Kesimpulan: Terdapat hubungan signifikan antara beban kerja, dukungan sosial, tuntutan mental dan tidak terdapat hubungan signifikan antara umur dan masa kerja terhadap kejadian stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin. Diharapkan kepada jajaran pimpinan rektorat untuk mampu memberikan proporsional uraian jenis kerja pegawai dengan jumlah pegawai sesuai di bidangnya dan bagi pegawai diharapkan mampu mengenali gejala atau tanda-tanda stres sedini mungkin sehingga mampu menerapkan manajemen stres.</p>
---	---

	<p>ABSTRACT</p> <p>Background: Works stress is a form of psychological pressure experienced by employees, manifested as tension, anxiety, and emotional exhaustion resulting from their work, thereby affecting their emotions, cognitive processes, and mental condition. The 2018 Basic Health Research (Riskesdas) reported that the highest percentage of stress cases occurred among private-sector employees (4.8%), followed by civil servants (2.4%). Purpose: To identify factors associated with the incidence of works stress among employees at the Rectorate of Hasanuddin University. Methods: This study employed an analytical observational design with a cross-sectional approach. The research was conducted at the Rectorate of Hasanuddin University from January to February 2024. The study population consisted of 490 employees, with a sample of 87 employees. The sampling technique used was proportional stratified random sampling. Univariate and bivariate analyses were performed using the chi-square test to determine p-values. Results: A total of 71.3% of respondents experienced low levels of stress, while 28.7% experienced high levels of stress. Works stress was found to be associated with workload, social support, and mental demands, whereas age and years of service were not associated with Works stress. Conclusion: There is a significant relationship between workload, social support, and mental demands with the incidence of works stress among employees at the Rectorate of Hasanuddin University. However, no significant relationship was found between age and years of service and works stress. It is recommended that the rectorate leadership provide a proportional distribution of job tasks aligned with the number of employees in each division. Employees are also encouraged to identify early signs or symptoms of stress to effectively implement stress management strategies.</p> <p style="text-align: right;">©2024 by author. Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University. This is an open access article under CC-BY-SA license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)</p>
--	---

PENDAHULUAN

Era globalisasi membawa perkembangan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi dunia, termasuk Indonesia. Kondisi ini menuntut tenaga kerja untuk memiliki keunggulan khusus dalam dunia kerja yang kompetitif.¹ Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau instansi untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja guna melindungi kesejahteraan fisik dan mental tenaga kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 mengatur jaminan keamanan dan kenyamanan serta perlindungan moral, nilai agama, dan harkat martabat tenaga kerja untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja.² Setiap tenaga kerja memiliki proses adaptasi yang berbeda terhadap pekerjaannya karena perbedaan karakteristik individu, pengetahuan, keterampilan, dan budaya.³ Tenaga kerja akan merasa aman terhadap pekerjaannya jika tenaga kerja

tidak khawatir dengan ancaman sehingga tidak dengan mudah mengalami stres. Stres di tempat kerja merupakan salah satu masalah yang sering muncul akibat tekanan emosional dan tuntutan pekerjaan.⁴ Meskipun pekerja yang terpapar langsung dengan sumber stres tidak selalu mengalami gangguan psikologis atau fisiologis, cara mereka mengelola stres sangat menentukan dampaknya.

Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir akibat adanya tekanan emosional dalam menghadapi tuntutan besar dan hambatan-hambatan. Survei menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di berbagai negara, termasuk negara maju, sangat tinggi. Misalnya, tingkat stres kerja di Malaysia (57%), Singapura (63%), dan Vietnam (71%).⁵ Negara Amerika Serikat melaporkan sebanyak 40% pekerja merasa pekerjaan mereka sangat menegangkan, dan banyak yang mengalami kelelahan akibat pekerjaan.⁶ Data global dari *Labour Force Survey* (LFS) menunjukkan peningkatan kasus stres kerja setiap tahun misalnya, periode 2017/2018 terdapat 595.000 kasus stres kerja di Inggris dengan prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Periode 2018/2019 sekitar 602.000 kasus stres yang diakibatkan dari pekerjaan berupa depresi atau kecemasan dengan tingkat prevalensi yang sama.⁷

Data Kementerian Kesehatan tahun 2020 menunjukkan bahwa di Indonesia 18.000 kasus gangguan jiwa dan 23.000 kasus depresi akibat pekerjaan, sementara pada tahun 2021 gangguan kesehatan mental mencapai 9,8% dan stres akibat kerja 35%. Salah satu provinsi dengan prevalensi yang tinggi yaitu Sulawesi Selatan, angka stres kerja mencapai 7,8%, lebih tinggi dari rata-rata nasional 6,1%, dengan pegawai swasta lebih banyak terkena (4,8%) dibanding Pegawai Negeri Sipil (2,4%).⁸ Stres kerja berdampak negatif pada individu, keluarga, organisasi, dan masyarakat. Dampaknya termasuk hilang kemampuan untuk mengatasi kondisi kerja, ketidakhadiran, dan pergantian pegawai, serta biaya pengobatan medis yang tinggi.⁹

Survei *American Psychological Association* (APA) tahun 2022 menemukan bahwa tempat kerja yang buruk merugikan karyawan, dengan 1 dari 5 pekerja mengalami kondisi kerja yang sangat buruk.¹⁰ Pekerja kantoran memiliki kontribusi terbesar dalam menyumbang kejadian stres kerja, seperti pegawai. Pegawai Rektorat bekerja di bawah tekanan pimpinan dengan tingkat kedisiplinan tinggi, tanpa banyak kesempatan bersantai. Mereka menghadapi tekanan kerja tinggi dalam melayani mahasiswa dan dosen serta tuntutan yakni peningkatan pelayanan dan *zero error*. Stres kerja disebabkan oleh faktor pekerjaan, individu, faktor luar pekerjaan, dan faktor pendukung. Faktor pekerjaan meliputi kondisi lingkungan kerja, beban kerja, dan tuntutan mental. Faktor individu seperti umur, jenis kelamin, dan masa kerja juga mempengaruhi tingkat stres kerja. Dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, atasan, atau bawahan sebagai faktor pendukung untuk mengurangi efek stres.¹¹ Penelitian yang dilakukan oleh Yosiana, et al (2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi (*overload*) dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental, termasuk stres kerja.¹²

Faktor individual seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian tipe A, status pernikahan, dan penilaian diri juga berpotensi memengaruhi tingkat stres. Penelitian yang dilakukan Wahyuni, et al (2019) mengungkapkan bahwa semakin bertambah umur seseorang maka semakin besar tingkat stres yang diakibatkan tidak dapat menyeimbangkan antara kualitas diri dengan tuntutan teknologi serta

tanggung jawab pekerjaannya.¹³ Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nurdiawati, et al (2020) dan Zulkifli, et al (2019) membuktikan bahwa semakin bertambah masa kerja seseorang, semakin besar risiko mengalami stres kerja.^{14,15} Tuntutan tugas atau beban kerja juga berkontribusi dalam menciptakan gangguan psikologis terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati, et al (2023).¹⁶ Faktor di luar pekerjaan, seperti tuntutan mental, dapat memengaruhi stres kerja terbukti dari penelitian Lady, et al (2017).¹⁷ Dukungan dari keluarga, rekan kerja, atasan, atau bawahan juga berperan penting. Penelitian yang dilakukan oleh Weken, et al (2020) menemukan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi atau mendukung terjadinya stres kerja, tergantung pada kualitas dukungannya.¹⁸

Penelitian ini akan menghubungkan variabel dependen (stres kerja) dengan variabel independen seperti umur, masa kerja, beban kerja, tuntutan mental, dan dukungan sosial pada pegawai Rektorat Universitas Hasanuddin. Peneliti memilih variabel-variabel ini berdasarkan studi terdahulu yang menunjukkan hubungan signifikan dengan stres kerja, untuk mengetahui apakah hal yang sama berlaku pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilaksanakan di Rektorat Universitas Hasanuddin pada bulan Januari-Februari 2024. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin yang berjumlah 490 pegawai dari 19 Unit Kerja. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportional stratified random sampling* berjumlah 87 pegawai. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari wawancara langsung menggunakan instrumen penelitian kuesioner dan data sekunder didapatkan berupa profil, struktur organisasi dan data identitas pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin. Kuesioner terdiri dari pertanyaan mengenai stres kerja, beban kerja, tuntutan mental dan dukungan sosial. Pertanyaan terkait stres kerja berjumlah 10 soal, beban kerja berjumlah 11 soal dan 5 soal tuntutan mental berupa skala *likert*. Pertanyaan terkait dukungan sosial berjumlah 12 soal berupa skala *guttman*. Data diolah menggunakan program aplikasi SPSS dengan analisis univariat dan bivariat melalui uji *chi-square*, dan hasilnya disajikan penjelasan tabel frekuensi beserta penjelasan pada setiap tabel.

HASIL

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh melalui penelitian ini dari 87 responden, terdapat 71,3% pada kategori stres kerja rendah, dan 28,7% yang stres kerja tinggi. Berdasarkan umur, sebanyak 54% kategori tua, dan pegawai kategori muda hanya 46%. Selanjutnya, berdasarkan masa kerja dengan jumlah terbanyak yaitu kategori lama sebesar 55,2% responden, dan 44,8% responden dalam kategori baru. Jumlah responden terbanyak pada kategori beban kerja tinggi sebanyak 74,7% responden, dan beban kerja rendah sebanyak 25,3% responden. Kemudian, sebanyak 87,4% responden memiliki dukungan sosial baik, dan 12,6% responden lainnya pada kategori dukungan sosial yang

buruk. Mayoritas responden penelitian dengan tuntutan mental yang tinggi sebanyak 75,9% responden, dan responden dengan tuntutan mental yang rendah sebanyak 24,1% responden.

Tabel 1

Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden pada Pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin

Variabel	Frekuensi Responden	
	n	%
Stres Kerja		
Rendah	62	71,3
Tinggi	25	28,7
Umur		
Muda (< 35 tahun)	40	46,0
Tua (≥ 35 Tahun)	47	54,0
Masa Kerja		
Baru (≤ 5 tahun)	39	44,8
Lama (> 5 tahun)	48	55,2
Beban Kerja		
Rendah	22	25,3
Tinggi	65	74,7
Dukungan Sosial		
Baik	76	87,4
Buruk	11	12,6
Tuntutan Mental		
Rendah	21	24,1
Tinggi	66	75,9
Total	87	100

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 2, hasil analisis bivariat yang diperoleh pada penelitian ini bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja ($p = 0,009$), dukungan sosial ($p = 0,017$), dan tuntutan mental ($p = 0,012$) dengan kejadian stres kerja pada pegawai. Sedangkan tidak ada hubungan yang signifikan antara umur ($p = 0,058$) dan masa kerja ($p = 0,736$) dengan kejadian stres kerja pada pegawai.

Tabel 2

Analisis Hubungan Variabel Penelitian dengan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin

Variabel	Stres Kerja				Total		P-Value
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Umur							
Muda (< 35 tahun)	33	82,5	7	17,5	40	100	0,058
Tua (≥ 35 Tahun)	29	61,7	18	38,3	47	100	
Masa Kerja							
Baru	29	74,4	10	25,6	39	100	0,736
Lama	33	68,8	15	31,3	48	100	
Beban Kerja							
Rendah	21	95,5	1	4,5	22	100	0,009
Tinggi	41	63,1	24	36,9	65	100	
Dukungan Sosial							
Baik	58	76,3	18	23,7	76	100	0,017
Buruk	4	36,4	7	63,6	11	100	
Tuntutan Mental							
Rendah	20	95,2	1	4,8	21	100	0,012
Tinggi	42	63,6	24	36,4	66	100	
Total	62	71,3	25	28,7	87	100	

Sumber: Data Primer, 2024

PEMBAHASAN

Hasil uji univariat menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 47 responden (54,0%), berada dalam kategori umur tua, sementara 40 responden (46,0%) berada dalam kategori umur muda. Analisis bivariat menunjukkan p-value sebesar 0,058, yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara umur dan kejadian stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin. Berdasarkan uji *chi-square*, 33 responden (82,5%) dari kategori umur muda (<35 tahun) dan 29 responden (61,7%) dari kategori umur tua (≥ 35 tahun) mengalami stres kerja rendah. Sebanyak 18 responden (38,3%) dari kategori umur tua dan 7 responden (17,5%) dari kategori umur muda mengalami stres kerja tinggi. Faktor umur secara terpisah tidak mudah untuk dianalisis karena banyak variabel lain yang bisa memengaruhi tingkat stres kerja pada individu. Namun, secara umum, baik pegawai muda maupun tua memiliki tingkat beban kerja yang relatif serupa, menyarankan bahwa umur tidak menjadi faktor utama dalam memicu stres kerja.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Qing, et al (2023) yang menunjukkan bahwa umur tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja pada pegawai di China (*p-value* = 0,33).¹⁹ Penelitian ini menyatakan bahwa pegawai yang memiliki umur muda maupun tua memiliki beban kerja yang tidak jauh berbeda sehingga tanggung jawab tersebut harus dikerjakan dan diselesaikan oleh pegawai tidak dipengaruhi oleh umur. Observasi juga menunjukkan bahwa pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin bekerja sesuai prosedur tanpa perbedaan umur. Berbeda dengan penelitian oleh Yuan, et al (2022) di sektor Garmen Bangladesh yang menemukan korelasi signifikan antara umur dan stres kerja, dengan 69,71% responden mengalami stres tinggi.²⁰

Masa kerja adalah durasi seseorang menjalankan tugas di tempat kerja. Hasil uji univariat menunjukkan mayoritas responden memiliki masa kerja lama (47 responden, 55,0%), dibandingkan dengan masa kerja baru (40 responden, 46,0%). Analisis bivariat menunjukkan p-value sebesar 0,736, yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara masa kerja dan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin. Dari 87 responden, 29 (74,4%) dengan masa kerja baru (≤ 5 tahun) dan 33 (68,8%) dengan masa kerja lama (> 5 tahun) mengalami stres kerja rendah. Sebanyak 10 (25,6%) dengan masa kerja baru dan 15 (31,3%) dengan masa kerja lama mengalami stres kerja tinggi.

Pengalaman kerja panjang dapat memberikan kepercayaan diri dan keterampilan untuk mengelola stres, tetapi tekanan berlebihan atau ketidakseimbangan beban kerja tetap dapat menyebabkan stres tinggi, terlepas dari masa kerja. Jadi, sementara masa kerja dapat memengaruhi stres kerja, banyak faktor lainnya juga turut berperan, termasuk jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dukungan sosial, dan cara individu mengelola stres. Penelitian oleh Mustakim & Putri (2023) menemukan bahwa masa kerja tidak signifikan terhadap stres kerja pada pegawai kesehatan di Rumah Sakit Permata Pamulang (*p-value* 0,702), kemungkinan karena adaptasi pekerja.²¹ Sebaliknya, penelitian oleh Qiu, et al (2022) menunjukkan masa kerja panjang menyebabkan stres kerja dan gangguan tidur pada pekerja

pemerintahan di China (p -value 0,01), menyoroti dampak signifikan masa kerja terhadap stres dan kinerja pekerja.²²

Berdasarkan hasil uji univariat menunjukkan mayoritas dari 87 pegawai (65 pegawai, 74,7%) memiliki beban kerja tinggi, sementara 22 pegawai (25,3%) memiliki beban kerja rendah. Analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja (p -value = 0,009). Dari 87 responden, 41 (63,1%) dengan beban kerja tinggi dan 21 (95,5%) dengan beban kerja rendah mengalami stres kerja rendah, sementara 24 (36,9%) dengan beban kerja tinggi dan 1 (4,5%) dengan beban kerja rendah mengalami stres kerja tinggi. Pegawai sering menghadapi beban kerja yang besar tanpa banyak waktu untuk istirahat. Selain itu, mereka juga bertanggung jawab besar dalam memberikan layanan yang berhubungan dengan keamanan, kesejahteraan, dan kehidupan orang lain. Kombinasi antara beban kerja yang banyak dan tanggung jawab besar terhadap orang lain dapat menyebabkan stres pada pegawai. Dengan demikian, penting bagi pengelola untuk memahami pentingnya memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengatasi beban kerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara tugas yang harus diselesaikan dan waktu istirahat yang memadai.

Penelitian ini sejalan dengan studi Jain, et al (2022) yang menemukan hubungan positif antara stres kerja dan beban kerja di Eropa (p -value = 0,001). Beban kerja menghasilkan stres kerja yang dalam prosesnya menurunkan energi dan usaha seorang individu dalam bekerja sehingga berpengaruh pada fisik dan psikologi pekerja, serta studi oleh Min Zhang, et al (2024) yang menemukan hubungan antara stres kerja dan sindrom metabolik di China.^{23,24} Namun, penelitian Pasang, et al (2022) tidak menemukan korelasi signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat di Ruang Isolasi Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kotamobagu (p -value = 0,153), mungkin karena variasi beban kerja harian dan jumlah pasien.²⁵

Dukungan sosial adalah cara memberikan dorongan atau motivasi yang berdampak positif pada kesehatan seseorang melalui bantuan, perhatian, dan hubungan positif dari orang lain seperti rekan kerja, atasan, teman, dan keluarga. Dari 87 responden, 76 (87,4%) mendapatkan dukungan sosial baik, sementara 11 (12,6%) mendapatkan dukungan sosial buruk. Analisis bivariat menunjukkan p -value sebesar 0,017, yang berarti ada hubungan signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja di Rektorat Universitas Hasanuddin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 58 (76,3%) responden dengan dukungan sosial baik mengalami stres kerja rendah, sementara 4 (36,4%) responden dengan dukungan sosial buruk juga mengalami stres kerja rendah. Sebaliknya, 18 (23,7%) responden dengan dukungan sosial baik dan 7 (63,6%) responden dengan dukungan sosial buruk mengalami stres kerja tinggi.

Penelitian oleh Qing, et al (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial signifikan dalam mengurangi stres kerja pada pegawai di beberapa perusahaan di China. Dukungan sosial yang baik membantu individu merasa lebih didukung, meningkatkan rasa percaya diri dan kontrol diri, serta menyediakan saluran untuk mengekspresikan emosi dan mencari solusi. Sebaliknya, isolasi sosial meningkatkan risiko stres kerja sehingga mampu menurunkan kepuasan kerja, kinerja yang tidak seimbang.¹⁹ Dengan demikian, dukungan sosial berperan penting dalam memoderasi tingkat stres kerja

seorang. Fasilitas untuk mendapatkan dukungan sosial yang baik di tempat kerja dapat membantu individu mengelola stres dengan lebih efektif dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Namun, penelitian Yuliani & Putri (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang baik tidak selalu mengurangi stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan dan beban kerja, dengan *p-value* sebesar 1,000.²⁶ Meskipun dukungan sosial penting, faktor pekerjaan tetap mempengaruhi tingkat stres yang dialami pekerja.

Mayoritas responden penelitian memiliki tuntutan mental tinggi, yaitu 66 (75,9%) responden, sedangkan yang memiliki tuntutan mental rendah hanya 21 (24,1%) responden. Analisis bivariat menunjukkan *p-value* sebesar 0,012, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan hubungan antara tuntutan mental dan stres kerja di Rektorat Universitas Hasanuddin. Dari 87 responden, 42 (63,6%) responden dengan tuntutan mental tinggi mengalami stres kerja rendah, dan 20 (95,2%) responden dengan tuntutan mental rendah juga mengalami stres kerja rendah. Namun, 24 (36,4%) responden dengan tuntutan mental tinggi dan 1 (4,8%) responden dengan tuntutan mental rendah mengalami stres kerja tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Ene, et al (2021) terkait adanya hubungan tuntutan mental dan kejadian stres kerja pada staf akademik universitas di Nigeria dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Saat ini, universitas dan institusi bergantung pada teknologi, staf akademik dipaksa untuk menyesuaikan terhadap teknologi dan tuntutan mahasiswa setiap harinya. Hal ini yang menjadikan stres pada staf menjadi meningkat.²⁷ Penelitian oleh Bolliger, et al (2022) yang meneliti tentang sumber stres kerja yang dialami oleh pegawai kantoran di Slovenia dan Belgia juga menemukan hubungan beban kerja terhadap stres kerja. Pekerja kantor dituntut untuk bekerja cepat dengan tekanan waktu yang singkat, serta dengan tenggat waktu yang ketat pada penyelesaian pekerjaan yang mendadak diinformasikan pada sebuah proyek sehingga itu menjadi sumber stres kerja.²⁸ Sebaliknya, penelitian Wicaksono & Anggariani (2018) menunjukkan bahwa tidak ada korelasi signifikan antara tuntutan mental dan stres kerja pada pekerja, mungkin karena adaptasi pekerja terhadap tekanan kerja tidak memiliki kemungkinan menyebabkan stres.²⁹

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai di Rektorat Universitas Hasanuddin dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara umur dan masa kerja dengan stres kerja. Sedangkan, didapatkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja, dukungan sosial, dan tuntutan mental dengan kejadian stres kerja. Saran yang dapat diberikan kepada Rektor atau Pimpinan Rektorat dari hasil penelitian yaitu disarankan mengevaluasi beban kerja pegawai, memastikan tugas sesuai kapabilitas, membangun komunikasi rutin dan terbuka, memberikan pembagian kerja proporsional, menyusun kebijakan pelatihan, membuat sistem penghargaan, dan memberikan pembinaan bagi pegawai yang terindikasi stres. Kepada pegawai, disarankan melakukan manajemen stres, menggunakan waktu istirahat dengan baik, mengatur jadwal kerja realistis, menetapkan skala prioritas, mengenali gejala stres, dan menciptakan lingkungan kerja

yang aman dan nyaman. Kepada peneliti, disarankan menyebarkan kuesioner saat pegawai memiliki waktu luang, mendampingi responden, mengambil sampel lebih besar, dan menggunakan wawancara untuk mendukung hasil penelitian.

REFERENSI

1. Rusman. Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Forecast Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 2022;1(2):78–84.
2. Kadek N, Murtiasih A, Wiryawan WG. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) DI PT PLN (PERSERO) UID BALI. *Jurnal Hukum Mahasiswa*. 2022;2(02):258–269. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/jhm/article/view/5533>
3. Abdurrozzaq H, Bonaraja P, Mahyuddin S, Rakhmad A, Sri G. Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja. <https://medium.com/>. 2022. 204 p. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
4. Hermawan E. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. 2022;1(1):2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.11>
5. Muis M, Wahyu A, Mallapiang F, Darwis AM, Thamrin Y, Rezkiah N. The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia. *Gac Sanit*. 2021;35:S428–431. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.10.068>
6. Saleh LM, Russeng SS, et al. The Development of a Work Stress Model for Air Traffic Controllers in Indonesia. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*. 2022;17(1):40–47. <https://repository.unar.ac.id/jspui/bitstream/123456789/6672/1/6.pdf>
7. HSE. Work-Related Stress, Anxiety or Depression Statistics in Great Britain, 2019. *Annu Statistic*. 2020;1–9. <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>
8. 2018 R. Riskesdas 2018 Nasional.pdf. Riskesdas 2018. 2018:156.
9. Trisnasari SA, Wicaksono DA. Pengaruh Loneliness terhadap Job Stress Pekerja Work from Home (WFH) pada Masa Pandemi Covid-19. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*. 2021;1(2):1218–1226. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28444>
10. Martina ME, Kumar BNS. Examining Work Quality, Workplace Stress, and Their Impact on Employee Well-Being in the IT Industry: A Case Study of Chennai. *Educational Administration Theory and Practice Journal*. 2024;30(5):11147–11153. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.4905>
11. Hurrell JJ, McLaney MA. Exposure to Job Stress - A New Psychometric Instrument. *Scand Journal of Work, Environmental & Health*. 1988;14(SUPPL. 1):27–28.
12. Yosiana Y, Hermawati A, Mas'ud MH. The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*. 2020;3(1):37. <https://doi.org/10.31328/jsted.v3i1.1326>
13. Wahyuni D. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Antam Tbk. UBPP Logam Mulia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*. 2015;11(1):73–9. <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/JIK/article/view/219>
14. Nurdiawati E, Safira RAD. Hubungan antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja. *Faletahan Health Journal*. 2020;7(02):113–118. <https://media.neliti.com/media/publications/392304-the-relationship-between-complaints-of-s-abbdd154.pdf>

15. Zulkifli Z, Rahayu ST, Akbar SA. Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2019;5(1):46–61. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>
16. Rukhayati S, Prihatin T. Work Stress and Influencing Factors. *Solo International Collaboration of Public Social Sciences and Humanities*. 2023;1(01):44–51. <https://doi.org/10.61455/sicopus.v1i01.30>
17. Lady L, Susihono W, Muslihati A. Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *Journal Industrial Serviss*. 2017;3(1b):191–197. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/viewFile/2084/1617>
18. Weken ME, Mongan AE, Kekenusa JS. Relationship between Workload, Role Conflict, and Social Support with Work Stress on Teachers at Manado 1 State High School During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Public Health and Community Medicine*. 2020;1(2020):80–88. <https://doi.org/10.35801/ijphcm.1.4.2020.32139>
19. Yang Q, Pitafi AH. A Moderated Mediation Investigation of the Influence of Enterprise Social Media Visibility on Work Stress. *Acta Psychologica*. 2023;241:104084. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104084>
20. Yuan D, Gazi MAI, Rahman MA, Dhar BK, Rahaman MA. Occupational Stress and Health Risk of Employees Working in the Garments Sector of Bangladesh: An Empirical Study. *Front Public Health*. 2022;10(1). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.938248>
21. Mustakim M, Putri RA. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 2023;12(01):65–70.
22. Qiu D, Li Y, Li R, He J, Ouyang F, Luo D, et al. Long Working Hours, Work-Related Stressors and Sleep Disturbances Among Chinese Government Employees: A Large Population-Based Follow-Up Study. *Sleep Medicine*. 2022;96:79–86. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2022.05.005>
23. Jain A, Torres LD, Teoh K, Leka S. The Impact of National Legislation on Psychosocial Risks in Organizational Action Plans, Psychosocial Working Conditions, and Employee Work-Related Stress in Europe. *Social Science & Medicine*. 2022; 302: 114987. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114987>
24. Zhang M, Liu B, Ke W, Cai Y, Zhang L, Huang W, et al. Correlation Analysis Between Occupational Stress and Metabolic Syndrome in Workers of a Petrochemical Enterprise: Based on Two Assessment Models of Occupational Stress. *BMC Public Health*. 2024;24(1):1–14.
25. Pasang MTI, Doda DVD, et al. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat pelaksana di ruang isolasi covid-19 Rumah sakit umum daerah kota Kotamobagu. *Jurnal KESMAS*. 2022;11(2):81–89. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/39231><https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/39231>
26. Yuliani I, Putri M. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan di Kantor Kelurahan Jagakarsa, Jakarta Selatan. *Jurnal Kesehatan STIKes Banten RI*. 2020;8(1):47–57. <http://stikesbanten.ac.id/ojs/index.php/Kesehatan/article/view/84>
27. Ene CU, Ugwuanyi CS, Ejimonye JC, Ani MI, Eneogu ND, Ikeh FE, et al. Effects of Rational Emotive Occupational Health Coaching on Work Stress Among Academic Staff of Science and Social Science Education in Nigerian Universities: A Randomised Trial Evaluation. *Medicine (United States)*. 2021;100(34):E26963. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000026963>
28. Bolliger L, Lukan J, Colman E, Boersma L, Luštrek M, De Bacquer D, et al. Sources of Occupational Stress among Office Workers-A Focus Group Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031075>

29. Wicaksono MN, Anggarini IM. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Divisi Business Solution, Support Dan Service Delivery PT Administrasi Medika Jakarta. *Jurnal Ilmu Kesehatan*. 2019;10(2):161–172.