

## HUBUNGAN METODE KERJA *WORK FROM HOME* DENGAN KEJADIAN STRESS KERJA PADA KARYAWAN KANTOR JASA PENILAI PUBLIK (KJPP) TOTO SUHARTO CABANG TANGERANG TAHUN 2021

Amino Margi P. <sup>1</sup>, Rubi Ginanjar <sup>2</sup>, Ratih Fatimah <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Konsentrasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Ibn Khaldun Bogor. Email : [aminomargi.fikesuika@gmail.com](mailto:aminomargi.fikesuika@gmail.com)

<sup>2,3</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Ibn Khaldun Bogor.  
Email : <sup>2</sup> [rubi.ginanjar@gmail.com](mailto:rubi.ginanjar@gmail.com), <sup>3</sup> [ratihfatimah308@gmail.com](mailto:ratihfatimah308@gmail.com)

### Abstrak

*Work From Home* disingkat WFH atau bekerja dari rumah dalam penerapannya diluar negeri terlebih di Amerika Serikat, Inggris dan Jerman dinilai sangat efektif dan menjadi salah satu metode kerja alternatif yang cukup startegis terutama pada masa pandemi seperti sekarang, akan tetapi metode ini memiliki kelemahan diantaranya yakni peluang berdampak negatif terhadap melemahnya jejaring sosial, belum dilengkapi legalitas bekerja jarak jauh,tambahan biaya termasuk untuk pelatihan dan pendampingan. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji apakah terdapat hubungan antara metode kerja *work from home* dan kejadian stress kerja pada karyawan KJPP Toto Suharto Cabang Tangerang dilaksanakan sejak bulan Desember 2020 hingga Juni 2021 dengan responden sebanyak 52 orang, penelitian ini memperoleh hasil variabel-variabel yang berhubungan dengan stress kerja beserta nilai P-Value yakni seperti jenis kelamin pekerja : 0,039, usia pekerja : 0,002, masa kerja : 0,009, pengetahuan pekerja : 0,002, sikap kerja : 0,018, dan beban kerja : 0,000.

**Kata Kunci** : Work From Home, Stress Kerja, Karyawan.

### PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 ini, dunia dikagetkan dengan kejadian infeksi berat dengan penyebab yang belum diketahui, yang berawal dari laporan dari Cina kepada *World Health Organization* (WHO). Pada 10 Januari 2020 penyebabnya mulai teridentifikasi dan didapatkan kode genetiknya yaitu virus corona baru. Penelitian selanjutnya menunjukkan hubungan yang dekat dengan virus corona penyebab *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) yang mewabah di Hongkong pada tahun 2003,hingga WHO menamakannya sebagai novel corona virus Patogenesis infeksi COVID-19 belum diketahui seutuhnya. Indonesia melaporkan kasus pertama pada 2 Maret 2020, yang diduga tertular dari orang asing yang berkunjung ke Indonesia. Kasus di Indonesia pun terus bertambah, berdasarkan data Kemenkes RI hingga tanggal 15 November 2020 telah terdapat 463.000 lebih kasus dengan kematian mencapai 15.118 jiwa. Munculnya *cluster* perkantoran membuat pemerintah harus menciptakan suatu kebijakan untuk menanggulangi dan mengurangi korban di kalangan karyawan sehingga terbitlah aturan atau kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dikalangan pekerja kantoran dengan metode WFH seperti dalam Permenkes RI Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 yang tertuang dalam pasal 13 ayat 1 sampai ayat 10. *Work From Home*

disingkat WFH atau bekerja dari rumah menurut Mungkasa.2020 dalam penerapannya diluar negeri terlebih di Amerika Serikat, Inggris dan Jerman dinilai sangat efektif dan menjadi salah satu metode kerja alternatif yang cukup menyenangkan. akan tetapi metode ini memiliki kelemahan diantaranya yakni peluang berdampak negatif terhadap melemahnya jejaring sosial, belum dilengkapi legalitas bekerja jarak jauh, tambahan biaya termasuk untuk pelatihan dan pendampingan. Penelitian tahun 2020 oleh *International Telework Association and Council* (ITAC) menunjukkan menunjukkan 30 % tenaga kerja AS bekerja di rumah setidaknya sekali seminggu (Mello, 2020). Walaupun demikian, angka pekerja yang bekerja jarak jauh regular dan lebih dari sekali seminggu masih jauh lebih kecil. Menurut *Global Workplace Analytics and Telework Research Networks* (GWATRAN), pekerja bekerja yang melakukan pekerjaannya dirumah bertambah 79,7 % antara 2019 sampai 2020 sejak pandemi berawal. Di Indonesia sendiri terdapat data yang pasti tentang bekerja jarak jauh. Sejak awal tahun 2020 Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional dan Bappenas telah mencanangkan uji coba bekerja jarak jauh dengan nama *Flexi Work*. Sampai saat ini berdasarkan survey dari Bappenas RI tahun 2020, jumlah pekerja yang melakukan WFH sebanyak 6.950.117 jiwa yang terdiri dari banyak jenis profesi seperti guru, karyawan swasta, ASN (Aparatur Sipil Negara), pegawai negeri, wiraswasta dan jenis lainnya seperti *entertainer*. Menurut Kementerian Kesehatan RI tahun 2020 ada sekitar 3,500,000 jiwa yang keseluruhannya yang terkena dampak Covid-19. kelebihan serta kekurangan metode kerja WFH, diantara kelebihanya yaitu : kemandirian dan keleluasaan menentukan jadwal kerja, berkurangnya biaya perjalanan dan parkir, meningkatnya semangat, komitmen bekerja dan tingkat kepuasan kerja, berkurangnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, ketersediaan teknologi memungkinkan memantau kegiatan dan target pekerja secara langsung, peluang kerja lebih besar bagi disabilitas, ibu yang sedang mengasuh balita dan lanjut usia. Namun dibalik kelebihan suatu sistem ada juga kelemahannya diantaranya seperti : peluang berdampak negatif terhadap melemahnya jejaring sosial, belum dilengkapi legalitas bekerja jarak jauh, tambahan biaya untuk transisi termasuk untuk pelatihan dan pendampingan.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian Jenis desain penelitian yang akan digunakan adalah *cross sectional* atau studi potong lintang menurut Arikunto, 2006 yaitu merupakan suatu penelitian untuk mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dan dengan suatu pendekatan, observasi ataupun dengan pengumpulan data pada suatu saat tertentu (*point time approach*). populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan aktif yang sebanyak 52 orang karyawan dengan teknik sampling yang digunakan adalah total sampling.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Univariat

#### A. Jenis Kelamin Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Pria	27	51,9%
Wanita	25	48,1%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.1 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi jenis kelamin karyawan KJPP Toto Suharto analisis yakni sebagian besar berjenis kelamin pria dengan persentase sebesar 51,9%, sedangkan persentase karyawan wanita sebesar 48,1%.

#### B. Usia Responden

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
20-35 Tahun	28	53,8%
36-55 Tahun	24	46,2%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.2 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi usia karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 diperoleh hasil yakni sebagian besar berusia lebih antara 20-35 tahun dengan persentase sebesar 53,8%, sedangkan persentase karyawan berusia 36- 55 tahun sebesar 46,2%.

#### C. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Diploma III (D3)	10	19,2%
Strata I (S1)	42	80,8%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.3 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi terkait tingkat pendidikan karyawan KJPP Toto Suharto Cabang Tangerang Tahun 2021 diperoleh hasil sebagian besar menempuh jenjang pendidikan Strata-I dengan persentase sebesar 80,8%, sedangkan persentase karyawan dengan jenjang pendidikan Diploma-III sebesar 19,2%.

#### D. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
≤ 5 Tahun	17	32,7%%
≥ 5 Tahun	35	67,3%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.4 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi masa kerja karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 diperoleh hasil yakni sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dengan persentase sebesar 67,3%, dan persentase karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebesar 32,7%.

#### E. Durasi Kerja Responden

Durasi Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 8 Jam	27	51,9%
≥ 8 Jam	25	48,1%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.5 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi durasi kerja karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 diperoleh hasil yakni sebagian besar dari karyawan memiliki masa kerja kurang dari atau setara dengan 8 jam memiliki persentase sebesar 51,9%, sedangkan persentase karyawan dengan yang bekerja lebih dari 8 jam sebesar 48,1%.

#### F. Pengetahuan Responden

Pengetahuan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kurang	25	48,1%
Cukup	27	51,8%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.6 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi durasi kerja karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 diperoleh hasil yakni sebagian besar memiliki cukup pengetahuan tentang apa itu stress kerja dan efektif atau tidaknya penerapan metode kerja WFH dengan persentase sebesar 51,8%, sedangkan persentase karyawan dengan pengetahuan kurang sebesar 48,1%.

### G. Sikap Kerja Responden

Sikap Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Pasif	4	7,7%
Aktif	48	92,3%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.7 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi sikap kerja yang ada pada karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 diperoleh hasil yakni sebagian besar karyawan yang ada memiliki sikap yang aktif dalam bekerja selama masa pandemi dengan metode WFH dengan persentase sebesar 92,3%, sedangkan untuk jumlah persentase dari karyawan yang memiliki sikap kerja yang pasif adalah sebesar 7,7%.

### H. Kinerja Responden

Kinerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Pasif	33	63,5%
Aktif	19	36,5%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.8 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi kinerja atau produktivitas karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 diperoleh hasil yakni sebagian besar memiliki kinerja yang pasif dalam bekerja selama masa pandemi dengan metode WFH dengan persentase sebesar 65,3%, sedangkan persentase karyawan dengan kinerja aktif sebesar 36,5%.

### I. Manajemen Stress

Manajemen Stress	Jumlah (n)	Persentase (%)
Tidak Efektif	19	36,5%
Efektif	33	63,5%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.9 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi manajemen stress karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 diperoleh hasil yakni sebagian besar memiliki sistem manajemen stress diri yang efektif dengan persentase sebesar 63,5%, sedangkan persentase karyawan dengan manajemen stress tidak efektif sebesar 36,5%.

## J. Beban Kerja

Beban Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Ringan	15	28,8%
Berat	37	71,2%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.10 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi beban kerja yang dimiliki karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 diperoleh hasil yakni sebagian besar memiliki beban kerja yang berat dengan persentase sebesar 71,2%, sedangkan persentase karyawan dengan beban kerja ringan sebesar 28,3%.

## K. Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Tidak Memadai	6	11,5%
Memadai	46	88,5%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel 1.11 analisis univariat diatas terhadap distribusi frekuensi fasilitas kerja yang dimiliki karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 diperoleh hasil yakni sebagian besar memiliki fasilitas kerja yang memadai dengan persentase sebesar 88,5%, sedangkan persentase karyawan dengan fasilitas kerja tidak memadai sebesar 11,5%.

## Analisis Bivariat

### A. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
Pria	15	55,5 %	12	44,5 %	27 (100%)	1,70	0,039
Wanita	17	68 %	8	32 %	25 (100%)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100%)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.12 analisis bivariat diatas terhadap distribusi hubungan jenis kelamin dan kejadian stress diperoleh p-value sebesar 0,039 dan diperoleh nilai odd ratio sebesar 1,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel jenis kelamin dengan kejadian stress karyawan pada KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 dan wanita memiliki resiko mengalami stress 1,70 kali lebih besar dibandingkan pria. Penelitian ini sejalan dengan (Nurdiani,dkk.2017) mengenai Faktor- Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan BPR Sinar Enam Permai Cirebon.

Penelitian ini menjabarkan bahwa hasil perhitungan yang diperoleh yakni 16,7 % responden pria mengalami stress dan 83,3 % responden wanita mengalami stress dengan perolehan hasil P-Value 0,048. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa jenis kelamin memiliki hubungan dengan kejadian stress yang dialami karyawan, pernyataan ini sesuai dengan teori (Suma'mur : 1994) dalam penelitian (Haikal, 2017), yang menjelaskan bahwa jenis kelamin merupakan faktor internal penyebab stress terlebih lagi pada wanita yang memiliki pemicu stress yang lebih banyak dibandingkan pria.

### B. Usia Responden

Usia Responden	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
20-35	9	37,5 %	15	62,5 %	24 (100 %)	0,130	0,002
36-55	23	82,1 %	5	17,9 %	28 (100 %)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100 %)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.13 analisis bivariat diatas terhadap distribusi hubungan usia dan kejadian stress diperoleh p-value sebesar 0,002 dan diperoleh nilai odd ratio sebesar 0,130 (OR<1) maka menunjukkan pola hubungan yang berbanding terbalik, sehingga dapat diperoleh kesimpulan terdapat hubungan antara variabel usia dengan kejadian stress pada data dari data yang ada bahwa karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 dan karyawan berusia kurang atau dibawah dari dari 35 tahun memiliki resiko mengalami stress 0,130 kali lebih kecil dibandingkan karyawan berusia lebih dari 35 tahun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zulkifli,2018) mengenai Hubungan Karakteristik Pekerja Dengan Kejadian Stress Karyawan Bagian Administrasi dan Service PT. Elnusa TBK Muara Badak dimana sebagian besar responden berusia 45-60 tahun sebesar 45,6 % mengalami stress kerja berat, hasil ini lebih besar bila dibandingkan dengan responden berusia 30-44 Tahun sebesar 30,4 % mengalami stress kerja dan responden berusia 18-29 tahun sebesar 23 % mengalami stress kerja dengan perolehan nilai P-Value 0,031. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa usia memiliki hubungan dengan kejadian stress yang dialami karyawan, didukung pula oleh pernyataan (Lathiful,2015) dalam penelitiannya yang menjelaskan adanya keterikaitan penurunan respon, dalam mengalami stress kerja kecepatan dan tingkat kecakapan kerja seseorang seiring dengan bertambahnya usia.

### C. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
Diploma III	7	70 %	3	30 %	10 (100 %)	0,630	0,722
Strata I	25	59,5 %	17	40,5 %	42 (100 %)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100 %)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.14 analisis bivariat diatas terhadap distribusi hubungan usia dan kejadian stress diperoleh p-value sebesar 0,722 dan diperoleh nilai odd ratio sebesar 0,630 (OR<1) maka menunjukkan pola hubungan yang berbanding terbalik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel tingkat pendidikan dengan kejadian stress pada karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 dan karyawan dengan latar belakang pendidikan Strata-I (S1) memiliki resiko mengalami stress 0,630 kali lebih kecil dibandingkan karyawan dengan latar belakang Diploma-III (D3). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yudha, 2015) mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Perawat RS X Semarang yang menjabarkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan terhadap stress kerja yang dialami perawat dengan perolehan nilai P-Value 0,626. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan kejadian stress, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan tidak memberikan dampak signifikan pada seorang individu dalam menangani stress, banyak kasus dimana seseorang dengan pendidikan diatas jenjang sekolah menengah atas atau SMA mengalami stress dikarenakan tuntutan tugas dan peran yang dihadapi (Irhami, 2019).

### D. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
≤ 5 Tahun	11	68 %	5	32 %	16 (100 %)	0,638	0,009
> 5 Tahun	21	58 %	15	42 %	36 (100 %)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100 %)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.15 analisis bivariat diatas terhadap distribusi hubungan masa kerja dan kejadian stress diperoleh p-value sebesar 0, dan diperoleh nilai odd ratio sebesar 0,638 (OR<1) maka menunjukkan pola hubungan yang berbanding terbalik, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan kejadian stress pada karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 dan karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun memiliki resiko 0,638 kali lebih kecil mengalami stress apabila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Penelitian ini



sejalan dengan penelitian (Sarwono, 2015) mengenai Hubungan Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Peluang Stress Pada Pusatakawan Perpustakaan Universitas Gajah Mada yang mana memperoleh hasil P-Value 0,690. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan kejadian stress, hal ini disebabkan semakin lama seseorang bekerja maka tingkat kejenuhan yang dimiliki akan semakin tinggi, ia akan merasa bosan dengan pekerjaan yang ditekuni sekarang dan cenderung menginginkan suatu kondisi baru dalam lingkup karirnya sekarang (Purwono,2010).

### E. Durasi Kerja Responden

Durasi Kerja	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
≤ 8 Jam	18	62 %	11	38 %	29 (100%)	0,951	1,000
> 8 Jam	14	61 %	9	39 %	23 (100%)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100%)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.16 analisis bivariat diatas terhadap distribusi hubungan durasi kerja dan kejadian stress diperoleh p-value sebesar 1,000 dan diperoleh nilai odd ratio sebesar 0,951 maka menunjukkan pola hubungan yang berbanding terbalik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara durasi kerja dengan kejadian stress pada karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 dan karyawan dengan durasi kerja kurang dari 8 jam memiliki resiko dapat mengalami stress 0,951 kali lebih kecil dibandingkan karyawan yang bekerja lebih dari 8 jam. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maulina.Nora, 2018) mengenai Hubungan Beban Kerja dan Durasi Kerja Terhadap Keluhan Mata Pada Penjahit Kecamatan Banda Sekte Lhokseumawe Tahun 2018 yang memperoleh nilai P-Value 0,148. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa tidak terdapat hubungan antara durasi kerja dengan kejadian stress, hal ini dikarenakan durasi kerja merupakan bagian dari faktor penyebab minor work injury atau gangguan kerja ringan yang mana dapat diatasi secara mandiri tanpa perlu bantam medis dan psikiatris (Suma'mur, 2012).

### F. Pengetahuan Responden

Pengetahuan Stress Kerja	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
Kurang	21	84 %	4	16 %	25 (100 %)	0,131	0,002
Cukup	11	41 %	16	59 %	27 (100 %)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100%)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.17 analisis bivariat diatas terhadap distribusi hubungan pengetahuan stress kerjadan kejadian stress diperoleh p-value sebesar 0,002 dan diperoleh

nilai odd ratio sebesar 0,131 maka menunjukkan pola hubungan yang berbanding terbalik, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan stress kerja dengan kejadian stress pada karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 dan karyawan yang cukup dalam mengetahui stress kerja memiliki resiko mengalami stress 0,131 kali lebih kecil dibandingkan karyawan yang kurang mengetahui apa itu stress kerja. Penelitian ini sejalan dengan (Jumiati, 2018) mengenai Analisis.

Dampak Pengetahuan Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Individu Petugas Dinas Kesehatan Bangkalan Tahun 2018 yang menyatakan bahwa pengetahuan mempengaruhi seseorang dalam mengurangi dampak stress kerja yang ia peroleh di tempat kerja dengan persentase pekerja dengan pengetahuan baik 72,3 % dan pekerja dengan pengetahuan kurang 22,7 % dan perolehan nilai P-Value 0,038.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kejadian stress, hal ini dikarenakan seseorang dengan pengetahuan yang baik akan stress kerja yang terjadi pada dirinya akan mampu meminimalisir kejadian stress dan intensitas stressor yang berada di sekitarnya (Cooper, 2010) dalam (Endahyani, 2018).

### G. Sikap Kerja Responden

Sikap Kerja	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
Pasif	0	0 %	4	100 %	4 (100%)	3,000	0,018
Aktif	32	66,7 %	16	33,3 %	48 (100%)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100%)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.18 analisis bivariat diatas terhadap distribusi hubungan sikap kerja terhadap kejadian stress diperoleh p-value sebesar 0,018 dan diperoleh nilai odd ratio sebesar 3,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sikap kerja dengan kejadian stress pada karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 dan karyawan yang bersikap aktif dalam bekerja memiliki resiko mengalami stress 3 kali lebih besar dibandingkan karyawan dengan sikap pasif. Penelitian ini sejalan dengan (Farisal, 2016) mengenai Hubungan Faktor Internal Penyebab Stress Kerja Pada Karyawan PT. Pertamina Gresik yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara sikap kerja dengan stress kerja dengan perolehan nilai korelasi 0,645 dimana lebih besar dari nilai minimal adanya kekuatan hubungan antar variabel dalam uji korelasi yakni 0,250 ( $0,645 > 0,250$ ). Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara sikap kerja dengan stress kerja, hal ini dikarenakan seseorang dengan sikap kerja yang aktif akan mudah dibebankan tugas dikarenakan gestur dan bahasa tubuh ketika bekerja yang cenderung menarik perhatian atasan maka rasa percaya akan meningkat.

## H. Kinerja Responden

Kinerja	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
Pasif	20	60,6 %	13	39,4 %	33 (100 %)	1,114	1,000
Aktif	12	63,2 %	7	36,8 %	19 (100 %)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100%)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.19 analisis bivariat diatas terhadap distribusi hubungan kinerja dan kejadian stress diperoleh p-value sebesar 1,114 diperoleh nilai odd ratio sebesar 1,114 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja dengan kejadian stress pada karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 dan karyawan berkinerja aktif memiliki resiko mengalami stress 1,11 kali lebih besar dibandingkan karyawan dengan berkinerja pasif. Penelitian ini sejalan dengan (Hidayati, 2018) mengenai Hubungan Kecerdasan Emosi, Sikap Kerja, Kinerja dengan Stress Kerja Karyawan Bank Danamon Manado yang memperoleh hasil P-Value 0,390 ( $0,390 > 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kinerja dengan kejadian stress, hal ini dikarenakan kinerja merupakan wujud respon fisiologis yang seseorang munculkan terhadap stimulan yang diberikan dalam hal ini stressor yang ada di tempat kerja baik berupa daya juang maupun antusiasme yang ditunjukkan (Wijiyono,2012)

## I. Manajemen Stress Responden

Manajemen Stress	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
Tidak Efektif	13	68,4 %	6	31,6 %	19 (100%)	0,626	0,558
Efektif	19	57,6 %	14	42,4 %	33 (100%)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100%)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.20 analisis bivariat diatas terhadap distribusi hubungan manajemen stress dan kejadian stress diperoleh p-value sebesar 0,626 dan diperoleh nilai odd ratio sebesar 0,626 maka menunjukkan pola hubungan yang berbanding terbalik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara manajemen stress dengan kejadian stress pada karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 dan karyawan dengan manajemen stress efektif dalam bekerja memiliki resiko mengalami stress 0,626 kali lebih kecil apabila dibandingkan karyawan dengan manajemen stress tidak efektif. Hasil di penelitian ini sejalan dengan (Yosianti, 2018) mengenai Hubungan Motivasi dan Manajemen Stress Terhadap Peluang Stress Tenaga Sukarelawan Yayasan Santo Yakobus Jakarta yang menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan antara manajemen stress dan kejadian stress yang dialami karyawan dengan perolehan P-Value sebesar 0,338 ( $0,338 > 0,05$ ). Berdasarkan

hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara manajemen stress dengan kejadian stress, hal ini dikarenakan menurut Faudul, 2009

### J. Beban Kerja Responden

Beban Kerja	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
Ringan	3	20,0 %	12	80,0 %	15 (100 %)	14,50	0,000
Berat	29	78,4 %	8	21,6 %	36 (100 %)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100 %)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.21 analisis bivariat diatas terhadap distribusi hubungan beban kerja dan kejadian stress diperoleh p-value sebesar 0,000 dan diperoleh nilai odd ratio sebesar 14,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara bebankerja dengan kejadian stress pada karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 dan karyawan dengah beban kerja berat memiliki resiko mengalami stress 14,5 kali lebih besar dibandingkan karyawan dengan beban kerja ringan. Penelitian ini sejalan dengan (Malahayati, 2021) mengenai Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Pasien Karantina Covid-19 di Ruang ICU RSUD Lampung dengan perolehan nilai P-Value 0,033 ( $0,033 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kejadian stress yang dialami karyawan, hal ini dikarenakan menurut Luthans, 2006 dengan semakin banyaknya beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat stress yang ia alami. Beban yang berlebih seperti overtask dapat menimbulkan ketegangan pada syaraf manusia dimana sangat memperlambat suplai oksigen ke otak.

### L. Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja	Kejadian Stress				Total	OR	P-Value
	Stress		Tidak Stress				
	n	%	n	%			
Tidak Memadai	2	33,3 %	4	66,7 %	6 (100 %)	3,750	0,189
Memadai	30	65,2 %	16	34,8 %	46 (100 %)		
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>61,5 %</b>	<b>20</b>	<b>38,5 %</b>	<b>52 (100 %)</b>		

Berdasarkan hasil tabel 1.22 terhadap hubungan fasilitas kerja dengan kejadian stress kerja karyawan KJPP Toto Suharto Tangerang Tahun 2021 menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar 0,189 yang berarti tidak terdapat hubungan antara fasilitas kerja dan kejadian stress. Hasil odd ratio untuk variabel ini adalah 3,75 ( $OR = 3,750$ ) yang bermakna pekerja dengan fasilitas kerja tidak memadai memiliki resiko mengalami stress 3,75 kali lebih besar dibandingkan pekerja dengan fasilitas kerja memadai. Penelitian ini sejalan dengan (Afini,

2017) mengenai Hubungan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Stress Karyawan PT.Development Tbk Medan menjabarkan bahwa tidak terdapat hubungan antara fasilitas kerja dengan kejadian stress dengan perolehan P- Value 0,903 ( $0,903 > 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara fasilitas kerja dengan kejadian stress yang dialami karyawan, hal ini dikarenakan dikarenakan menurut Kusuma, 2021 fasilitas kerja hanyalah sarana dan komponen penunjang yang membuat pekerja merasa tercukupi dalam lingkup kerjanya, baik memadai ataupun tidak memadai amat jarang mengurangi efek stress dan rasa tertekan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrilyani, R.,Supriyanto & Ginanjar, R. 2019. Gambaran Kepatuhan Petugas Laboratorium Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri di Rumah Sakit Salak Bogor Tahun 2017. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2 (4): 306–312
- A Nasution, A Maulana, D Kurniawan. (2019). BERSAMA MEMAJUKAN DESA. Abdi Dosen: *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat* 3 (2), 99-104
- Asri Masitha Arsyati, Vindi Krisna Chandra, 2020. Assement Kesiapan Kader Posyandu dalam Pelatihan Penggunaan Media Online. *HEARTY Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol.8 No.1*, 2020 Agustus-February, hlm. 27-32 ISSN. 2338-7475 E-ISSN. 2620-7869
- DD Lestari, SK Parinduri, R Fatimah. (2020). HUBUNGAN WAKTU TUNGGU PELAYANA RAWAT JALAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN DI POLIKLINIK SPESIALIS PENYAKIT DALAM RSUD KOTA BOGOR TAHUN 2018-2019. *PROMOTOR* 3 (3), 231-240R
- Fatimah, SW Utomo. (2020). STRES OKSIDATIF PADA PEKERJA YANG TERPAJAN BENZENA MELALUI PENGUKURAN PLASMA MALONDIALDEHID (MDA)(STUDI KASUS PADA PEKERJA BENGKEL SANDAL/SEPATU DI DESA SUKAJAYA, KECAMATAN ... . *HEARTY: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 8 (1)
- F Azka, TN Prastia, FD Pertiwi. (2020). GAMBARAN PENGETAHUAN IBU TENTANG TEKNIK MENYUSUI DI KELURAHAN TEGALGUNDIL KOTA BOGOR. *PROMOTOR* 3 (3), 241-250
- Noviansyah & Zunaidah. (2011). Pengaruh Stress Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. [E-Jurnal]
- Novianti, R. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Finding Officer Dan Accounting Officer PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen*. [E-Journal]
- Novita,Hana Handoko. 2012. Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Konstruksi Bangunan Informal Kota Samarinda.*Jurnal Mkmi* [E- Jurnal] Vol. 12.No. 1
- Nurdiani,dkk.2017. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Karyawan BPR Sinar Enam Permai Cirebon . *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. [E- Jurnal]
- Nurvitasari. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Akibat Kerja Pada Tenaga Kerja Perkebunan PT. Megasawindo Perkasa Kabupaten Bungo Tahun 2016.*Univeristas Andalas*. [E- Jurnal]
- Oktavani, Fridayani. 2019 Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Hotel Daima Padang. *Jurnal Universitas Negeri Padang*. [E- Jurnal]

- Pertiwi, F. D., Hariansyah, M., & Prasetya, E. P. (2019). FAKTOR RISIKO STUNTING PADA BALITA DIKELURAHAN MULYAHARJA TAHUN 2019. *PROMOTOR*, 2(5). <https://doi.org/10.32832/pro.v2i5.2531>
- Pratama S., Asnifatima A., Ginanjar R., 2019, Faktor-Faktor Yang Berhubungan Terhadap Postur Kerja Dengan Keluhan Nyeri Punggung Bawah Pada Pengemudi Bus Pusaka Di Terminal Baranangsiang Kota Bogor Tahun 2018, *Promotor Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat* Vol.2, No.4
- Puspitasari, S. Supriyanto. Ginanjar, R. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kecelakaan Kerja Tertusuk Jarum Suntik atau Benda Tajam Lainnya Pada Perawat di RSUD Leuwiliang Kabupaten Bogor Tahun 2018. *Promotor Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 163-171.
- Prabowo, Kuntadi 2009. *Penilaian Stress dan Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta : Mitra Cendekia . [E-book]
- Puritno, Dwi. 2020. Pandemi Covid-19 Dan Kaitanya Dengan Keselamatan Kerja. *Jurnal Mkmi*. [E-Jurnal] Vol.11.No.2.
- Purwanto, Agus. 2020. Hubungan Dampak Work From Home Dengan Kinerja Pada Guru Selama Pandemi Covid- 19. *Jurnal Kesmas*. [E-Jurnal]
- Purwindasari, Cahyani. 2011. *Manajemen Stress Kerja dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Cipta Kinarya. [E-book]
- Razi F (2013) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*. [E-Journal] Vol 2. No 1
- R Fatimah. (2021). PENYULUHAN PEMBERIAN MPASI TEPAT DAN ADEKUAT DI KELURAHAN GENTENG, KECAMATAN CIPAKU, BOGOR TAHUN 2019. *PROMOTOR* 4 (1), 8-11
- Riggio, R.E (2003). *Introduction industrial Psychology*. *New Jersey Inc.*. [E- Jurnal]
- Salami, I., 2015. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sapta, Aryatinia. 2015. Dewi Hursnayuli. 2015. Kejadian Kecelakaan Kerja Pekerja Aspal Mixing Plant (AMP) & Batching Plant Di PT. LWP Pekanbaru Tahun 2015. *JKMA-Andalas* [E-Jurnal] Vol.3.No. 5
- Sarwono, Eahardjo. 2015. Hubungan Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Peluang Stress Pada Pusatakawan Perpustakaan Universitas Gajah Mada. *Jurnal UGM*. [E-Jurnal] Vol.10 No. 3
- Septiani, Dwi., dan Mulyono. 2014. Faktor Yang Mempengaruhi Unsafe Action Pada Pekerja Di Bagian Pengantongan Urea. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health* [E-Jurnal] Vol. 3.No. 1