

IDENTIFIKASI FAKTOR RISIKO *DISTRESS* DAN PROGRAM PENANGGULANGAN PENYAKIT KARDIOVASKULAR DI TEMPAT KERJA

Anto Yamashita Saputra^{1*}, Dadan Erwandi²

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia^{1,2}

*Corresponding Author: antoyamashita@gmail.com

ABSTRAK

Penyakit kardiovaskular merupakan jenis penyakit tidak menular yang menyumbang angka kematian tertinggi yang salah satu faktor risikonya adalah *distress*. Berdasarkan data Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menjelaskan bahwa 17 juta orang di dunia meninggal per tahunnya akibat penyakit kardiovaskular. Berdasarkan data laporan investigasi PT X, terdapat 20 kasus kematian di tempat kerja (*illness fatality*), 90% diantaranya disebabkan penyakit kardiovaskular. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor risiko signifikan terhadap *distress* dan program penanggulangan *distress* di tempat kerja. penelitian ini menggunakan metode literatur review dengan menggunakan kata kunci *illness fatality*, *distress*, kardiovaskular, dan penanggulangan *distress* pada pekerja melalui database elektronik. Dari penyaringan diperoleh 15 jurnal yang relevan yang dapat mengidentifikasi faktor risiko signifikan terhadap *distress* dan program manajemen *distress*. Faktor risiko signifikan terhadap *distress* pada pekerja adalah durasi kerja, ambiguitas peran, konflik peran, kurangnya alat pelindung diri, masa kerja, beban kerja, *job insecurity*, iklim organisasi, pengembangan karier, *work life balance*, hubungan interpersonal, jenis kelamin, pendidikan dan usia. Sementara program manajemen *distress* dapat dilakukan melalui intervensi primer, sekunder dan tersier.

Kata kunci : *distress*, faktor risiko, *illness fatality*, kardiovaskular, program penanggulangan *distress*

ABSTRACT

Cardiovascular disease is a non-communicable disease that causes the highest mortality rate, one of the risk factors is distress. Based on data from the World Health Organization (WHO), it is explained that 17 million people in the world die each year due to cardiovascular disease. Based on PT X's investigative report, there were 20 cases of death at work (illness fatality), 90% of which were caused by cardiovascular disease. This study aims to identify significant risk factors for distress and distress management programs in the workplace. This study used a literature review method using the keywords illness fatality, distress, cardiovascular, and prevention of distress in workers through an electronic database. From the screening obtained 15 relevant journals that can identify significant risk factors for distress and distress management programs. Significant risk factors for distress in workers are work duration, role ambiguity, role conflict, lack of personal protective equipment, length of service, workload, job insecurity, organizational climate, career development, work-life balance, interpersonal relationships, gender, education and age. Meanwhile, distress management programs can be carried out through primary, secondary and tertiary interventions.

Keywords : *cardiovascular, illness fatality, distress management program, risk factor, distress*

PENDAHULUAN

Berdasarkan data Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, 2021), penyakit tidak menular yang mendapatkan perhatian dunia adalah penyakit kardiovaskular dimana salah satunya adalah penyakit jantung koroner (PJK). Munculnya penyakit jantung koroner disebabkan karena adanya kalsium, tumpukan lemak, kolesterol dan produk buangan lainnya dari sel tubuh di dalam arteri koroner yang mensuplai oksigen ke miokardium. Akibat penyakit ini, lebih dari 17 juta orang di dunia meninggal dan 80% kasus kematian terjadi di negara-negara

dengan pendapatan rendah dan menengah. Angka ini sangat tinggi jika dibandingkan dengan HIV/AIDS, malaria dan TBC yang secara keseluruhan mengakibatkan kematian 3 juta populasi dunia. Di Indonesia, setidaknya, 15 dari 1000 orang, atau sekitar 2.7 juta jiwa menderita penyakit jantung dan angka kejadian penyakit jantung ini semakin meningkat dari tahun ke tahun (*Health Research and Development Agency*, 2018). Oleh karena itu, penyakit kardiovaskular masih menjadi ancaman dunia dan Indonesia.

Prevalensi penyakit kardiovaskular di tempat kerja cukup tinggi (Riskesdas, 2018). Hal ini disebabkan karena tingginya faktor risiko kardiovaskular di tempat kerja, salah satunya ada *distress*. Saat seseorang mengalami *distress*, tubuh akan merasa tertekan dan diikuti dengan meningkatnya tekanan darah. Saat tekanan darah meningkat, aliran darah menjadi tidak lancar yang kemudian berdampak pada kondisi jantung. Gejala ini salah satunya disebabkan oleh keluarnya hormon kortisol saat *distress* dimana setiap peningkatan dua kali lipat hormon ini akan meningkatkan risiko kejadian kardiovaskular sebanyak 90%. (Kurniawidjaja dan Ramadhan, 2019). Kejadian *distress* sering ditemui di tempat kerja namun sering tidak terdiagnosis. Hal ini disebabkan karena penderita acap kali tidak menyadari atau bahkan dengan sadar menyembunyikan penyakit sehingga pekerja tidak mendapatkan pengelolaan yang tepat.

Menurut Cooper dan Davidson (1987), setidaknya terdapat empat faktor risiko seseorang mengalami *distress*, yaitu lingkungan pekerjaan, lingkungan rumah, lingkungan sosial dan faktor individu. Pengelolaan *distress* yang kurang baik di tempat kerja dapat berdampak pada ketidakpuasan terhadap pekerjaan, penggunaan obat, penyakit fisiologis hingga penyakit psikosomatik salah satunya penyakit kardiovaskular. Sementara itu menurut Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000), pengelolaan *distress* di tempat kerja dapat dilakukan melalui tiga pendekatan yakni melalui intervensi primer, sekunder, dan tersier. Mengurangi dan mengatur *distress* di tempat kerja adalah salah satu strategi utama pada intervensi primer. Hal ini adalah upaya rekayasa untuk meningkatkan desain dan ergonomi lingkungan kerja. Intervensi sekunder dilakukan melalui pelatihan pekerja. Kemampuan manajemen *distress* pekerja dapat diasah melalui promosi kesehatan atau metode pelatihan. Selanjutnya, pekerja yang membutuhkan bantuan atau konseling menjadi sasaran intervensi tersier. Pekerja yang membutuhkan intervensi tersier adalah mereka yang menderita *distress* tingkat tinggi dan telah menunjukkan masalah atau gejala *distress*.

Tingginya prevalensi penyakit kardiovaskular di tempat kerja berdampak buruk kepada kinerja keselamatan dan kesehatan kerja PT X selama 2021. Berdasarkan data dari laporan investigasi tahun 2022, tercatat setidaknya 20 kasus kematian akibat penyakit di tempat kerja (*illness fatality*) dimana 90% disebabkan oleh penyakit kardiovaskular (*Incident Investigation Report*, 2022). Penyakit ini menjadi problematika yang sangat penting yang perlu penanganan atau intervensi segera. Oleh karena itu, pada tulisan ini akan mengidentifikasi faktor – faktor risiko penyebab *distress* dan program pengelolaan *distress* guna menanggulangi penyakit gangguan psikosomatik.

METODE

Metode penelitian ini adalah *systematic literature review*. Dimana penulis akan mencari dan menyaring referensi jurnal (hasil publikasi) melalui jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional dalam data base elektronik.

Pertanyaan Penelitian

RQ₁: Faktor risiko signifikan terhadap *distress*

RQ₂: Program penanggulangan *distress* di tempat kerja

Kriteria Penelitian

Kriteria inklusi, yaitu jurnal atau artikel yang dipilih bisa diakses secara online dan terakreditasi serta jurnal atau artikel yang dipilih maksimal 6 tahun sejak penerbitannya yaitu 2017-2023. Kriteria eksklusi, yaitu hasil publikasi yang alur penelitiannya tidak jelas dan hasil publikasi yang tidak memiliki identitas .

HASIL

Berdasarkan hasil pencarian referensi literatur diperoleh 54 literatur dari hasil publikasi nasional dan internasional. Kemudian, setelah dilakukan penyaringan berdasarkan parameter PICOC, kriteria inklusi dan eksklusi maka didapatkan 15 literatur yang memenuhi kriteria faktor risiko *distress* di tempat kerja dan program pengelolaannya yang diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil

No.	Penulis	Judul	Subjek Penelitian	Variable	Variabel Bebas Signifikan	Program Manajemen Stres
1	Habibi dan Jefri (2018)	<i>Analysis of work stress risk factors for workers in the production unit of PT. Borneo Melintang Buana Export</i>	80 pekerja	Variabel terikat - Tingkat <i>distress</i> Variabel bebas - Jenis kelamin - Umur - Masa kerja - Jadwal kerja - Beban kerja - Konflik peran - Konflik interpersonal	- Jenis kelamin - Jadwal kerja - Konflik peran, - Konflik interpersonal	Perbaikan proses kerja dan tata kelola organisasi khususnya pengelolaan jadwal kerja, konflik peran dan konflik interpersonal serta pelatihan pekerja
2	Park, et. al. (2020)	Dampak negatif jam kerja panjang terhadap kesehatan mental pekerja muda Korea	3332 <i>young adult employees</i>	Variabel terikat - Tingkat <i>distress</i> - Depresi - Pikiran bunuh diri Variabel bebas - Jadwal/lama bekerja - Jenis kelamin - Status perkawinan - Daerah perumahan - Tingkat pendidikan	- Jadwal/lama bekerja	Kebijakan untuk pengaturan waktu kerja
3	Piarani dan Nuraenah (2021)	<i>Description of Stress and Anxiety in Working Nurses in the Covid-19 Room at the Jakarta Islamic Hospital Cempaka Putih during the 2021 Pandemic</i>	73 responden	Variabel terikat - Tingkat <i>distress</i> Variabel bebas - Jenis kelamin - Usia - Pendidikan - lama bekerja	- Jenis kelamin - Pendidikan - Lama bekerja	Program pengelolaan <i>distress</i> yang berfokus pada pengembangan pikiran positif pada Covid-19

No.	Penulis	Judul	Subjek Penelitian	Variable	Variabel Bebas Signifikan	Program Manajemen Stres (pelatihan)
4	Zulkifli, et. al. (2020)	<i>Relationship between Age, Tenure and Workload with Work Stress in Service Well Employees at PT. Elnusa Tbk. Muara Badak area</i>	40 responden	Variabel terikat - Tingkat <i>distress</i> Variabel bebas - Usia - Masa kerja - Beban kerja	- Usia - Masa kerja - Beban kerja	Pembagian <i>work load</i> yang disesuaikan dengan umur dan masa kerja
5	Saputri dan Lestari (2020)	Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap stres kerja, kinerja, dan <i>turnover intention</i> karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.	83 Pekerja	Variabel terikat - Tingkat <i>distress</i> - Kinerja - <i>Turnover</i> Variabel bebas - <i>Job insecurity</i>	- <i>Job insecurity</i>	Kebijakan dan penjelasan informasi yang baik terhadap pekerja
6	Yuliani, S. D., dan Widajati, N. 2021	<i>Correlation of Individual Faktors and Subjective Workload with Work Stress on Spinning Workers</i>	133 responden	Variabel terikat - <i>Work Stress</i> Variabel bebas - <i>Work load</i> - <i>Individual factor</i> - <i>educational</i>	- <i>Work load</i>	Pengkajian terhadap beban kerja (<i>work load analysis</i>) dan pelatihan pekerja
7	Novianti, K. R., dan Roz, K. 2020	<i>Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemi</i>	168 Pekerja	Variabel terikat - <i>Job satisfaction</i> Variabel bebas - <i>Teleworking</i> - Beban kerja	-	Kebijakan dan penjelasan informasi yang baik terhadap pekerja
8	Prasad, K., Vaidya, R., dan Mangipudi, M. 2020.	<i>Effect of Occupational Stres and Remote Working on Psychological Wellbeing of Employees: An Empirical Study During Covid-19 Pandemi with Reference</i>	400 orang	Variabel terikat - Tingkat <i>distress</i> Variabel bebas - Beban kerja - Teman sebaya - Faktor fisiologis - Ambiguitas peran - Iklim organisasi - Faktor psikologis - Kerja jarak jauh	- Teman sebaya - Ambiguitas peran - Iklim organisasi	Kebijakan dan penjelasan informasi yang baik terhadap pekerja serta pelatihan pekerja
9	Silvia, C., dan Yuniawan, A. 2017	Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Semarang)	90 pekerja	Variabel terikat - Tingkat <i>distress</i> Variabel bebas - Konflik peran - Ambiguitas peran	- Konflik peran - Ambiguitas peran	Penyediaan SDM yang cukup dan pengelolaan pekerjaan
10	Sagala, N. J. Nasri, S. M., 2022	Analisis Faktor Psikososial dan Stres Kerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Pekerja	110 orang	Variabel terikat - Stres kerja Variabel bebas - Konflik peran - <i>Job insecurity</i>	- Konflik peran - <i>Job insecurity</i> - <i>Work life balance</i>	Perbaikan sistem kerja dan kebijakan <i>work life</i>

No.	Penulis	Judul	Subjek Penelitian	Variable	Variabel Bebas Signifikan	Program Manajemen Stres
		Perkantoran di Jakarta		- <i>Work life balance</i> - Umur - Jenis kelamin - Beban kerja - Durasi WFH - Ketidakjelasan peran		<i>balance</i>
11	Reppi, B., Sumam pouw, O. J., & Lestari, H. 2020	Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara	110 ASN	Variabel terikat - Stres kerja Variabel bebas - Umur - Jenis kelamin - Tingkat pendidikan - status pernikahan - lingkungan fisik - konflik peran - konflik interpersonal - beban kerja - dukungan teman - stres kerja	- Konflik interpersonal - Beban kerja - Dukungan teman	Melakukan program untuk mengeratkan dukungan sosial dan hubungan interpersonal
12	Lubis, S. R. H., 2022.	Pengukuran Faktor Psikososial terhadap Stres Kerja Pada Penjahit Konveksi <i>Home Industry</i>	39 pekerja	Variabel terikat - Stres kerja Variabel bebas - Jenis kelamin - Masa kerja - Konflik peran - Ketaksaan peran - Beban berlebih kualitatif - Beban berlebih kuantitatif - Tanggung jawab - Pengembangan karier	- Ketaksaan peran - Konflik peran - Beban berlebih kuantitatif - Pengembangan karier	Mengatur ulang jadwal kerja dan membuat prosedur kerja yang jelas.
13	Nirmalaningrum, C., Suyati. 2022.	Hubungan Antara Beban Kerja dan Tanggung Jawab Dengan Stres Kerja Perawat di Ruang IGD dan ICU RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2022	51 orang	Variabel terikat - Stres kerja Variabel bebas - Beban kerja - Tanggung jawab	- Beban kerja	Perbaiki proses kerja guna menurunkan beban kerja dan menambah perawat
14	Pappa, S.; et. al., 2021.	<i>From Recession to Depression? Prevalence and Correlates of Depression, Anxiety, Traumatic Stress and</i>	464 Pekerja dipilih dari enam rumah sakit	Variabel terikat - Stres kerja Variabel bebas - Jenis kelamin - Kurangnya peralatan	- Jenis kelamin - Kurangnya peralatan yang memadai	Kebijakan perusahaan mengenai gender dan penyediaan APD

No.	Penulis	Judul	Subjek Penelitian	Variable	Variabel Bebas Signifikan	Program Manajemen Stres
		<i>Burnout in Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic in Greece: A Multi-Center, CrossSectional Study</i>	rujukan Yunani	pelindung yang memadai - Paparan terhadap orang yang terinfeksi		
15	Sumani ngrum, N. D., 2022	Analisis Hubungan Tuntutan Kerja dengan Perubahan Stres Tenaga Kerja Pada Laboratorium X di Kediri	14 responden	Variabel terikat - Tingkat <i>distress</i> Variabel bebas - Tuntutan pekerjaan - Usia - Status pernikahan - Pendidikan - Jenis kelamin - Jam kerja - Lama kerja	- Tuntutan pekerjaan	Pengaturan tuntutan kerja, agar dapat bekerja secara produktif, nyaman, bebas, terhindar dari paparan <i>distress</i> kerja

Tingkat *distress* yang dialami pekerja tidak terlepas dari empat faktor risiko yang dijelaskan oleh Cooper dan Davidson (1987), yakni lingkungan pekerjaan, lingkungan rumah, lingkungan sosial dan faktor individu. Faktor lingkungan pekerjaan yang berpengaruh terhadap *distress* adalah jadwal kerja, ambiguitas peran, konflik peran, kurangnya alat pelindung diri, masa kerja, beban kerja, *job insecurity*, iklim organisasi, dan pengembangan karier. Faktor lingkungan rumah yang berpengaruh terhadap *distress* adalah *work life balance*. Faktor lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap *distress* adalah konflik interpersonal. Sementara faktor individu yang berpengaruh terhadap *distress* adalah jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, usia.

Program manajemen *distress* kerja melalui intervensi primer adalah dengan kebijakan perusahaan, perbaikan proses kerja, penyediaan alat pelindung diri dan program penguatan hubungan (*family gathering*). Intervensi sekunder dilakukan dengan memberikan pelatihan pekerja untuk meningkatkan kompetensi dan pemikiran positif. Sementara melalui intervensi tersier tidak dibahas atau disarankan oleh para peneliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur berikut adalah penjelasan hubungan faktor risiko signifikan terhadap terjadinya *distress* kerja.

Faktor Lingkungan Pekerjaan

Durasi kerja

Semakin lama durasi kerja, maka semakin tinggi pula risiko *distress* yang dirasakan. Sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, dalam seminggu pekerja hanya diperbolehkan bekerja selama 40 jam seminggu. Penambahan waktu kerja akan meningkatkan beban kerja dan menurunkan kinerja akibat peningkatan *distress* kerja serta peningkatan prevalensi depresi dan keinginan untuk bunuh diri. Pekerja *shift* lebih berisiko dibandingkan pekerja harian (Habibi dan Jefri, 2018; Park, S. et. al., 2020).

Ambiguitas peran

Semakin tinggi ketidakjelasan peran (ambiguitas peran), maka semakin tinggi pula risiko *distress* yang dirasakan. Ambiguitas peran timbul saat Pekerja tidak jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya. Pekerja yang tidak memahami peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi berpotensi mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Apabila kejadian tersebut terus berulang hasilnya akan mengurangi efektivitas Pekerja dan meningkatkan rasa frustrasi, mudah marah dan meningkatnya ketegangan yang merupakan gejala dari risiko psikososial (Silvia, C., & Yuniawan, A. 2017; Lubis, S. R. H., 2022; Prasad, et. al., 2020).

Konflik Peran

Semakin tinggi konflik peran, maka semakin tinggi pula risiko *distress* yang dirasakan. Konflik peran dapat terjadi apabila seseorang (pekerja) diharuskan melakukan beberapa peran dalam tugas atau pekerjaan yang tidak saling sinergi atau mendukung satu sama lain atau ketika pekerja melakukan pekerjaan atau tugasnya yang bertentangan dengan nilai-nilai (*values*) yang dimiliki olehnya atau ketika pekerja tersebut (Habibi dan Jefri, 2018; Silvia dan Yuniawan, 2017; Sagala dan Nasri, 2022; Lubis, 2022).

Kurangnya alat pelindung diri

Gejala depresi, tingkat ketakutan dan *distress* dirasakan lebih tinggi kepada pekerja yang minim alat pelindung diri. Semakin pekerja tidak dilengkapi alat pelindung diri yang memadai, maka meningkatkan pemikiran negatif mereka akan terjadinya kecelakaan atau terpaparnya penyakit (Covid-19) (Pappa, et. al., 2021).

Masa kerja

Semakin lama masa kerja, maka semakin rendah risiko *distress* yang dirasakan. Pekerja dengan masa kerja yang lama akan lebih memahami pekerjaan yang dilakukan sehingga lebih memiliki kompetensi dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang lebih sedikit (Zulkifli, et. al., 2020).

Beban kerja

Beban kerja adalah *stressor* pertama yang diketahui dan diteliti memiliki pengaruh yang kuat terhadap kejadian *distress* kerja (Cox, 2000). Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menyebabkan *distress* pada pekerja (Cox, 2000). Beban kuantitatif dan kualitatif adalah dua jenis beban kerja. Beban kerja kuantitatif dan kualitatif dapat diukur dengan banyaknya tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja, sedangkan yang terakhir didasarkan pada tingkat kesulitan pekerjaan tersebut. Selain itu, jumlah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tugas atau pekerjaan juga merupakan faktor beban. Stres di tempat kerja meningkat berbanding lurus dengan jumlah waktu yang tersedia, dan sebaliknya. (Zulkifli, et. al., 2020; Yuliani dan Widajati, 2021; Reppi dan Lestari, 2020; Lubis, 2022; Nirmalaningrum, 2022)

Job insecurity

Semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin tinggi pula risiko *distress* yang dirasakan. *Job insecurity* memunculkan perasaan tidak aman bagi pekerja dan dapat memicu rasa pesimistis, ketidakpercayaan diri, kegelisahan, tidak menghargai diri, *distress*, bahkan depresi. Faktor ini apabila terjadi dalam perusahaan secara terus-menerus dapat mempengaruhi keadaan psikologis pekerja dan meningkatkan risiko terjadinya *distress* di tempat kerja (Sagala dan Nasri, 2022; Saputri dan Lestari, 2020).

Iklm organisasi

Beberapa aspek dalam organisasi berpotensi menimbulkan bahaya kepada pekerja, antara lain iklim organisasi meliputi struktur dan ukuran organisasi, isu terkait peran di organisasi, serta prosedur yang tidak jelas dan mengabaikan hak pekerja (Kasl, 1983). Dalam suatu organisasi, pengaruh budaya terhadap fungsi dirasakan sebagai akibat dari perilaku manajemen dan pengawasan. Karena dampak signifikan pada kesejahteraan karyawan yang

dimiliki gaya dan perilaku manajemen, konflik dapat muncul di antara rekan kerja. (Cox, 2000; Prasad, et. al., 2020).

Pengembangan karier

Kemajuan karier juga bisa menjadi sumber *distress*. Bahkan dalam pekerjaan yang menempatkan nilai tinggi pada kompetensi pekerja dan kemajuan karier, sistem peningkatan jenjang karier kerja memiliki dampak yang signifikan. Stres dapat disebabkan oleh pekerja yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi tetapi tidak mampu untuk maju dalam kariernya. Kekhawatiran tentang kemunduran pekerjaan, kemajuan, promosi, ketidakamanan kerja, dan ketidaksesuaian posisi seseorang dengan kemampuan mereka hanyalah beberapa faktor lain yang berkontribusi terhadap *distress* di tempat kerja (Cooper dan Davidson, 1987; Lubis, 2022).

Faktor Lingkungan Rumah

Work life balance

Work life balance mengacu pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Menurut Vyas dan Shrivastava (2017), faktor ini adalah tantangan bagi setiap profesi dimanapun ia bekerja. Pengaruh *work life balance* dapat sangat dirasakan oleh pekerja saat era pandemi Covid-19 dimana terjadi peralihan dari bekerja di kantor menjadi *teleworking* atau *Work From Home* (WFH). Tentunya hal ini berdampak pada *work life balance* baik positif maupun negatif. Adanya kebijakan *teleworking* tentunya akan memperpanjang durasi kerja pekerja, namun di satu sisi pekerja tidak perlu ke kantor dan memangkas waktu perjalanan. Waktu yang dihemat tersebut dapat dimanfaatkan bersama keluarga di rumah, kegiatan personal, ataupun kegiatan sosial di masyarakat, yang tentunya hal ini memberikan dampak positif pada kualitas *work life balance*. Namun demikian, adanya *teleworking* menimbulkan batas antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi kabur (Sagala dan Nasri, 2022).

Menurut Cox, Griffiths dan Rial-Gonzales (2000), faktor risiko *distress* terkait *home-work interface* adalah masalah peran ganda dan kurangnya dukungan keluarga. wanita adalah pekerja yang lebih berpotensi dibandingkan laki-laki untuk terserang *distress*. Adanya masalah tadi berpotensi memunculkan konflik tuntutan waktu dan komitmen pekerja untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Lebih lanjut, *home-work interface* akan meningkat apabila pekerja telah memiliki keturunan utamanya bagi wanita. (Larwood dan Wood, 1979; Bhagat dan Chassie, 1981 dalam Leka dan Jain, 2010).

Faktor Lingkungan Sosial

Hubungan Interpersonal

Semua level pekerja, mulai dari supervisor dan manajer hingga pekerja itu sendiri, harus memiliki interaksi interpersonal/interpersonal yang baik. Idealnya, ikatan ini harus dikembangkan di semua tingkatan. Hubungan organisasi dan dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan bawahan berdampak langsung pada prevalensi *distress* kerja. (Cooper dan Davidson, 1987). Ikatan interpersonal yang baik juga dapat berdampak baik dalam meningkatkan profesionalisme kerja dan mencegah terjadinya *distress* terkait pekerjaan (Habibi dan Jefri, 2018; Reppi dan Lestari, 2020).

Faktor Individu

Jenis kelamin

Tingginya persentase risiko psikososial pada pekerja perempuan dihubungkan dengan peran ganda perempuan yang memiliki tanggung jawab lain di luar pekerjaan. Selain itu perempuan memiliki kemampuan fisik yang berbeda dengan laki-laki. Perempuan cenderung

cepat lelah dan dipengaruhi siklus haid. (Habibi dan Jefri, 2018; Piarani dan Nuraenah, 2021; Pappa, et. al., 2021).

Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan formal seseorang, maka seseorang akan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi semakin kuat. faktor ini yang sehingga berdampak pada peningkatan *distress* kerja (Piarani dan Nuraenah, 2021).

Usia

Pekerja usia di atas 41 tahun paling banyak mengalami risiko psikososial. Hal ini berkaitan dengan semakin tinggi umur, semakin terlihat kecenderungan mengalami *distress* kerja karena menurunnya kekuatan faktor fisik (Zulkifli, et. al., 2020).

Berdasarkan hasil kajian literatur berikut adalah penjelasan intervensi di tempat kerja yang dapat dilakukan perusahaan sesuai dengan faktor risiko *distress* di atas.

Intervensi Primer

Intervensi ini berfokus pada pengurangan dan pengaturan *stressor* yang ada di tempat kerja. intervensi primer berperan dapat mengelola faktor risiko *distress* meliputi faktor lingkungan pekerjaan, durasi kerja, ambiguitas peran, konflik peran, kurangnya alat pelindung diri, beban kerja, iklim organisasi, pengembangan karier, *work life balance*, hubungan interpersonal, jenis kelamin dan *job insecurity*. intervensi primer dapat dilakukan dengan mengembangkan kebijakan yang sesuai dan memadai serta disosialisasikan dengan baik kepada pekerja termasuk di dalamnya kebijakan *work life balance*, kebijakan kepada pekerja perempuan dan penyediaan APD (Saputri dan Lestari, 2020; Novianti dan Roz, 2020; Prasad, et. al., 2020; Sagala dan Nasri, 2022; Pappa, et. al., 2021). Langkah selanjutnya dapat melakukan perbaikan terhadap proses kerja seperti perbaikan jadwal atau durasi kerja, beban kerja, sistem pengembangan karier, tata kelola organisasi (Habibi dan Jefri, 2018; Zulkifli, et. al., 2020; Yuliani dan Widajati, 2021; Lubis, 2022; Nirmalaningrum, 2022, Pappa, et. al., 2021; Sumaningrum, 2022), penyediaan sumber daya termasuk di dalamnya tenaga kerja (Silvia dan Yuniawan, 2017) dan mengadakan *family gathering* dan sistem *coaching* antara atasan dan bawahan serta *peer* (Habibi dan Jefri, 2018; Reppi dan Lestari, 2020).

Intervensi Sekunder

Intervensi sekunder berfokus pada pengembangan pekerja termasuk di dalamnya adalah pelatihan pekerja seperti peningkatan kompetensi, pelatihan *coping stress* dan promosi kesehatan seperti sosialisasi bahaya psikososial di tempat kerja. (Piarani dan Nuraenah, 2021).

Intervensi Tersier

Intervensi sekunder berfokus pada penanggulangan *distress* kategori tinggi dengan melibatkan personel bantuan atau konseling. (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000).

KESIMPULAN

Penyakit kardiovaskular merupakan penyakit tidak menular yang menyumbang angka kematian tertinggi yang salah satu faktor risikonya adalah *distress*. Faktor risiko signifikan terhadap *distress* pada pekerja adalah durasi kerja, ambiguitas peran, konflik peran, kurangnya alat pelindung diri, masa kerja, beban kerja, *job insecurity*, iklim organisasi, pengembangan karier, *work life balance*, hubungan interpersonal, jenis kelamin, pendidikan dan usia. Sementara program manajemen *distress* dapat dilakukan melalui intervensi primer, sekunder dan tersier.

DAFTAR PUSTAKA

- Bonomo, A., Araujo, T. C. (2012). *Psychological Approach to the Cardiac Arrhythmias: Focus on the Emotions*. 10.5772/32368.
- Cooper, Cary L. Dan Davidson, Marilyn. 1987. *Sources of Stres at Work and Their Relation to Stresors in non-working environments – Psychosocial Faktors at Work and Their Relation to Health*, Chapters 10. Genewa: WHO
- Cox, T., Amanda Griffiths, and Eusobio Rial-Gonzales. (2000). Research on Work-related Stress. *Work & Stress*, 14(2), 101-104. doi:10.1080/026783700750051621.
- Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Habibi, J., & Jefri. (2018). analisis faktor resiko kerja pada pekerja di unit produksi PT Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>
- Health Research and Development Agency* (2018) *Laporan Riskesdas National*. Jakarta: Publishing Agency for Health Research and Development Agency.
- Kurniawidjaja, L. M., Ramadhan, D. H. (2019). *Buku Ajar Penyakit Akibat Kerja dan Surveilans*. Jakarta: UI Publishing.
- Leka, Stavroula dan Jain, Aditya. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazard at Work: An Overview*. Genewa: WHO Press
- Lubis, S. R. H., (2022). Pengukuran Faktor Psikososial terhadap Stres Kerja Pada Penjahit Konveksi Home Industry. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 2022; 11 (2): 101-110
- Nirmalaningrum, C., Suyati. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dan Tanggung Jawab Dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Igd Dan Icu RSUD Sawerigading Palopo Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Luwu Raya*.
- Novianti, K. R., & Roz, K. (2020). *Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemi*. *Asia-Pacific Management and Business Application*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.1>
- Pappa, S.; et. al., (2021). From Recession to Depression? Prevalence and Correlates of Depression, Anxiety, Traumatic Stress and Burnout in Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic in Greece: A Multi-Center, CrossSectional Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 2390. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052390>
- Park, S., Kook, H., Seok, H., Lee, J. H., Lim, D., Cho, D., & Oh, S. K. (2020). The negative impact of long working hours on mental health in young Korean workers. *PLoS ONE*, 15(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236931>
- Piarani, S. dan Nuraenah. (2021). Gambaran Stres dan Kecemasan pada Perawat Kerja di Ruang Covid-19 Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih Di Masa Pandemi Tahun 2021. *Jurnal Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jakarta*.
- Pratiwi, S. H., Sari, E. Afrima., Mirwanti R. (2018). Faktor Risiko Penyakit Jantung Koroner pada Masyarakat Pangandaran. *Jurnal Keperawatan BSI*, Vol. VI No. 2 September 2018.
- Pratiwi, S. H. P., Martiana, T., & Arini, S. Y. (2020). *The Relation between Individual Characteristics and Job Stress in PT . PAL Indonesia*. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 9(November), 248–257.
- Prasad, K., Vaidya, R., & Mangipudi, M. (2020). *Effect of Occupational Stres and Remote Working on Psychological Wellbeing of Employees: An Empirical Study During Covid-19 Pandemi with Reference*. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*• Vol XI• Issue, May, 1. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v11i2/01>
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 33–39.

- Sagala, N. J., Nasri, S. M., (2022). Analisis Faktor Psikososial dan Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 pada Pekerja Perkantoran di Jakarta. <https://doi.org/10.31596/jkm.v9i2.750>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh job insecurity terhadap stres kerja, kinerja, dan turnover intention karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Silvia, C., & Yuniawan, A. (2017). Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk . Witel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–15.
- Sumaningrum ND (2022), Analysis Corelation Between Work Demands With Stress Labor at Laboratory X Kediri City Medicra (*Journal of Medical Laboratory Science/Technology*). 5:1. doi: 10.21070/medicr.v5i1.1630
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200
- World Health Organization (2021). *Cardiovascular diseases (CVDs)*. [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/cardiovascular-diseases-\(cvds\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/cardiovascular-diseases-(cvds)). Diakses 21 Juni 2023.
- Yuliani, S. D., & Widajati, N. (2021). Correlation of Individual Faktors and Subjective Workload with Work Stress on Spinning Workers. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 10(1), 117–127. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v10i1.2021.117-127>
- Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2020). 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*, 5(1), 46. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>