

## ANALISIS JOB CONTENT TERHADAP STRES KERJA SAAT PANDEMI PADA PEKERJA PERKANTORAN DI DKI JAKARTA TAHUN 2022

Desti Ariani<sup>1</sup>, Indri Hapsari Susilowati<sup>2</sup>

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas  
Indonesia<sup>1,2</sup>  
destiarianii@gmail.com<sup>1</sup>, indri.susilowati@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRACT

Two years into the COVID-19 pandemic, companies began to re-enforce WFO and began to consider a new work system, namely remote working. Changes in this work system have an impact on changes in job content (workspace design, workload, duration of working time, work system) which can cause psychosocial hazards with the impact being work stress. The purpose of this study is to anticipate and input for employers before implementing a remote working system as their permanent work system. This research is a quantitative research with a cross-sectional study design. The study was conducted on office workers working with WFH and hybrid systems (WFH + WFO) in DKI Jakarta by distributing online questionnaires (google form) to 142 respondents. The analysis used in this study was Chi-Square. From the results of the analysis there was a significant relationship for the variables workload ( $p < 0.000$ ) and duration of work time ( $p < 0.050$ ) to work stress. The conclusion of this study is that these variables affect the work stress experienced by office workers during the COVID-19 pandemic in DKI Jakarta.

**Keywords** : Work Stress; Job Content; COVID-19; Work From Home; Hybrids; Remote Working

### ABSTRAK

Dua tahun pandemi COVID-19, perusahaan mulai kembali memberlakukan WFO dan mulai mempertimbangkan sistem kerja baru yaitu *remote working*. Perubahan sistem kerja ini berdampak pada perubahan *job content* (desain ruang kerja, beban kerja, durasi waktu kerja, sistem kerja) yang dapat menyebabkan bahaya psikososial dengan dampaknya adalah stres kerja. Tujuan penelitian ini untukantisipasi dan masukan bagi pemberi kerja sebelum menerapkan sistem *remote working* sebagai sistem kerja permanennya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Penelitian dilakukan pada pekerja perkantoran yang bekerja dengan sistem WFH dan *hybrid* (WFH+WFO) di DKI Jakarta dengan menyebarkan kuesioner secara *online* (*google form*) kepada 142 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Chi-Square*. Dari hasil analisis terdapat hubungan yang signifikan untuk variabel beban kerja ( $p < 0,000$ ) dan durasi waktu kerja ( $p < 0,050$ ) terhadap stres kerja. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel tersebut berpengaruh pada stres kerja yang dialami oleh pekerja perkantoran saat pandemi COVID-19 di DKI Jakarta.

**Kata Kunci** : Stres Kerja; Job Content; COVID-19; Work From Home; Hybrid; Remote Working

### PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 mengubah hampir di segala aspek kehidupan manusia, termasuk aspek tenaga kerja. Kebijakan *work from Home* (WFH), dilakukan sebagai salah satu upaya untuk menekan laju penyebaran virus. WFH adalah sistem kerja jarak jauh sebagai pengaturan sistem kerja alternatif untuk memastikan kelangsungan bisnis dan pekerjaan tetap berjalan (ILO,

2020). Skema *work from home* pada dasarnya merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (Mungkasa, 2020) atau *flexible working* yang memungkinkan pekerja untuk bekerja dari rumah atau jauh dari tempat kerja normal mereka. Berdasarkan data survei Sosial Demografi Dampak COVID-19 yang dikeluarkan Biro Pusat Statistik (BPS), tercatat sebanyak 39,09% pekerja *full* WFH sejak kebijakan pembatasan sosial ditetapkan, 34,76% pekerja bergantian WFH dan *work from*

office (WFO), 7,07% pekerja tetap WFO seperti biasa, serta 19,06% pekerja dengan pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk WFH seperti pekerja di sektor kritikal. Data dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta pada April 2020 mencatat sebanyak 1,25 juta orang pekerja yang melakukan WFH dari 3.788 perusahaan, dimana perusahaan yang secara penuh menerapkan WFH ada 1.273 dengan total jumlah pekerja sebanyak 177.509.

Pada awal pemberlakuannya, WFH dirasa cukup banyak membawa dampak positif bagi pekerja maupun perusahaan. Namun, WFH ternyata tidak sepenuhnya membawa dampak yang positif. Penerapan WFH yang relatif tanpa perencanaan dan persiapan sebelumnya memiliki tantangan tersendiri bila dilaksanakan secara jangka panjang. Pekerja juga merasakan kebosanan akibat kehilangan suasana kerja di kantor, koordinasi tidak selancar ketika tatap muka langsung, konsentrasi kerja yang rendah, jam kerja yang tidak teratur, biaya komunikasi dan gangguan teknis, serta permasalahan administrasi dikarenakan cara kerja baru dimana diskusi, rapat dan koordinasi dengan rekan kerja dilakukan secara online (Resa, 2021). Dalam penelitian Molino (2020) dikonfirmasi adanya hubungan positif antara beban kerja, penggunaan teknologi, konflik pekerjaan-keluarga dan perilaku stres. Dalam penelitian Utami *et al.*, (2021) didapatkan hasil distribusi tingkat stres kerja yang dialami pekerja yang melaksanakan *work from home* di DKI Jakarta, pekerja mengalami tingkatan normal yaitu sebanyak 45,3%, 21,7% pekerja mengalami stres ringan, 17,0% mengalami stres sedang, 10,4% mengalami stres berat dan 5,7% mengalami stres sangat berat. Kondisi lebih buruk diprediksi saat WFH karena keterbatasan fasilitas kerja di rumah dan juga penggunaan komputer, laptop ataupun gadget pada tempat yang tidak ergonomis seperti di tempat tidur, sofa, meja makan, maupun lesehan di lantai (PEI, 2020).

Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional berbahaya yang timbul bila

tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan atau kebutuhan tenaga kerja. Situasi kerja yang penuh dengan tekanan atau stres sangat berhubungan dengan perasaan tidak menyenangkan, seperti kecemasan, ketegangan, kehilangan semangat, mudah marah, tidak giat bekerja, dan kelelahan. (Adnan, 2019). Dari beberapa penelitian yang dikumpulkan oleh *American Psychological Association* pada tahun 2011, diketahui pekerjaan yang berisiko tinggi mengalami stres kerja antara lain adalah pekerja di sektor kesehatan, sektor agrikultur dan kehutanan, sektor produksi seperti konstruksi, manufaktur, dan pertambangan, pekerja di sektor transportasi, polisi, tantara dan pekerja di bidang pelayanan.

Memasuki tahun 2022 sudah mulai banyak perusahaan yang kembali menerapkan WFO namun dengan protokol kesehatan yang ketat, namun cukup banyak juga perusahaan yang mulai melirik sistem kerja *remote working* sebagai sistem kerja secara permanen, seperti yang dilakukan oleh beberapa perusahaan asing, *start up*, konsultan, logistik dan pelayaran. Tujuan penelitian ini untuk antisipasi dan masukan bagi pemberi kerja sebelum menerapkan sistem *remote working* sebagai sistem kerja permanennya.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan metode kuantitatif dan desain studi cross-sectional dengan melakukan Uji Chi Square. Penelitian ini berlangsung pada April-Juli 2022 secara *online* dengan menyebarkan kuesioner (*google form*) kepada pekerja di DKI Jakarta yang melakukan WFH *full* dan *hybrid* (WFH+WFO) minimal enam bulan.

Populasi penelitian ini adalah pekerja perkantoran di wilayah DKI Jakarta, sementara sampel yang digunakan sebesar 142 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* dengan *simple random sampling* berdasarkan kriteria inklusi dan

eksklusi. Kriteria inklusi pekerja yang melakukan WFH *full*, dan ataupun *hybrid* (WFH+WFO) pada saat pengisian kuesioner. Dan kriteria eksklusi pekerja yang bekerja selain di DKI Jakarta.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji variabel dependen menggunakan kuesioner *Perceived Stress Scale-10* (PSS-10), Pada variabel independen menggunakan kuesioner standar dan modifikasi. Kuesioner standar yang digunakan untuk mengukur variabel independen yaitu variabel beban kerja menggunakan kuesioner NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire*. Variabel independent diukur dengan menggunakan kuesioner modifikasi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, desain ruang kerja, durasi waktu kerja dan sistem kerja. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan menunjukkan butir-butir pertanyaan valid dan handal untuk digunakan dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan dua jenis analisis data yaitu univariat dan bivariat dengan menggunakan *software SPSS Statistic 25*.

## HASIL

Penelitian ini menggambarkan stres kerja pada pekerja perkantoran di DKI Jakarta saat pandemi COVID-19. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1. Dimana 95,1% responden merasakan stres berat, sementara 4,9% merasakan stres sedang. Sebesar 75,4% responden berusia diatas 35 tahun, sementara 35,9% berusia kurang dari atau sama dengan 35 tahun. Sebesar 64,1 responden berjenis kelamin perempuan, sementara 35,9 berjenis kelamin laki-laki. Sebesar 63,4% responden sudah menikah, sementara 36,6% tidak menikah. Masa kerja responden cukup bervariasi sebesar 33,8% yang masa kerjanya kurang dari 6 tahun, sementara 31% masa kerjanya 6-10 tahun dan 35,2% masa kerjanya diatas 10 tahun. Sebesar 52,8% responden menyatakan desain ruang kerjanya sesuai, sementara 47,2% menyatakan desain ruang kerjanya tidak sesuai. Sebanyak 65,5% responden menyatakan memiliki beban kerja yang berat, sementara 34,5% menyatakan memiliki beban kerja yang optimal. Sebanyak 57% responden menyatakan durasi waktu kerjanya tidak normal, sementara 43% menyatakan durasi waktu kerjanya tidak normal. Sebanyak 92,2% responden sistem kerjanya *hybrid* (WFH+WFO), sementara 7,7% sistem kerjanya WFH.

**Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Responden Pekerja di DKI Jakarta**

Variabel	n	f	%
<b>Stres Kerja</b>	142		
Stres Ringan		7	4,9
Stres Berat		135	95,1
<b>Usia</b>	142		
≤ 35 Tahun		35	24,6
> 35 Tahun		107	75,4
<b>Jenis Kelamin</b>	142		
Laki-laki		51	35,9
Perempuan		91	64,1
<b>Status Pernikahan</b>	142		
Tidak Menikah		52	36,6
Menikah		90	63,4
<b>Masa Kerja</b>	142		
< 6 Tahun		48	33,8
6-10 Tahun		44	31,0
> 10 Tahun		50	35,2

<b>Desain Ruang Kerja</b>	142		
Sesuai		<b>75</b>	<b>52.8</b>
Tidak Sesuai		67	47.2
<b>Beban Kerja</b>	142		
Optimal		49	34.5
Berat		<b>93</b>	<b>65.5</b>
<b>Durasi Waktu Kerja</b>	142		
Normal		61	43,0
Tidak Normal		<b>81</b>	<b>57,0</b>
<b>Sistem Kerja</b>	142		
WFH		11	7.7
Hybrid (WFH + WFO)		<b>131</b>	<b>92.2</b>

Hasil analisis bivariat dilakukan dengan menganalisis variabel bebas (usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, desain ruang kerja, beban kerja, durasi waktu kerja,

dan sistem kerja) dengan variabel terikat (stres kerja) menggunakan uji statistik *Chi-square*. Hasil analisis bivariat dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2 Hasil Analisis Bivariat Responden Pekerja di DKI Jakarta**

Variabel	Stres Kerja						P Value	OR	Keterangan
	Stres Ringan		Stres Berat		Total				
	f	%	f	%	f	%			
<b>Usia</b>									
≤ 35 Tahun	1	2.9	34	97.1	35	100	0.330	0.364	Tidak Signifikan
> 35 Tahun	8	7.5	99	92.5	<b>107</b>	100			
<b>Total</b>	9	6.3	133	93.7	142	100			
<b>Jenis Kelamin</b>							0.376	2.042	Tidak Signifikan
Laki-laki	2	3.9	49	96.1	51	100			
Perempuan	7	7.7	84	92.3	<b>91</b>	100			
<b>Total</b>	9	6.3	133	93.7	142	100			
<b>Status Pernikahan</b>							0.223	2.287	Tidak Signifikan
Menikah	5	9.6	47	90.4	52	100			
Tidak Menikah	4	4.4	86	95.6	<b>90</b>	100			
<b>Total</b>	9	6.3	133	93.7	142	100			
<b>Masa Kerja</b>							0.417		Tidak Signifikan
< 6 Tahun	2	4.2	46	95.8	48	100			
6-10 Tahun	2	4.5	42	95.5	44	100			
> 10 Tahun	5	10.0	45	90.0	50	100			
<b>Total</b>	9	6.3	133	93.7	142	100			
<b>Desain Ruang Kerja</b>							0.390	1.855	Tidak Signifikan
Sesuai	6	8.0	69	92.0	<b>75</b>	100			
Tidak Sesuai	3	4.5	64	95.5	67	100			
<b>Total</b>	9	6.3	133	93.7	142	100			
<b>Beban Kerja</b>							<b>0.000</b>	1.564	<b>Signifikan</b>
Optimal	4	8.2	45	91.8	49	100			
Berat	5	5.4	88	94.6	<b>93</b>	100			
<b>Total</b>	9	6.3	133	93.7	142	100			
<b>Durasi Waktu Kerja</b>							<b>0.050</b>	0.358	<b>Signifikan</b>
Normal	2	3.3	59	96.7	61	100			
Tidak Normal	7	8.6	74	91.4	<b>81</b>	100			
<b>Total</b>	9	6.3	133	93.7	142	100			
<b>Sistem Kerja</b>							0.369	1.074	Tidak Signifikan
WFH	0	0.0	11	100	11	100			
Hybrid (WFH + WFO)	9	6.9	122	93.1	<b>131</b>	100			
<b>Total</b>	9	6.3	133	93.7	142	100			

## PEMBAHASAN

### Hubungan Usia dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, usia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Dimana dari 107 responden berusia

lebih dari 35 tahun sebanyak 92,5% mengalami stres berat dan 7,5% mengalami stres ringan. Sementara dari 35 responden berusia kurang dari atau sama dengan 35 tahun sebanyak 97,1% mengalami stres berat dan 2,9% mengalami stres ringan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdurrahman dan Sulaksmono (2013) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja dan menunjukkan bahwa pekerja dengan usia tua lebih mudah berisiko mengalami stres kerja berat disebabkan oleh faktor fisiologis yang telah mengalami kemunduran dalam berbagai kemampuan seperti kemampuan visual, berpikir, mengingat dan mendengar. Selain itu Oliveira et al., (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa usia berpengaruh pada terjadinya peningkatan stres kerja. Semakin tua usia pekerja, maka semakin tinggi tingkat stres kerja, depresi, serta kemarahan di tempat kerja. Rauschenbach *et al.*, (2013), mengemukakan usia bisa saja mempengaruhi beberapa komponen dari proses stres di tempat kerja. Namun, hubungan ini secara signifikan juga dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan jenis kelamin.

Meskipun tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja dalam penelitian ini namun berdasarkan nilai OR (0,364) sebagai nilai protektif memperlihatkan bahwa pekerja yang berusia diatas 35 tahun lebih berpotensi mengalami stres kerja dibandingkan pekerja berusia kurang dari sama dengan 35 tahun. Perubahan kemampuan fisik dan kognitif yang mulai mengalami kemunduran dapat menjadi tantangan tersendiri bagi usia tua yang bekerja, terlebih dalam situasi pandemi saat ini pekerja yang berusia tua cenderung lebih sulit untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi seperti penggunaan laptop untuk bekerja, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja menggunakan aplikasi kerja berbasis obrolan seperti Ms.Teams dan Zoom, penyimpanan dan mengakses dokumen

secara online, menggunakan tanda tangan secara digital dan lainnya

### **Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Dimana dari 91 responden perempuan sebanyak 92,3% mengalami stres berat dan 7,7% mengalami stres ringan. Sementara dari 51 responden laki-laki sebanyak 96,1% mengalami stres berat dan 3,9% mengalami stres ringan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman dan Sulaksmono (2013) menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Sebaliknya, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Habibi dan Jefri yang menyatakan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Pada penelitiannya, tingginya persentase stres kerja pada pekerja perempuan dihubungkan dengan peran ganda perempuan yang memiliki tanggung jawab lain di luar pekerjaan. Dalam penelitian Shintyar (2021) melalui hasil wawancara, pekerja perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak umumnya lebih mudah mengalami stres kerja. Hal ini dikarenakan mereka perlu mencari waktu antara menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kegiatan pengasuhan anak ataupun kegiatan rumah tangga. Pada pekerja laki-laki yang belum menikah dan belum memiliki anak potensi untuk terjadinya stres kerja cenderung lebih kecil dikarenakan tidak adanya tanggung jawab tambahan diluar dari pekerjaan kantor.

Meskipun dalam penelitian ini jenis kelamin tidak memiliki hubungan yang signifikan, berdasarkan nilai OR memperlihatkan bahwa pekerja perempuan lebih berpotensi 2,042 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Berbagai studi yang dilakukan sejumlah lembaga riset menunjukkan bahwa akibat pandemi wanita lebih banyak mengalami



tekanan mental daripada laki-laki (Rachmawati, 2021).

### **Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, status pernikahan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Dimana dari 90 responden yang sudah menikah sebanyak 95,6% mengalami stres berat dan 4,4% mengalami stres ringan. Sementara dari 52 responden yang belum menikah sebanyak 90,4% mengalami stres berat dan 9,6% mengalami stres ringan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Kholifah (2018) yang tidak menemukan adanya hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja. Begitu juga dengan penelitian oleh Aprianti dan Surono (2018) yang tidak menemukan hubungan signifikan secara statistik antara status pernikahan dengan stres kerja. Namun, di penelitian yang berbeda ditemukan bahwa status pernikahan berhubungan dengan stres kerja, dan kelompok pekerja yang berstatus duda atau janda memiliki proporsi yang lebih besar pada kategori stres tinggi (Smith *et al.*, 2000).

Meskipun dalam penelitian ini status pernikahan tidak memiliki hubungan yang signifikan, berdasarkan nilai OR memperlihatkan bahwa pekerja yang menikah lebih berpotensi 2,287 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang tidak menikah. Stres yang lebih tinggi pada pekerja menikah dapat terjadi karena status responden yang telah menikah banyak memiliki masalah dirumah tangga dibandingkan dengan status yang tidak menikah, sehingga ketika melakukan pekerjaan sering terganggu akan pikiran-pikiran diluar pekerjaan sehingga membuat konsentrasi didalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Rizal (2010), banyak perusahaan memilih mempekerjakan pekerja yang berstatus belum menikah dikarenakan dengan status tersebut pekerja akan fokus dalam bekerja dan memikirkan pekerjaannya dibandingkan

dengan yang sudah berstatus menikah dan harus fokus pada hal lain selain pekerjaannya.

### **Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Dimana dari 48 responden dengan masa kerja kurang dari 6 tahun sebanyak 95,8% mengalami stres berat dan 4,2% mengalami stres ringan. Dari 44 responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 95,5% mengalami stres berat dan 4,5% mengalami stres ringan. Dan dari 50 responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 90% mengalami stres berat dan 10% mengalami stres ringan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Pajow *et al.*, (2020) yang tidak menemukan adanya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan Zulkifli *et al.*, (2019) dimana dalam penelitiannya masa kerja berhubungan dengan risiko stres kerja. Menurut Ibrahim (2016), masa kerja baru maupun lama dapat menjadi pemacu stres kerja, karena menimbulkan rutinitas dalam bekerja sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan stres. Jika mengacu pada teori Emmanuel & Collins (2016) yang mengatakan bahwa masa kerja seseorang yang lebih lama dapat membuat situasi kerja yang monoton sehingga menimbulkan kebosanan yang dapat menyebabkan stres.

### **Hubungan Desain Ruang Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, desain ruang kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Dimana dari 75 responden yang menyatakan desain ruang kerjanya sesuai sebanyak 92% mengalami stres berat dan 8% mengalami stres ringan. Sementara dari 67 responden yang menyatakan desain ruang kerjanya tidak sesuai sebanyak 95,5% mengalami stres berat dan 4,5% mengalami stres ringan.

Hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan

oleh Amalia *et al.*, (2017) yang menemukan adanya hubungan antara desain ruang kerja dengan stres kerja. Selain itu penelitian Suri & Mariatin (2017) menunjukkan ruang kerja dengan pencahayaan yang buruk berpengaruh terhadap stres kerja. Dalam penelitian tersebut dilakukan intervensi perbaikan pencahayaan ruang kerja dan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja pada karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Univeritas Sumatera Utara mengalami penurunan setelah intensitas pencahayaan ruang kerja dinaikkan.

Meskipun dalam penelitian ini desain ruang kerja saat pandemi tidak memiliki hubungan yang signifikan, berdasarkan nilai

93 responden yang memiliki beban kerja berat sebanyak 94,6% mengalami stres berat dan 5,4% mengalami stres ringan. Sementara dari 49 responden yang memiliki beban kerja berat sebanyak 91,8% mengalami stres berat dan 8,2% mengalami stres ringan. Berdasarkan OR pekerja dengan beban kerja yang berat lebih berpotensi 1,564 kali mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zulkifli, *et al.*, (2019) yang menemukan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Pekerja yang memiliki beban kerja tinggi memiliki stres kerja yang tinggi, sementara pekerja dengan beban kerja ringan dan sedang mayoritas mengalami stres kerja sedang. Selain itu penelitian Novianti dan Roz (2020) juga menunjukkan bahwa bekerja *teleworking* di masa pandemi COVID-19 berdampak signifikan terhadap beban kerja.

### **Hubungan Durasi Waktu Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, durasi waktu kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Dimana dari 81 responden yang durasi waktu kerjanya tidak normal sebanyak 91,4% mengalami stres berat dan 8,6% mengalami stres ringan. Sementara dari 61 responden yang durasi waktu kerjanya tidak normal sebanyak

OR memperlihatkan bahwa pekerja yang desain ruang kerjanya tidak sesuai lebih berpotensi 1,855 kali mengalami stres kerja. Sehingga untuk mencegah terjadinya stres kerja terkait desain ruang kerja, perusahaan melalui departemen HSE dapat mengedukasi pekerja terkait bagaimana mengatur ruang kerja yang baik dan ergonomis

### **Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Dimana dari

96,7% mengalami stres berat dan 3,3% mengalami stres ringan. Berdasarkan nilai OR sebagai nilai protektif memperlihatkan bahwa pekerja yang durasi waktu kerjanya tidak normal lebih berpotensi 0,358 kali mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lee, *at al.*, (2017) yang menunjukkan bahwa waktu kerja yang panjang secara signifikan berhubungan dengan stres psikososial pada pekerja perkantoran di salah satu perusahaan di Korea. Namun, terdapat juga penelitian yang bertolak belakang seperti penelitian Sagala (2022) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara waktu kerja terhadap stres kerja di masa pandemi COVID-19 pada pekerja perkantoran di DKI Jakarta. Tetapi dalam penelitian tersebut diketahui bahwa pekerja yang melakukan WFH lebih dari 8 jam kerja per hari lebih berisiko mengalami stres kerja berat dibandingkan pekerja WFH yang durasi kerjanya 8 jam atau kurang.

### **Hubungan Sistem Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, sistem kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Dimana dari 131 responden dengan sistem kerja *hybrid* (WFH+WFO) sebanyak 93,1% mengalami stres berat dan 6,9% mengalami stres

ringan. Sementara dari 11 responden dengan sistem kerja WFH semuanya diketahui mengalami stres kerja berat. Dari nilai OR diketahui bahwa pekerja dengan sistem kerja *hybrid* (WFH+WFO) lebih berpotensi 1,074 kali mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja dengan sistem kerja WFH.

Melihat hasil penelitian Sagala (2022) sistem kerja WFH tidak berhubungan dengan stres kerja. Survey yang dilakukan oleh kantor inspektur jenderal Amerika Serikat menunjukkan bahwa sebelum *mandatory fulltime telework* kebanyakan pekerja bekerja secara *telework* 1 hari per minggu atau 2 hari per periode gaji (periode gaji yang dimaksud adalah 2 minggu atau 10 hari kerja) yang setara dengan 20% WFH. Setelah diberlakukannya *mandatory fulltime telework*, rata-rata *staff* dan *supervisor* menyatakan bahwa jumlah hari optimal bekerja di kantor (WFO) per periode gaji adalah 3 hari kerja atau kurang yang setara dengan 70% WFH atau lebih (US Consumer Product Safety Commission, 2021). Di Indonesia, belum ada penelitian spesifik yang menyatakan pola WFH yang paling optimal. Perlu dilakukan penelitian dan kajian lebih mendalam terkait pola WFH paling optimal baik dalam kaitannya dengan stres kerja, maupun dengan produktivitas.

## KESIMPULAN

Dari 142 reponden yang diteliti, responden adalah mayoritas pekerja yang berusia diatas 35 tahun, berjenis kelamin perempuan dan sudah menikah, dengan masa kerja yang bervariasi antara kurang dari 6 tahun dan lebih dari 6 tahun, memiliki desain ruang kerja yang sudah sesuai, namun memiliki beban kerja berat, dan durasi kerjanya tidak normal. Responden adalah pekerja yang mayoritas bekerja dengan sistem kerja *hybrid* atau bergantian WFH dan WFO. Variabel Beban kerja ( $p$ -value 0,000) dan durasi waktu kerja ( $p$ -value 0,050) memiliki hubungan

yang signifikan dengan stres kerja. Sedangkan usia ( $p$ -value 0,330), jenis kelamin ( $p$ -value 0,376), status pernikahan ( $p$ -value 0,223), masa kerja ( $p$ -value 0,417), desain ruang kerja ( $p$ -value 0,390), dan sistem kerja ( $p$ -value 0,369) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja.

Pandemi COVID-19 ini tidak diketahui kapan titik ujungnya menjadi endemi atau dinyatakan selesai sehingga pekerja juga harus mengetahui bahaya dan risiko yang ada di tempat kerjanya serta mengetahui batas dan kemampuan dirinya sendiri dan juga selama kondisi pandemi ini pekerja dapat memperhitungkan beban kerjanya dan durasi waktu kerja setiap harinya. Pekerja dapat menjalankan pola hidup sehat dengan mengonsumsi makanan dan minuman yang bergizi, mengurangi konsumsi rokok, melakukan relaksasi dan juga menyempatkan melakukan olahraga ringan seperti jogging atau dapat menggunakan aplikasi olahraga yang dapat di *install* dari gadget pekerja. Perusahaan atau pemberi kerja juga dapat melakukan Tindakan pencegahan stres kerja dengan cara pencegahan primer dengan melakukan penyesuaian ergonomi dan mendesain lingkungan pekerjaan ketika melakukan WFH, *hybrid* ataupun *remote working*; pencegahan sekunder dengan mengkomunikasikan hazard mengenai bahaya dan risiko yang berdampak pada faktor psikososial; pencegahan tersier dapat dilakukan dengan melakukan konseling kelompok dan *sharing session* tentang apa saja hambatan yang dihadapi pekerja ketika WFH, *hybrid* ataupun *remote working* dan bagaimana pekerja dapat mengatasi hal tersebut.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada para responden dan pihak-pihak yang telah membantu dalam proses terlaksananya penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA



- Abdurrahman, M., & Sulaksono, M. (2013). Hubungan Karakteristik Individu dan Shift Kerja Dengan Stress Kerja (Studi Pada Agent Contact Center PLN 123 PT.PLN (Persero)) Distribusi Jawa Timur Site Surabaya Tahun 2013. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 2(2), 137–144.
- Amalia, Beki Rizki et al., (2017). Hubungan antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir dan Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja pada Guru di SLB Negeri Semarang *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal) Volume 5, Nomor 5, Oktober 2017 (ISSN: 2356-3346)*  
<http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Andriani, Inge. (2009). Desain Ruang Kerja, Privasi dan Tekanan. *Jurnal Psikologi Volume 2, No. 2, Juni 2009*.
- Aprianti, R., & Surono, A. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Dosen Tetap di STIKES Y Bengkulu. *Jurnal Photon*, 9(1), 189–196.
- BBC News Indonesia. (2020). PSBB Jakarta mulai 10 April selama dua minggu, namun pakar menyebut hasil efektif satu bulan untuk tekan Covid-19. Diakses melalui: <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52194441> Oktober 2021.
- BBC News Indonesia. (2020). PSBB Jakarta mulai 10 April selama dua minggu, namun pakar menyebut
- Bergefurt et al., (2021). Analyzing the Effects of Distractions While Working from Home on Burnout Complaints and Stress Levels among Office Workers during the COVID-19 Pandemic. *MDPI The 3rd International Electronic Conference on Environmental Research and Public Health*
- BPS RI, (2020). Hasil Survei Sosial Demografi Dampak COVID-19.
- Carolinda Dua, Maria Helena. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Vol.7 No.2 Mei 2020, Hal. 2047-258. ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331*.
- CNN Indonesia, (2021). Survei: Mayoritas Netizen Burnout Gara-gara Pekerjaan. Diakses melalui: <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20210820191614-255-683206/survei-mayoritas-netizen-burnout-gara-gara-pekerjaan>. Agustus 2021.
- Cooper, C.L. & Davidson, M. (1987). *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization
- Cox et al., (2000). *Research on work related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Emmanuel, A.-O., & Collins, A. (2016). Relationship between Occupational Stress and Demographic Variables: A Study of Employees in a Commercial Bank in Ghana. *British Journal of Applied Science & Technology*, 12(2), 1–9. <https://doi.org/10.9734/bjast/2016/21460>
- Haq, Nadya N. 2020. Gambaran Tingkat Stres Kerja dan Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Matraman Tahun 2020. FKM UI. Department Keselamatan dan Kesehatan Kerja UI.
- Ibrahim et al., (2016). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT.Maruki International Indonesia. *Jurnal*

- Kesehatan Masyarakat Nasional, Vol 8 No 1, Januari 2016.
- ILO, 2020. An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID 19
- ILO. (2016). Workplace Stress: A Collective Challenge. World Day for Safety and Health at Work. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Karima. 2014. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Pada Pekerja di PT X Tahun 2014
- Kholifah, L. (2018). Analisis Hubungan Faktor Risiko Fisik, Psikososial dan Lingkungan Kerja Terhadap Terjadinya Stres Kerja dan Kelelahan pada Perawat Di RS X Jakarta Timur Tahun 2018 2018. Universitas Indonesia.
- Lee, et al., (2017). The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Industrial Health*, 55, 46–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0173>
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja dari Rumah (Working from Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning* Volume IV No. 2 – Juni 2020
- Mustajab et al., 2020. Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja. *The International Journal of Applied Business* 4(1): 13-21. April 2020.
- Novianti, K. R., et al., (2020). Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *Asia-Pacific Management and Business Application*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.1>
- Oliveira, R. S. De et al. (2015). 'The Relationship Between the Levels of Stress and the Age and Years of Service of Military Firefighters From the Fire Rescue Corps of the Metropolitan Area of the State of São Paulo', 3548(August 2016), pp. 579–586.
- Omunakwe, P. O., Nwinyokpuggi, P. N. and Adiele, K. C. (2019) 'Workplace Interpersonal Relationship And Organizational Workplace Interpersonal Relationship And Organizational Productivity In Deposit Money Banks In Port Harcourt', *Journal of Economics*, 4(January), pp. 153–177.
- Pajow, Christin et al., (2020). Hubungan antara Beban Kerja, Masa Kerja dan Kejenuhan Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller PT.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan *Jurnal KESMAS*, Vol. 9, No 7, Desember 2020
- Perhimpunan Ergonomi Indonesia (PEI). 2020. Panduan Ergonomi "Working from Home"
- Rauschenbach, C. et al. (2013). 'Age and work-related stress: A review and metaanalysis', *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), pp. 781–804.
- Resa, Sindi. 2021. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja dengan Burnout pada Dosen Wanita yang Mengalami Work from Home di Masa Pandemi COVID-19.
- Sagala, Neni J. 2022. Analisis Faktor Psikososial dan Stres Kerja di Masa Pandemi COVID-19 pada Pekerja Perkantoran di Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, STIKES Cendekia Utama Kudus*. P-ISSN

- 2338-6347, E-ISSN 2580-992X,  
Vol. 9, No. 2, Februari 2022.
- Satgas COVID-19 Indonesia, 2022.  
<https://covid19.go.id/>.
- Shintyar, Amita R. 2021. Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja PT LTI yang Bekerja dari Rumah Selama Masa Pandemi COVID-19 Tahun 2021. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.
- Smith, A. et al., (2000). The Scale of Occupational Stress: A Further Analysis Of The Impact Of Demographic Factors And Type of Job. Cardiff.
- Smith, A. et al., 2000. The scale of occupational stress: the Bristol Stress and Health at Work Study. Health and safety Executive, p.319.
- Surat Edaran Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta No.14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja dari Rumah
- Suri, Findy & Mariatin, Emmy. 2017. Pengaruh Pencahayaan Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sumatera Utara. Jurnal Diversita, 3 (2) Desember (2017) p-ISSN: 2461-1263 e-ISSN: 2580-6793
- Utami, Dian et al., 2021. Gambaran Tingkat Stres dalam Pelaksanaan Work From Home Selama Masa Pandemi Covid19 di DKI Jakarta. Muhammadiyah Public Health Journal E-ISSN : 2723-4266 Vol.1, No. 2, 31 Januari 2021
- Zulkifli et al., (2019). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Karyawan Service Well Company PT.Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak. <https://Journal.Uwgm.Ac.Id/Index.Php/KESMAS> P-ISSN: 2477-1880; E-ISSN: 2502-6623 June 2019, Vol. 5 No. 1 Jurnal Kesmas Uwigama.