

ANALISIS TINGKAT STRES KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA PEGAWAI BPBD KOTA CILEGON

Lovely Lady[†]

Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Cilegon

Jl. Jend. Sudirman Km. 3 Cilegon, Banten 42435

E-mail: lady1971@gmail.com

Wahyu Susihono

Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Cilegon

Jl. Jend. Sudirman Km. 3 Cilegon, Banten 42435

E-mail: pmy_wahyu@yahoo.co.id

Ade Muslihati

Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Cilegon

Jl. Jend. Sudirman Km. 3 Cilegon, Banten 42435

E-mail: ademuslihati@gmail.com

ABSTRAK

Badan Penanggulangan Bencana Daerah merupakan salah satu Perangkat Daerah Kota Cilegon yang mempunyai tugas yaitu usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi. Dalam menjalankan tugasnya untuk membantu masyarakat dalam pencegahan bencana dan penanganan bencana, Pegawai Negeri Sipil rentan terhadap stres karena tuntutan pekerjaan yang berat dan tugasnya sebagai pelayan masyarakat dalam penanggulangan bencana, pegawai setiap saat harus waspada terhadap bencana yang akan terjadi. Berdasarkan penelitian terdahulu, hasil pengolahan beban kerja pegawai BPBD Kota Cilegon sangat tinggi sebanyak 7 orang, tinggi sebanyak 2 orang, dan sangat rendah 10 orang. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja. Tujuan penelitian yaitu mengukur tingkat stres kerja pegawai dan mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire*. Hasil penelitian adalah Pegawai yang mengalami stres kerja sebanyak 9 orang dan tidak stres 10 orang. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin, umur, jumlah anak, masa kerja, kebisingan, suhu, ventilasi, ketidakpastian pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerja lain dan aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja. Penyebab stress kerja pada karyawan adalah tipe kepribadian kepribadian A, penilaian diri, pencahayaan, konflik peran, ketaksamaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol, kurangnya kesempatan kerja, jumlah beban kerja, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, tuntutan mental dan dukungan sosial dengan stres kerja.

Kata Kunci: *Stres kerja, Tingkat stres kerja, Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Menurut UU No. 23 tahun 2014, Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Menurut Widyasari (2010) stres kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan. Menurut NIOSH, stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi jika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau

kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kesehatan buruk bahkan cedera.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Cilegon yang mempunyai tugas pokok yaitu usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi. Pelayanan tersebut dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas. Sebagai pemberi jasa pelayanan kepada masyarakat, pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah selalu siap siaga 24 jam walaupun jam operasional bekerja hanya 8 jam. Dalam menjalankan tugas nya untuk membantu masyarakat dalam pencegahan bencana maupun penanganan bencana, Pegawai Negeri Sipil rentan terhadap stres karena tuntutan pekerjaan yang berat dan tugasnya sebagai pelayan masyarakat dalam hal penanggulangan bencana, pegawai setiap saat harus waspada terhadap bencana yang akan terjadi. Beban kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah berdasarkan penelitian terdahulu sangat tinggi sebanyak 7 orang, tinggi sebanyak 2 orang,

[†] Corresponding Author

dan sangat rendah sebanyak 10 orang. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres. Menurut data pada tahun 2016 terjadi banjir sebanyak 23 kejadian, longsor sebanyak 5 kejadian, angin puting beliung sebanyak 6 kejadian dan kegagalan teknologi sebanyak 1 kejadian.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut maka perlu dilakukan pengukuran stres kerja dan mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon. Tujuan penelitian ini adalah mengukur tingkat stres kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon dan mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif analitik. Penelitian deskriptif adalah studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat dan penelitian analitik adalah ditujukan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam tentang hubungan-hubungan. Responden penelitian ini adalah populasi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon yaitu berjumlah 19 orang.

Data primer pada penelitian ini yaitu hasil kuesioner penilaian tingkat stres kerja menggunakan NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire*. Data sekunder yaitu berupa gambaran umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon, Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) dan formasi Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon. Analisis data yang digunakan yaitu :

1. Analisa Univariat

Analisa univariat adalah analisis yang mendeskripsikan frekuensi dan persentase masing-masing variabel penelitian.

2. Analisa Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis yang mendeskripsikan distribusi dan menguji perbedaan dan hubungan antara dua variabel. Analisis data yang dilakukan menggunakan dua jenis uji yaitu uji korelasi *Rank Spearman* untuk seluruh variabel kecuali variabel jenis kelamin menggunakan uji *Fisher* karena jenis data yang akan diuji berupa data nominal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengukuran Stres Kerja

Pegawai Negeri Sipil yang memiliki skor 3,01-5,00 dikategorikan mengalami stres kerja yaitu sebanyak 9 orang dan yang memiliki skor 1,00-3,00 dikategorikan tidak stres yaitu sebanyak 10 orang.

3.2 Analisis Univariat terhadap Responden

A. Stres Kerja

Rata-rata beban kerja yang dialami responden yaitu sebesar 2,52 dengan tingkat kepercayaan 95 % berada pada rentang nilai 2,09-2,9. Nilai minimum sebesar 1,16 dan nilai maksimum sebesar 3,97. Hampir 50% mengalami stres kerja yaitu sebanyak karyawan atau 9 dari 19 karyawan.

B. Faktor Individual

1. Jenis Kelamin

Responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 57,9% (n=11) dan berjenis kelamin perempuan yaitu 42,1% (n=8).

2. Status Pernikahan

Seluruh responden yang berstatus menikah yaitu 100% (n=19).

3. Umur

Rata-rata umur responden yaitu sebesar 42,11 tahun dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 38,68-45,53. Nilai minimum yaitu 33 tahun dan nilai maksimum yaitu 54 tahun.

4. Jumlah Anak

Rata-rata jumlah anak yang dimiliki responden yaitu sebesar 1,95 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 1,48-2,42. Nilai minimum yaitu 0 dan nilai maksimum yaitu 4 anak.

5. Masa Kerja

Rata-rata masa kerja yang dilalui responden yaitu sebesar 2,49 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 2,48-2,51. Nilai minimum yaitu 2,4 tahun dan nilai maksimum yaitu 2,5 tahun.

6. Kepribadian Tipe A

Rata-rata skor kepribadian tipe A yang dimiliki responden yaitu sebesar 2,64 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 2,59-2,72. Nilai minimum yaitu 2,50 dan nilai maksimum yaitu 3,05.

7. Penilaian Diri

Rata-rata skor penilaian diri terhadap diri responden yaitu sebesar 2,65 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 2,28-3,02. Nilai minimum yaitu 1,20 dan nilai maksimum yaitu 3,60.

C. Faktor Pekerjaan

1. Kebisingan

Responden berpendapat bahwa area kerja mereka tidak bising yaitu sebanyak 12 responden (63,16%) dan yang menyatakan bising sebanyak 7 responden (36,84%).

Berdasarkan hasil pengukuran langsung kebisingan seluruh area kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon berada pada nilai ambang batas kebisingan yang aman atau sesuai dengan standar karena tidak melebihi dari 85 dB.

2. Pencahayaan

Responden berpendapat bahwa area kerja mereka memiliki pencahayaan yang buruk yaitu sebanyak 9 responden (47,37%) dan yang menyatakan pencahayaan baik sebanyak 10 responden (52,63%).

Berdasarkan pengukuran langsung, hampir seluruh area kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon berada pada nilai ambang batas pencahayaan yang buruk atau tidak sesuai dengan standar karena kurang dari nilai ambang batas yang diatur pemerintah yaitu sebesar 100 lux.

3. Suhu

Responden berpendapat bahwa suhu pada area kerja mereka tidak nyaman yaitu sebanyak 10 responden (52,632%) dan yang menyatakan nyaman sebanyak 9 responden (47,36%).

Berdasarkan pengukuran langsung, terdapat enam ruangan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon berada pada nilai ambang batas suhu yang tidak nyaman atau tidak sesuai dengan standar karena kurang dari nilai ambang batas yang diatur pemerintah yaitu sebesar 18-28⁰C dan terdapat satu ruangan kerja berada pada keadaan nyaman. Kelembaban pada semua ruang sudah sesuai standar.

4. Ventilasi

Responden berpendapat bahwa ventilasi di area kerja mereka baik yaitu sebanyak 14 responden (73,68%) dan yang menyatakan buruk sebanyak 5 responden (26,32%).

Berdasarkan pengukuran langsung, bahwa semua ruangan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon berada pada kategori sesuai dengan standar karena semua ruangan memiliki AC.

5. Shift Kerja

Seluruh responden bekerja dengan tidak shift yaitu 100% (n=19).

6. Konflik Peran

Rata-rata skor konflik peran terhadap diri responden yaitu sebesar 4,29 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 3,38-4,75. Nilai minimum yaitu 1 dan nilai maksimum yaitu 5,38.

7. Ketaksaan Peran

Rata-rata skor ketaksaan peran yang dimiliki responden yaitu sebesar 5,17 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 5,02-5,33. Nilai minimum yaitu 4,33 dan nilai maksimum yaitu 5,83.

8. Konflik Interpersonal

Rata-rata skor konflik interpersonal yang dimiliki responden yaitu sebesar 3,20 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 3,01-3,39. Nilai minimum yaitu 2,75 dan nilai maksimum yaitu 3,88.

9. Ketidakpastian Pekerjaan

Rata-rata skor ketidakpastian pekerjaan yang dimiliki responden yaitu sebesar 3,54 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 3,16-3,92. Nilai minimum yaitu 2,00 dan nilai maksimum yaitu 4,50.

10. Kurangnya Kontrol

Rata-rata skor kurangnya kontrol yang dimiliki responden yaitu sebesar 3,87 dengan tingkat

kepercayaan 95% berada pada rentang 3,56-4,17. Nilai minimum yaitu 3,06 dan nilai maksimum yaitu 4,17.

11. Kurangnya Kesempatan Kerja

Rata-rata skor kurangnya kesempatan kerja yang dimiliki responden yaitu sebesar 3,91 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 3,71-4,11. Nilai minimum yaitu 3,25 dan nilai maksimum yaitu 4,50.

12. Jumlah Beban Kerja

Rata-rata skor jumlah beban kerja yang dimiliki responden yaitu sebesar 3,60 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 3,29-3,91. Nilai minimum yaitu 3,00 dan nilai maksimum yaitu 4,71.

13. Variasi Beban Kerja

Rata-rata skor variasi beban kerja yang dimiliki responden yaitu sebesar 4,12 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 3,93-4,31. Nilai minimum yaitu 3,57 dan nilai maksimum yaitu 4,86.

14. Tanggung Jawab Terhadap Pekerja Lain

Rata-rata skor tanggung jawab terhadap pekerja lain yang dimiliki responden yaitu sebesar 2,80 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 2,44-3,16. Nilai minimum yaitu 2,00 dan nilai maksimum yaitu 3,16.

15. Kemampuan yang Tidak Digunakan

Rata-rata skor kemampuan yang tidak digunakan responden yaitu sebesar 3,91 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 3,69-4,13. Nilai minimum yaitu 3,33 dan nilai maksimum yaitu 4,67.

16. Tuntutan Mental

Rata-rata skor tuntutan mental responden yaitu sebesar 2,94 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 2,55-3,32. Nilai minimum yaitu 1,60 dan nilai maksimum yaitu 4,00.

D. Faktor Aktivitas di Luar Pekerjaan

Rata-rata skor aktivitas di luar pekerjaan yang dimiliki responden yaitu sebesar 1,58 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 1,29-1,87. Nilai minimum yaitu 1,00 dan nilai maksimum yaitu 3,00.

E. Faktor Dukungan Sosial

Rata-rata skor dukungan sosial yang dimiliki responden yaitu sebesar 3,97 dengan tingkat kepercayaan 95% berada pada rentang 3,82-4,12. Nilai minimum yaitu 3,00 dan nilai maksimum yaitu 4,25.

3.3 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis data yang dilakukan menggunakan dua jenis uji yaitu korelasi *Rank Spearman* untuk seluruh variabel kecuali variabel jenis kelamin menggunakan uji *Fisher*. Ada beberapa faktor yang tidak dilakukan analisis hubungan ini seperti shift kerja dan status pernikahan karena

seluruh pegawai bekerja dengan tidak shift dan seluruh pegawai berstatus menikah.

Penyebab stres kerja dilihat dari kuatnya hubungan antara faktor penyebab stres dengan tingkat stres kerja.

Tabel 1. Hubungan Stres Kerja dengan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Variabel	Koefisien Korelasi	P Value
Faktor Individual		
Jenis Kelamin	-	0,605
Umur	+ 0,508	0,814
Jumlah Anak	- 0,355	0,136
Masa Kerja	+ 0,224	0,357
Kepribadian Tipe A	+ 0,846	0
Penilaian Diri	- 0,753	0
Faktor Pekerjaan		
Kebisingan	+0,069	0,779
Pencahayaannya	+ 0,478	0,039
Suhu	+ 0,056	0,821
Ventilasi	+ 0,391	0,098
Konflik Peran	+ 0,842	0
Ketaksamaan Peran	+ 0,778	0
Konflik Interpersonal	+ 0,869	0
Ketidakpastian Pekerjaan	+ 0,369	0,12
Kurangnya Kontrol	- 0,695	0,001
Kurangnya Kesempatan Kerja	- 0,495	0,031
Jumlah Beban Kerja	+ 0,902	0
Variasi Beban Kerja	+ 0,883	0
Tanggung Jawab Terhadap Pekerja Lain	+ 0,429	0,067
Kemampuan yang Tidak Digunakan	+ 0,902	0
Tuntutan Mental	+ 0,810	0
Aktivitas di Luar Pekerjaan	+ 0,195	0,424
Dukungan Sosial	- 0,544	0,016

A. Hubungan Antara Faktor Individual dengan Stres Kerja

1. Jenis Kelamin

Hasil uji Fisher pada Tabel. 1 didapatkan *p value* sebesar 1,000. Nilai *p value* > 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Karima (2014) yang menyatakan jenis kelamin tidak berhubungan dengan stres kerja.

2. Umur

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,058 yang artinya korelasi sangat lemah dan berpola positif artinya semakin bertambahnya umur maka akan semakin meningkatkan stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,814 (*p value* > 0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

3. Jumlah Anak

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu - 0,355 yang artinya korelasi sangat lemah dan berpola negatif artinya semakin bertambahnya jumlah anak maka akan semakin menurunkan stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,136 (*p value* > 0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara jumlah anak dengan stres kerja. Hal ini terjadi karena jumlah anak yang dimiliki rata-rata dalam jumlah sedikit yaitu 2 orang sehingga apabila terdapat efek stres yang timbul maka tingkat stres tidak berbeda signifikan dengan pekerja yang belum memiliki anak.

4. Masa Kerja

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,224 yang artinya korelasi sangat lemah dan berpola positif artinya semakin bertambahnya masa kerja maka akan semakin meningkatkan stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,357 (*p value* > 0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.

5. Kepribadian Tipe A

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,846 yang artinya korelasi sangat kuat dan berpola positif artinya semakin bertambah kepribadian tipe A maka akan semakin meningkatkan stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,000 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara kepribadian tipe A dengan stres kerja. Individu yang memiliki kepribadian tipe A cenderung bersifat kompetitif, ambisius, tidak sabar, agresif dan sangat kritis. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tejasurya (2010) pada karyawan pra purna karya di Damatex, kepribadian tipe A berpengaruh terhadap stres.

6. Penilaian Diri

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu - 0,753 yang artinya korelasi kuat dan berpola negatif artinya semakin tinggi penilaian diri maka akan semakin mengurangi stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,000 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara penilaian diri dengan stres kerja.

Penilaian diri adalah persepsi individu terhadap kemampuan, keberhasilan dan kelayakan dirinya.

B. Hubungan Antara Faktor Pekerjaan dengan Stres Kerja

1. Kebisingan

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,069 yang artinya korelasi sangat lemah dan berpola positif artinya semakin tinggi kebisingan maka akan semakin meningkatkan stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,779 (*p value* > 0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara kebisingan dengan stres kerja. Hal ini terjadi karena jumlah responden yang menyatakan tempat kerja bising lebih sedikit dibandingkan yang menyatakan tempat kerja tidak bising. Sehingga tidak terlihat adanya hubungan yang signifikan.

2. Pencahayaan

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,478 yang artinya korelasi cukup dan berpola positif artinya semakin buruk keadaan pencahayaan maka akan semakin meningkatkan stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,039 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara pencahayaan dengan stres kerja.

3. Suhu

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,056 yang artinya korelasi sangat lemah dan berpola positif artinya semakin buruk keadaan suhu maka akan semakin meningkatkan stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,821 (*p value* > 0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara suhu dengan stres kerja.

4. Ventilasi

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,098 yang artinya korelasi cukup dan berpola positif artinya semakin buruk keadaan ventilasi maka akan semakin meningkatkan stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,391 (*p value* > 0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara ventilasi dengan stres kerja.

5. Konflik Peran

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,842 yang artinya korelasi sangat kuat dan berpola positif artinya semakin meningkat konflik peran maka akan semakin meningkat stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,000 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara konflik peran dengan stres kerja. Konflik peran biasanya terjadi pada individu ketika tingginya harapan organisasi terhadap diri mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indrawan (2009) yang menyatakan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh positif pada stres kerja.

6. Ketaksaan Peran

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,778 yang artinya korelasi sangat kuat dan berpola positif artinya semakin meningkat ketaksaan peran maka akan semakin meningkat stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,000 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara ketaksaan peran dengan stres kerja. Ketaksaan peran terjadi ketika tidak tersedia cukup informasi mengenai perilaku yang diharapkan dari organisasi. Ketidapahaman pekerja terhadap peran yang harus dijalankan akan menimbulkan stres

7. Konflik Interpersonal

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,869 yang artinya korelasi sangat kuat dan berpola positif artinya semakin meningkat konflik interpersonal maka akan semakin meningkat stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,000 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja. Konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi yang terjadi pada diri seseorang dengan rekan kerja, klien ataupun atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) yang menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif terhadap stres kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

8. Ketidakpastian Pekerjaan

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,369 yang artinya korelasi sedang dan berpola positif artinya semakin bertambah ketidakpastian pekerjaan maka akan semakin meningkat stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,120 (*p value* > 0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara ketidakpastian pekerjaan dengan stres kerja.

9. Kurangnya Kontrol

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu - 0,695 yang artinya korelasi kuat dan berpola negatif artinya semakin bertambah kurangnya kontrol maka akan semakin meningkat stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Ketika permintaan dari lingkungan tidak mampu dipenuhi maka individu akan merasa sulit melakukan kontrol terhadap dirinya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,001 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara kurangnya kontrol dengan stres kerja.

10. Kurangnya Kesempatan Kerja

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu - 0,495 yang artinya korelasi sedang dan berpola negatif artinya semakin bertambah kurangnya kesempatan kerja maka akan semakin mengurangi stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,031 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara kurangnya kesempatan kerja dengan stres kerja.

10. Jumlah Beban Kerja

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,902 yang artinya korelasi sangat kuat dan berpola positif artinya semakin bertambah jumlah beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,000 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara jumlah beban kerja dengan stres kerja.

11. Variasi Beban Kerja

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,883 yang artinya korelasi sangat kuat dan berpola positif artinya semakin bertambah variasi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,000 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara variasi beban kerja dengan stres kerja.

12. Tanggung Jawab terhadap Pekerja Lain

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,429 yang artinya korelasi sedang dan berpola positif artinya semakin bertambah tanggung jawab terhadap pekerja lain maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,067 (*p value* > 0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara tanggung jawab terhadap pekerja lain dengan stres kerja.

13. Kemampuan yang Tidak Digunakan

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,902 yang artinya korelasi sangat kuat dan berpola positif artinya semakin bertambah kemampuan yang tidak digunakan maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,000 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara kemampuan yang tidak digunakan dengan stres kerja. Kemampuan yang tidak digunakan berkaitan dengan kondisi pekerja yang memiliki kemampuan yang banyak untuk melakukan suatu pekerjaan tetapi kemampuan tersebut tidak digunakan karena sudah menggunakan alat bantu atau adanya pekerja lain yang melakukan tugas tersebut.

14. Tuntutan Mental

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,810 yang artinya korelasi sangat kuat dan berpola positif artinya semakin bertambah tuntutan mental maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,000 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara tuntutan mental dengan stres kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hernama, dkk (2014) yang menyatakan bahwa tuntutan mental merupakan faktor pemicu stres kerja pada pekerja back office Bank Jabar Banten.

C. Hubungan Antara Aktivitas di Luar Pekerjaan dengan Stres Kerja

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu 0,195 yang artinya korelasi sangat lemah dan berpola positif artinya semakin bertambah aktivitas di luar pekerjaan maka akan semakin tinggi stres kerja yang

dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,424 (*p value* > 0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak ada hubungan antara aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Ariyanto, dkk (2015) yang menyatakan bahwa aktivitas di luar pekerjaan merupakan faktor pemicu stres pada masinis daerah operasi II Bandung. Hal ini dapat terjadi karena rendahnya aktivitas diluar pekerjaan yang dirasakan pegawai. Sehingga aktivitas di luar pekerjaan cenderung tidak mempengaruhi stres kerja yang dialami.

D. Hubungan Antara Faktor Dukungan Sosial dengan Stres Kerja

Nilai koefisien korelasi pada Tabel. 1 yaitu -0,544 yang artinya korelasi kuat dan berpola negatif artinya semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami dan sebaliknya. Nilai *p value* yang dihasilkan yaitu 0,016 (*p value* < 0,05) sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodiansyah (2014) menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan Solopos.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan :

1. Pegawai yang mengalami stres kerja sebanyak 9 orang dan tidak stres sebanyak 10 orang.
2. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin, umur, jumlah anak, masa kerja, kebisingan, suhu, ventilasi, ketidakpastian pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerja lain, faktor aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja.
3. Penyebab sstres kerja pada karyawan BPBD kota Cilegon adalah kepribadian tipe A, penilaian diri, pencahayaan, konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol, kurangnya kesempatan kerja, jumlah beban kerja, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, tuntutan mental, faktor dukungan sosial dengan stres kerja .

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, Arif, Caecilia Sri Wahyuning dan Arie Desrianty . 2015. Analisis Tingkat Stres dan Performansi Masinis Daerah Operasi II Bandung. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*. Vol. 3 No. 1
- Dewi, I Gusti Ayu dan Wibawa I Made A. 2016. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Managemen*. Vol 5 No.8
- Dodiansyah, Khafidh Athma. 2014. Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan Solopos. (*Skripsi*). Surakarta : Jurusan Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Indrawan, Rifky. 2009. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja dengan Ketidakpastian dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (*Skripsi*). Surakarta: Jurusan Manajemen Universitas Sebelas Maret
- Hernama, Mila Julyani, Caecilia Sri Wahyuning dan Yuniar. 2014. Usulan Strategi Minimasi Stres Kerja pada Pekerja Back Office Bank Jabar Banten Berdasarkan Galvanic Skin Response, Visual Analog Scale, dan NIOSH General Job Stress Questionnaire. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*. Vol. 2 No. 3
- Karima, Asri. 2014. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di PT X Tahun 2014. (*Skripsi*). Jakarta : Jurusan Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- NIOSH. 1999. Stres At Work What Can Be Done About Job Stress?. [*Cited: 01 Agustus 2017*]. Available from:URL;<https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>
- Tejasurya, Michael Arviano. 2010. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pra Purna Karya Di Damatex Salatiga. (*Skripsi*). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana
- Widyasari, Jhohana Kurnia. 2010. Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta. (*Skripsi*). Surakarta: Jurusan Kesehatan Kerja Universitas Negeri Sebelas Maret

6. UCAPAN TERIMAKASIH

Pada penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Cilegon yang telah memberi dukungan dan membantu kelancaran terselesaikannya penelitian.