

ANALISIS GEJALA STRESS KERJA PADA SAAT *WORK FROM HOME*

I Wayan Gede Suarjana¹, Suehartono Syam², Bastian Rikardo Parhusip³, dan Richard Andreas Palilingan⁴

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Manado
Surel: iwg.suarjana@unima.ac.id ,

²Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Manado
Surel: richardpalilingan@unima.ac.id

³Program Studi Pendidikan Bimbingan Konseling, Universitas Negeri Manado
Surel: suehartonosyam@unima.ac.id

⁴Jurusan Pendidikan Teknik Mesin, Universitas Negeri Manado
Surel: bastianrikardo@unima.ac.id

ABSTRACT

Work stress is an imbalance of task demands with a person's work ability that causes tension through physical and emotional responses. The purpose of this study is for the symptoms of work stress workers at work from home. The research method used is quantitative descriptive with a cross-sectional design. The sample in this study was 63 employees who had filled out the research instrument. The research instrument used is an online questionnaire filled out through Google Form through the WhatsAppGroup platform. Variable stress symptoms use two stressor indicators, namely work environment factors and workload. The level of stress with a high category was felt by respondents aged 50 years and above with an average stressor of 3.83 for workload stressors, and a work environment of 3.57, and those who had Master Degree education with a high stress level category had an average of 3.8 for work environment stressors and an average of 3.83 for workload stressors.

Keywords: *work from home; occupational health; work environment; workload; symptoms of work stress.*

ABSTRAK

Stress kerja merupakan ketidakseimbangan tuntutan tugas dengan kemampuan kerja seseorang yang menimbulkan ketegangan melalui respon fisik dan emosional. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis gejala stress kerja pekerja pada saat *work from home*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan rancangan *cross-sectional*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 Pegawai yang telah mengisi instrument penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner online yang diisi melalui *Google Form* melalui platform *WhatsAppGroup*. Variabel gejala stress menggunakan dua indicator stressor yaitu faktor lingkungan kerja dan beban kerja. Tingkat stress dengan kategori tinggi dirasakan oleh responden dengan umur 50 tahun keatas dengan stressor rerata 3,83 untuk stressor beban kerja, dan lingkungan kerja sebesar 3,57, dan yang memiliki pendidikan Strata 2 (S2) dengan kategori tingkat stress tinggi memiliki rerata 3,8 untuk *stressor* lingkungan kerja dan rerata 3,83 untuk *stressor* beban kerja.

Kata Kunci: *work from home; kesehatan kerja; lingkungan kerja; beban kerja; gejala stress kerja*

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia, *Work from Home* (WFH) belum menjadi budaya kerja suatu organisasi, dan masih ada beberapa organisasi yang menawarkan keleluasaan bekerja secara fleksibel bagi pegawainya terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain itu, di era revolusi industri saat ini, kemajuan teknologi informasi telah banyak mengubah tatanan kerja dan budaya organisasi, menuntut organisasi untuk berubah dari segala aspek untuk menetapkan strategi keunggulan bersaingnya sendiri. Tuntutan pelayanan khusus kepada masyarakat tentunya menjadi prioritas penting bagi banyak organisasi, karena perkembangan teknologi dan informasi tidak hanya mempengaruhi organisasi, tetapi juga mengubah gaya hidup dan kehidupan sosial masyarakat. Saat ini, teknologi telah mengubah sikap serta kehidupan sosial masyarakat, dan dalam banyak pekerjaan yang tidak lagi berfokus pada gender tetapi pada keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia, perbedaan jenis kelamin tidak lagi menjadi batas kualifikasi dan norma (Kumar & Aithal, 2016).

Namun, mereka melakukan WFH bukan karena minimnya fasilitas kantor yang disediakan perusahaan, melainkan untuk mencegah penyebaran COVID-19 yang kini semakin meningkat. Pada kenyataannya, WFH tidak sepenuhnya dipahami oleh karyawan dan umumnya banyak menimbulkan dilema, seperti anggapan bahwa rumah adalah tempat istirahat selama bekerja di kantor. Dilema ini bisa menimbulkan konflik keluarga, padahal WFH memberikan keleluasaan waktu dan tempat (McCloskey, 2018). Namun, WFH memiliki kekurangan seperti kinerja tim yang kurang dan sistem pengawasan yang kurang optimal, serta terlepas dari kekurangan tersebut, hasil penelitian juga menunjukkan fleksibilitas dan keleluasaan yang diterapkan pada saat WFH bagi karyawan dalam pekerjaannya tanpa diawasi langsung oleh atasan (Suarjana, et. al., 2022)

Work From Home (WFH) ialah aktivitas kerja karyawan dari rumah. Aktivitas kerja dari rumah ialah usaha industri dalam menjamin keamanan kesehatan karyawan dari wabah pandemic COVID-19 serta patuh terhadap peraturan pemerintah terpaut kebijakan bekerja dari rumah (Rakha, 2021). Keuntungan *work from home* yaitu tidak perlu mengeluarkan ongkos transportasi atau biaya bensin. Tidak terjebak kemacetan sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam bekerja. Dapat meminimalisir tingkat stress kerja yang dialami, salah satu pemicu stress ialah menumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Jika pegawai dapat mengelola waktu dengan baik, *Work From Home* tentu tidak akan menjadi masalah. Ketika stress yang dirasakan tak menjadi beban, tentu saja produktivitas kerja akan meningkat (Purwanto, 2020). Kelemahan dari bekerja dari rumah adalah hilangnya motivasi. Misalnya, alasannya beragam seperti suasana kerja tidak sesuai harapan, suasana rumah tidak seperti kantor, teralihkannya oleh media sosial dan hiburan lainnya. Ketika seseorang kehilangan motivasi dalam bekerja, lebih baik istirahat dan tidak memaksakan diri (Purwanto, 2020).

Stress kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu terhadap lingkungan kerja yang memberikan tekanan secara fisiologis, psikologis dan sikap individu yang dirasa mengancam (Hayati, Maslihah, & Musthofa, 2020). Gejala stress kerja dibagi menjadi 3 kategori, yaitu; a) gejala fisik yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada *metabolism* organ tubuh seperti denyut jantung meningkat, tekanan darah meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang kita alami harus diwaspadai; 2) gejala psikologis yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, kebosanan, cepat marah dll; 3) gejala perilaku yaitu perubahan-perubahan dimana produktivitas seseorang menurun, absen meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum-minuman keras, tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang. (Marihhot, 2009). Gejala stress kerja dikelompokkan ke dalam 3 aspek yaitu; 1) gejala fisiologikal, yang termasuk dalam simpton-simpton ini yaitu sakit perut, detak jantung meningkat dan sesak nafas, tekanan darah meningkat, sakit kepala, serangan jantung; 2) gejala psikologikal. Aspek-aspek stress kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu *operational stressor* dan *organizational stressor*. *Operational stressor* merupakan stresor terkait pekerjaan, yaitu kemungkinan insiden traumatis saat melakukan tugas. Stres operasional tidak hanya disebabkan oleh tekanan di lingkungan kerja, tetapi juga dalam kehidupan keluarga. *Organizational stressor* merupakan tekanan yang berkaitan dengan organisasi dan budaya kerja di mana mereka bekerja. Stresor organisasi dapat berasal dari komandan otoriter atau kurangnya keterampilan komunikasi yang efektif. (Hayati et al., 2020).

Adapun pemicu adanya stress kerja diantaranya yaitu faktor lingkungan. Keadaan lingkungan organisasi yang tunduk pada perubahan yang tidak pasti dapat menyebabkan tekanan seperti perilaku atasan, sinergi, keamanan dan keselamatan di tempat kerja. (Robbins dalam Hayati et al., 2020). Faktor lain yang menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu faktor organisasi yang termasuk tuntutan pekerjaan atau tugas yang berlebihan (Robbins dalam Hayati et al., 2020). Beban kerja yang berlebihan dikaitkan dengan kesehatan mental yang buruk, seperti depresi, kelelahan mental dan kelelahan fisik, serta tingkat kebugaran fisik yang lebih rendah. (Bowling

et al. dalam Hayati et al., 2020). Adapun faktor individual yang meliputi kehidupan pribadi seseorang, seperti masalah keluarga, ekonomi dan karakteristik kepribadian orang itu sendiri (Robbins, dalam Hayati et al., 2020).

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis gejala stress kerja selama *work from home*.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Responden dalam penelitian ini sebanyak 63 Orang Pegawai ‘X’ Sulawesi Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner *online* 5 skala *likert* melalui *platform google form* yang disebar melalui *Group WhatsApp* pegawai ‘X’ Sulawesi Utara. Pengukuran yang dilakukan meliputi faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan gejala stress, kuesioner yang diadopsi dari *Lynn Holdsworth the Psycological of teleworking, Manchester University* untuk mengukur faktor lingkungan kerja, kuesioner dari *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire, Organizational Science and Human* untuk mengukur beban kerja, kuesioner dari *Hunsaker & Cook, Manging Oraganizational Behavior, Addison Wesley Pub. Comp America* untuk mengukur gejala stress. Pengumpulan data dilakukan mulai dari bulan Mei 2021-Agustus 2021.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data karakteristik responden

	Karakteristik Responden (n=63)	Frekuensi	Persentase
Umur	22-29	28	44,4
	30-39	20	31,7
	40-49	12	19,0
	>50	3	4,8
Jenis Kelamin	Laki-Laki	29	46,0
	Perempuan	34	54,0
Durasi Kerja	1-8 Jam	56	88,9
	9-16 Jam	7	11,1
Pengalaman Kerja	<2 Tahun	6	9,5
	<5 Tahun	20	31,7
	<10 Tahun	10	15,9
	>10 Tahun	27	42,9
Pendidikan	SMA/SMK	6	9,5
	S1	47	74,6
	S2	8	12,7
	Akademi	2	3,2
Status Pernikahan	Menikah	39	61,9
	Belum Menikah	24	38,1
Status Hidup	Sendiri/Kost	26	41,3
	Keluarga	37	58,7

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas, menunjukkan frekuensi karakteristik dari 63 responden menunjukkan frekuensi yang dilihat dari karakteristik Umur dengan frekuensi paling besar yaitu 28 responden ada pada umur 22-29 tahun dengan persentase 44,4% sedangkan yang paling kecil ada pada umur 50 tahun keatas yaitu dengan persentase 4,8%, Jenis kelamin dengan persentase laki-laki sebesar 46%, dan Perempuan sebesar 54%, dilihat dari durasi kerja selama WFH 1-8 jam kerja sebesar 88,9%, dan pada 9-16 jam dengan persentase 11,1%, pengalaman kerja yang paling banyak berada lebih dari 10 tahun kerja sebesar 42,9%, yang terendah dengan pengalaman kerja kurang dari 2 tahun sebesar 9,5%, dari tingkat pendidikan yang paling besar dengan lulusan strata 1 (S1) sebesar 74,6% dan yang paling rendah lulusan pendidikan dari akademi sebesar 3,2%, status pernikahan yang paling tinggi dengan status menikah sebesar 61,9%, serta dilihat dari status hidup yang paling tinggi ada pada status tinggal dengan keluarga sebesar 58,7%.

Menurut Suerni, (2012) semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula keterampilan dan pengetahuan untuk mengendalikan stres. Hal ini dikarenakan orang yang terdidik memiliki kemampuan dan kecerdasan untuk mengolah informasi ketika melakukan tugas-tugas yang sulit. (Suerni, 2012).

Analisis Tingkat Gejala Stress Kerja

Tabel tingkat gejala stress kerja responden pada saat *work from home* dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil tingkat gejala stress berdasarkan karakteristik responden

Karakteristik Responden	Variabel	Stressor		Gejala Stress	Rerata	Keterangan
		Lingkungan Kerja	Beban Kerja			
Umur	22-29 Tahun	3,48	3,56	2,91	3,32	Sedang
	30-39 Tahun	3,44	3,39	2,69	3,17	Sedang
	40-49 Tahun	3,11	3,06	2,66	2,94	Sedang
	>50 Tahun	3,57	3,83	3,54	3,65	Tinggi
Jenis Kelamin	Laki-Laki	3,27	3,39	2,72	3,13	Sedang
	Perempuan	3,62	3,46	2,91	3,33	Sedang
Durasi Kerja	1-8 Jam	3,4	3,38	2,83	3,20	Sedang
	9-16 Jam	3,43	3,82	2,71	3,32	Sedang
Pengalaman Kerja	<2 Tahun	3,24	3,92	2,9	3,35	Sedang
	<5 Tahun	3,54	3,45	2,93	3,31	Sedang
	<10 Tahun	3,43	3,35	3,08	3,29	Sedang
	>10 Tahun	3,33	3,32	2,63	3,09	Sedang
Pendidikan	SMA/SMK	3,24	2,72	2,42	2,79	Sedang
	S1	3,34	3,35	2,78	3,16	Sedang
	S2	3,8	3,17	3,27	3,63	Tinggi
	Akademi	3,79	3,17	3,25	3,40	Sedang
Status Pernikahan	Menikah	3,38	3,33	2,74	3,15	Sedang
	Belum Menikah	3,43	3,57	2,96	3,32	Sedang
Status Hidup	Sendiri/Kost	3,4	3,61	2,92	3,31	Sedang
	Keluarga	3,4	3,3	2,75	3,15	Sedang

Pada Tabel 2 menunjukkan tingkat gejala stress yang dirasakan berdasarkan karakteristik responden didapatkan bahwa karakteristik responden dengan umur 50 tahun keatas dengan rerata stress kerja sebesar 3,65 yang termasuk dalam kategori tingkat stress tinggi. Sedangkan responden dengan pendidikan Strata 2 (S2) didapatkan rerata tingkat stress sebesar 3,63 yang

termasuk dalam kategori stress kerja tinggi. Dilihat dari variabel *stressor* pada karakteristik responden dengan umur 50 tahun keatas yang terpapar stress kerja dengan kategori tinggi, dimana untuk *stressor* lingkungan kerja didapat rerata sebesar 3,57 sedangkan untuk *stressor* beban kerja dengan rerata 3,83. Kemudian dilihat dari karakteristik pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan S2 terpapar *stressor* lingkungan kerja dengan rerata 3,80 dan terpapar *stressor* beban kerja berada pada rerata 3,17.

Jika dilihat dari data *stressor* yang disebabkan oleh keadaan atau kondisi lingkungan kerja, dialami pekerja yang memiliki pendidikan di jenjang akademi sebesar 3,79. Ini disebabkan karena ini merupakan akibat dari ketidakpastian teknologis yang dimana menurut Robbins, (2003) menyatakan faktor lingkungan kerja yang berupa ketidakpastian teknologis yang meliputi ketrampilan dan pengalaman seseorang yang sangat pendek mengakibatkan melakukan pekerjaan menjadi lama untuk diselesaikan dan akibatnya penundaan kerja yang berangsur lama, ketidak pastian tersebut menyebabkan stress kepada seorang pekerja. Ini semua berakibat pada menurunnya produktivitas kerja yang dimana dari hasil penelitian terdapat 24,32% responden mengalami penurunan produktivitas kerja.

Sedangkan pada *stressor* beban kerja yang dirasakan pekerja dengan pengalaman kerja kurang dari 2 tahun. Ini semua dikarenakan beban kerja yang diterima selama WFH dari *task* (tugas) yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan dari tugas yang bersifat mental meliputi tanggungjawab yang besar, kompleksitas pekerjaan yang dilakukan, emosi pekerja selama WFH dan waktu kerja dan lingkungan kerja psikologis. Dan dari faktor internal yang meliputi faktor somatis yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan pekerja yang dapat berpotensi menimbulkan *stressor* berupa beban kerja berlebihan (Tarwaka, Solikhul, & Sudiajeng, 2004).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa responden dengan umur 50 tahun keatas dan reponden dengan tingkat pendidikan S2 termasuk dalam kategori tinggi. *Stressos* lingkungan yang paling tinggi dirasakan oleh responden dengan tingkat pendidikan pada tingkat Akademi, sedangkan *stressor* beban kerja yang paling tinggi dirasakan oleh responden dengan pengalaman kerja kurang dari 2 tahun.

Saran yang dapat diberikan untuk mencegah terjadinya stress kerja pada saat *work from home* ialah berupa. Strategi pengendalian yang harus diterapkan oleh pekerja selama *work from home* yaitu penerapan *work-life balance*. Bekerja harus dijalankan secara seimbang dengan aktivitas kehidupan lainnya. Pertimbangan dalam menerapkan *work life balance* dapat berupa fleksibilitas jam kerja, pembagian dan pengorganisasian pekerjaan, serta melakukan pengendalian terhadap faktor individu dan organisasi kerja yang menjadi *stressor*.

REFERENSI

- Arwin, Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy. (2019). Analisis stress kerja pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *SAINTEKS 2019*, 75–78.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2021) Retrieved January 3, 2021, from website: <https://www.bps.go.id/>
- Fahreza, Rakha (2021). Wfh artinya konsep pekerjaan yang dikerjakan di rumah ketahui untung ruginya. 20 Juli. <https://www.merdeka.com/jatim/wfh-artinya-konsep-pekerjaan-yang-dikerjakan-dirumahketahui-untung-ruginya-kl.html>
- Fitriani. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan shift kerja sebagai variabel moderating pada pekerja pengumpul tol pt. margautama nusantara makassar (Skripsi). Universitas Hasanuddin, Makassar.

- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stress kerja pada polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96–103.
- Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2016). Workplace flexibility: integrating employer and employee perspectives to close the research–practice implementation gap. *The Oxford Handbook of Work and Family*.
- Kumar, P. M. S., & Aithal, D. P. S. (2016). Working from home - a transition in the concept of workplace. 6.
- Marihot. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *Grasindo*.
- McCloskey, D. W. (2018). An Examination of the Boundary Between Work and Home for Knowledge Workers. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 9(3). <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018070102>
- Perdana, R. (2020). Analisis dampak work from home terhadap gejala stress dan keluhan otot rangka (Skripsi). Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi dampak work from home (wfh) terhadap kinerja guru selama pandemi covid-19. 2(1), 92–100.
- Robbins, S. P. (2003). Perilaku Organisasi (1st ed.). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Suerni, T. (2012). Analisa faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres perawat iic di rsu di jawa tengah. *Fakultas Ilmu Keperawatan Program Studi Magister Keperawatan Peminatan Magister Keperawatan Peminatan Keperawatan Jiwa*, Depok.
- Suarjana, I., (2020). Analisis beban kerja mahasiswa praktikum parasitologi di program studi ilmu kesehatan masyarakat universitas negeri manado. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 6(1), Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jei/article/view/60730> DOI: <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v4i1.434>
- Suarjana, et. al. (2022). Impact of work from home on work stress symptoms in employees x of north sulawesi province. *International Journal of Science and Society*. 4(1). Retrieved from <https://ijsoc.goacademica.com/index.php/ijsoc/article/view/434>
- Suarjana, I., Pomalingo, F., Parhusip, B.R., Ataufiq, M.M., (2021). Application of ergonomic aspects to the welding practice in special children’s guidance institution class ii tomohon north sulawesi indonesia. *Asia pasific Environmental and Occupational Health Journal*. 7(2). Retrieved from <http://apeohjournal.org/index.php/v/issue/view/17>
- Tarwaka, Solikhul, H. A., & Sudiajeng, L. (2004). Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan dan produktivitas. Surakarta: *UNIBA Press*.
- Zulkifli, Shinta, T. R., & Akbar, S. A. (2019). Hubungan usia, masa kejadian beban kerjadengan stres kerja pada karyawan service well company pt. elnusa tbk wilayah muara badak. *Kesmas Uwigama: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1).