**HUB UNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI B ALAI PELAYANAN SOSIAL TRESNA WERDHA DINAS SOSIAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMANDS AND WORK STRESS ON SOCIAL SERVICE CENTER EMPLOYEES TRESNA WERDHA SOCIAL DEPARTMENT OF YOGYAKARTA SPECIAL REGION***

Nurkholis Taufik Novarudin1, Domnina Rani PR2, Nina Fitriana3

123Fakultas Ps ikologi, Univers itas Mercu Buana Yogyakarta

email: [nurkholis taufiknovarudin381@gmail.c om](mailto:nurkholistaufiknovarudin381@gmail.com)

Telp/WA : 085773156206

**Abs trak**

Stres kerja dapat dialami oleh s etiap karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, s alah s atunya adalah faktor *job demands*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan s tres kerja pada pegawai BPSTW Dinas Sos ial Yogyakarta. Hipotes is penelitian ini adalah terdapat hubungan pos itif antara *job demands* dengan s tres kerja pada pegawai BPSTW Dinas Sos ial Yogyakarta. Subjek penelitian ini s ebanyak 120 pegawai BPSTW Dinas Sos ial Yogyakarta . Pengumpulan data penelitian menggunakan alat ukur s kala s tres kerja dan s kala *job demands*. Metode analis is data menggunakan korelas i Pears on *product moment*. Has il penelitian menunjukkan terdapat hubungan pos itif dan s iginifikan antara *job demands* dengan s tres kerja. Has il penelitian ini juga menunjukkan kontribus i *job demands* terhadap s tres kerja s ebes ar 11,6%.

***Kata kunci*** *: job demands, stres k erja, pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyak arta*

***Abstract***

*Work stress can be experienced every employee which is in fluenced various factors, one which is job demands. Purpose this study was to determine relationship between job demands and job stress on employees of BPSTW Yogyak arta Social Service. Hypothesis this research is a positive relationship between job demands and job stress on employees of Yogyak arta Social Service Bureau Social Affairs. Subjects this study were 120 employees of BPSTW Yogyak arta Social Service. Collecting research data using a work stress scale and job demands scale. Data analysis method uses Pearson product moment correlation. Results showed that there was a positive and significant relationship between job demands and job stress. Results this study also show that contribution job demands to job stress is 11.6%.*

***Keywords****: job demands, job stress, BPSTW employees Yogyak arta Social Service*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan yang disesuaikan pada tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi

bekerja dan berkembang (Mangkunegara,

2013).

Pencapaian tujuan kerja suatu organisasi tidak dapat lepas dari peran setiap karyawan yang menjadi penggerak. Namun dalam pencapaian tersebut tidak dapat lepas juga dari beragam dinamika masalah yang dihadapi karyawan, misalnya stres kerja pada karyawan (Luthans & Jonathan, 2014). Stres adalah bagian yang

tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sehari-hari (Senguputa & Senguputa, 2017).

Menurut Wu dkk (2018) stres kerja

adalah reaksi individu terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia untuk menangani pekerjaan. Wu dkk (2018) juga menyebutkan dimensi stres kerja melpitui; dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi peran manajemen, dimensi hubungan interpersonal, dimensi gaya organisasi, dimensi pengembangan karir, dimensi konflik keluarga dan pekerjaan.

Hasil survei lembaga eksekutif kesehatan dan keselamatan di *United Kindom* atau HSE (*Health and Safety Executive*) menyebutkan stres, depresi, ansietas sebagai salah satu dari tujuh penyakit yang paling sering terjadi di tempat kerja, di mana karyawan yang mengalami stres dalam bekerja lebih banyak mengeluarkan biaya pelayanan kesehatan dibanding pekerja yang tidak mengalami stres dalam bekerja (Manulang, Ekawati, & Jayanti, 2019).

Survei Mercer Marsh Benefit (MMB) menyebutkan sebanyak 37% karyawan di Indonesia terindikasi stres kerja. Tingkat stres kerja karyawan terus meningkat. Namun secara global angka stres kerja karyawan di Indonesia lebih rendah dibanding negara lain di asia dan dunia (Situmorang, 2021).

Menurut Zaenal dkk (2014) stres kerja sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya untuk bekerja.

Stres kerja yang dirasakan karyawan

dapat mengancam kemampuan dan menganggu aktivitas pekerjaan (Azagba & Sharaf, 2011). Stres kerja dapat mempengaruhi jalan pikiran, emosi, dan kondisi fisik individu.

Menurut Siagian (2018) stres kerja

pada seseorang ditandai dengan tiga *fase*, yaitu; 1) *fase* sinyal (*alarm*) tingkat ini normal dari ketahanan individu, 2) *fase* perlawanan di mana individu mengalami keletihan, ketakutan dan ketegangan, dan 3) *fase* keletihan penurunan kesehatan mengkibatkan perubahan di dalam fungsi sistem kekebalan tubuh.

Menurut Selye (dalam Mangkunegara, 2013) stres kerja dari sisi positif dapat dijadikan sebagai dorongan bagi individu untuk meningkatkan kinerja, dari sisi negatif stres kerja dapat membuat individu merasa tertekan yang mengakibatkan gangguan fisik dan psikologis (Beehr & Franz, 2014).

Hasil survei APA (*American Psychological Association* ) di Amerika Serikat pada tahun 2012 menyebutkan sebanyak 41% karyawan mengalami stres kerja akibat tekanan kerja dan beban kerja (Ramadhani & Etikariena, 2018).

Hasil penelitian Lalu & Lapian (2016) menyimpulkan stres kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Karyawan yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasa khawatir sehingga menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat rileks (Hasibuan, 2013).

Hasil survei *World Health*

*Organization* pada tahun 2014 menemukan sebanyak 440.000 kasus stres kerja di negara Inggris dengan kejadian kasus sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja atau sebesar 35% stres kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43% (WHO, 2014).

Kasus stres kerja karyawan di tempat

kerja terus meningkat akibat berbagai faktor, sebagaimana dijelaskan oleh psikolog klinis selaku direktur senior inovasi perawatan kesehatan APA (*American Psychological Association* ) bahwa sumber utama stres kerja pada karyawan adalah gaji kecil, jam kerja panjang, dan kurangnya kesempatan bagi karyawan mengembangkan karir (APA,

2021).

Stres kerja pada karyawan memberikan dampak negatif juga pada kinerja dan produktivitas yang pada akhirnya menyebabkan karyawan memilih untuk berhenti kerja (Zaenal dkk, 2014). Terjadinya stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi di mana karyawan menghadapi tugas pekerjaan yang tidak bisa dijangkau kemampuannya. Misalnya

perusahaan menuntut karyawan harus kerja ekstra demi memenuhi target perusahaan, keadaan tersebut sangat memungkinkan karyawan akan terkena stres dalam bekerja (Handoko, 2008).

Menurut Luthans (2011) stres kerja

pada karyawan dapat terjadi dalam semua sektor kerja organisasi. Pendapat Luthans tersebut dapat dipahami bahwa stres kerja dapat melanda setiap pekerja. Tidak terkecuali stres kerja pada pegawai yang bekerja di balai pelayanan sosial.

Hasil penelitian Alzheimer (2004)

menyimpulkan sebanyak 40% pegawai yang bekerja di balai pelayanan sosial mengalami stres kerja karena pegawai merasa jam kerja lebih lama, beban kerja meningkat, kurang mendapatkan jam istirahat, dan tak jarang pegawai harus menyelesaikan dua atau tiga pekerjaan dalam waktu yang bersamaan. Misalnya pegawai balai pelayanan sosial dituntut mengurus klien lanjut usia (selanjutnya disebut lansia) yang di rawat di panti jompo maupun klien lansia yang juga memerlukan perawatan secara mandiri di rumah atau di luar panti jompo.

Menurut Marsaoly (2001) idealnya penanganan klien lansia di balai pelayanan sosial panti jompo adalah 5 orang klien lansia di tangani 1 orang pegawai pelayanan sosial, akan tetapi di Indonesia masih ada ketidakseimbangan antara jumlah tenaga sosial dengan warga binaan sosial dalam suatu lembaga sosial.

Hasil penelitian Varasinta (2021) menyimpulkan sebanyak 74% pegawai pelayanan sosial mengalami stres kerja ditandai dengan gejala sering mengeluh sakit kepala, lelah kerja, pola tidur dan makan jadi tidak teratur.

BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta

merupakan balai pelayanan sosial yang bertugas memberikan pelayanan kepada warga binaan yakni klien lansia yang membutuhkan perawatan guna memperoleh kehidupan yang layak di masa tua.

BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta

ada dua unit, yaitu BPSTW Budi Luhur bertempat di Jalan Kasongan No.223, Kajen, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul, dan BPSTW Abiyoso, bertempat di Jalan Kaliurang km 17,5 Pakem, Sleman. Kedua unit BPSTW tersebut mempunyai tugas memberikan bimbingan dan pelayanan bagi lansia terlantar agar mendapatkan kehidupan secara baik dan terawat dalam kehidupan masyarakat di balai pelayanan BPSTW Dinas Sosial (Sumber: Data Dinas Sosial Yogyakarta, 2022).

Data BPSTW Dinas Sosial

Yogyakarta mencatat total lansia terlantar di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun

2019 sebanyak 37.442 jiwa jumlah tersebut cenderung meningkat terhitung mulai tahun

2016. Kapasitas BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta hanya mampu menampung sebanyak 200 jiwa lansia. Namun pada tahun 2022 jumlah lansia yang di tangani BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta sebanyak

216 jiwa lansia dengan jumlah pegawai

BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta sebanyak

120 orang.

Jumlah pegawai tersebut tidak sebanding dengan banyaknya klien lansia yang harus ditangani sehingga pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta dituntut ekstra kerja memberikan pelayanan sosial kepada warga binaan lansia (Sumber: Data Dinas Sosial Yogyakarta, 2022).

Tugas pokok dan fungsi BPSTW

Dinas Sosial Yogyakarta adalah menyusun program layanan bagi warga binaan, menyelenggarakan ketatausahaan, menyusun pedoman teknis pemberian pelayanan, perlindungan, jaminan sosial bagi lansia hingga pelaksanaan *monitoring* warga binaan yang tinggal di luar lingkungan BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta agar tetap mendapatkan binaan dalam kehidupan sehari-hari (Sumber: Data Dinas Sosial, 2022).

Keunikan dari BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta adalah secara khusus bertugas memberikan pelayanan sosial kepada warga binaan. Jenis kegiatan binaan meliputi; kesenian, pola hidup sehat dan mandiri, penguatan spritual dan lain-lainnya. Jabatan kerja pegawai BPSTW terdiri dari seksi perlindungan dan jaminan sosial, sub bagian tata usaha, kelompok jabatan fungsional (dokter, pekerja sosial, dan perawat), pramu bakti, keamanan, sopir dan *cleaning service*.

Penulis juga telah mewawancarai 15 orang pegawai BPSTW saat melakukan studi pendahuluan di BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta pada hari Kamis tanggal 24

Februari 2022. Kesimpulan hasil wawancara mengindikasikan pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta mengalami stres kerja. Pada dimensi pekerjaan itu sendiri menunjukkan 9 dari 15 pegawai BPSTW mengakui sering lembur kerja, ada beban kerja berat, pada dimensi peran manajemen menunjukkan 12 dari 15 pegawai BPSTW mengakui sering diminta untuk menyelesaikan dua atau tiga pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.

Pada dimensi hubungan antar pribadi dari stres kerja menunjukkan 10 dari 15 pegawai BPSTW merasa terisolasi di tempat kerja karena merasa ketidakbahagiaan di tempat kerja. Pada dimensi gaya organisasi menunjukkan 13 dari 15 pegawai BPSTW mengakui sistem upah di tempat kerja tidak sesuai dengan tuntutan kerja.

Pada dimensi pengembangan karir menunjukkan 15 pegawai BPSTW merasa khawatir dengan perkembangan karir di masa depan. Pada dimensi konflik pekerjaan dan keluarga menunjukkan 7 dari

15 pegawai BPSTW mengakui memiliki beban keuangan berat pada keluarga, dan tidak bisa mengurus keluarga dengan optimal.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan 15 pegawai BPSTW Dinas Sosial

Yogyakarta di atas, maka dapat dipahami bahwa ada kecenderungan indikasi pegawai BPSTW mengalami stres kerja dari level sedang ke tinggi. Misalnya pada dimensi hubungan antar pribadi dari stres kerja di mana pegawai BPSTW merasa terisolasi di tempat kerja karena merasa ketidakbahagiaan dan tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan kerja sehingga membuat pegawai stres kerja.

Menurut Wu dkk (2018) penelitian

mengenai stres kerja penting dilakukan karena stres kerja dalam jangka pendek jika dibiarkan tanpa penanganan serius dari organisasi dapat membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan dan tidak termotivasi untuk bekerja.

Stres kerja dalam jangka panjang dapat membuat karyawan sakit bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri dari tempat kerja. Beberapa peneliti terdahulu telah menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan, diantaranya; faktor *job demands* (tuntutan pekerjaan) (Manulang, Ekawati, & Jayanti,

2019) faktor lingkungan, faktor organisasi,

faktor interpersonal (Robbins & Coulter,

2010), faktor lingkungan fisik, faktor konflik peran, faktor peran ganda, faktor beban kerja, faktor tidak ada kontrol, faktor tanggung jawab, faktor kondisi kerja, dan faktor rekan kerja (Gibson, 2017).

Menurut Robbins & Coulter (2010)

*job demands* (tuntutan pekerjaan) termasuk dalam faktor tingkat individu dan organisasi

yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan beberapa faktor yang

mempengaruhi stres kerja di atas, penulis memilih menggunakan faktor *job demands* (tuntutan pekerjaan) sebagai faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta.

Hasil wawancara penulis dengan 15 orang pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta menunjukkan adanya indikasi pegawai mengalami tekanan *job demends* secara psikologis dan fisik. Dari segi psikologis pegawai BPSTW dituntut berkerja sangat cepat, bekerja keras, melakukan pekerjaan berlebihan, tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Dari segi fisik pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan mereka membutuhkan banyak usaha fisik, pegawai sering diminta untuk bekerja dengan waktu yang lama, dan merasakan semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari.

Penelitian di beberapa organisasi

menyatakan bahwa *job demands* yang tinggi mengakibatkan kelelahan mental dan fisik pada pekerja (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005).

Hasil penelitian Meijman dkk (2007) menyimpulkan *job demands* menjadi *stressor* dalam pekerjaan. *Job demands* dianggap sebagai faktor yang dapat memicu tinggi rendahnya stres kerja pada karyawan

baik dari segi psikologis maupun fisik

(Ramadhani & Etikariena, 2018).

Menurut Choi dkk (2012) *job demands* (tuntutan pekerjaan) adalah respon psikologis atau fisik yang dialami individu dalam bekerja. Choi dkk (2012) juga menyebutkan dimensi *job demands* ada dua, yaitu; *dimension psychological demands* (dimensi tuntutan psikologis), dan *dimension physical demands* (dimensi tuntutan fisik). *Job demands* mengacu pada aspek pekerjaan yang menuntut usaha terus menerus sehingga memberikan efek psikologis maupun fisiologis bagi individu (Demerouti dkk 2001).

*Job demands* pada karyawan dapat dipahami dari konflik emosional, tekanan waktu, jam kerja yang tidak beraturan, beban kerja fisik, maupun desain kerja yang buruk. *Job demands* tidak selalu merugikan, hanya saja ketika usaha yang dituntut pekerjaan melebihi kapasitas karyawan, maka energi akan terkuras dan mengakibatkan masalah kesehatan seperti kelelahan pada karyawan sehingga menyebabkan stres kerja pada karyawan (Tremblay & Messervey, 2011).

Menurut Bakker & Demerouti (2007) *job demands* memiliki efek unik pada stres kerja. *Job demands* dapat menimbulkan ketegangan pada karyawan saat bekerja sehingga hal tersebut dapat berfungsi untuk meningkatkan kemampuan adaptif karyawan dalam bekerja. Misalnya respon karyawan terhadap ketidakseimbangan

antara tuntutan kerja yang di terima dengan sumber daya yang dimiliki. *Job demands* yang berlebih justru dapat menjadi stresor yang membuat karyawan harus mengeluarkan usaha lebih besar dalam bekerja (Schaufeli & Baker, 2004).

Hubungan dinamika psikologis

antara *job demands* dengan stres kerja pada karyawan sebagaimana dijelaskan Jones (dalam Shukla & Srivastava, 2016) bahwa penyebab stres kerja tidak hanya karena hubungan interpersonal dan lingkungan kerja, tetapi juga karena adanya *job demands* (tuntutan pekerjaan) yang dirasakan karyawan secara berlebihan.

Hasil penelitian Mroczek & Almeida

(2008) menyimpulkan individu yang memiliki tuntutan kerja melebihi kemampuan diri dapat menyebabkan stres kerja.

Karyawan dengan tuntutan kerja berlebihan dapat menimbulkan stres kerja (Brealey, 2002). Hal ini sejalan dengan teori Karasek (1990) yang menyebutkan bahwa *job demands* adalah penyebab stres yang signifikan. Hasil penelitian Prasetyono (2015) menyimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job demands* dengan stres kerja pada karyawan.

Hasil penelitian Akbari dkk (2017)

menyimpulkan terdapat hubungan positif antara *job demands* dengan stres kerja. Hasil penelitian Ramadhani & Etikariena (2018) menyimpulkan ada hubungan positif antara *job demands* dengan stres kerja.

Hasil penelitian Manulang, Ekawati,

& Jayanti (2019) menyimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job demands* dengan stres kerja. Hasil penelitian Vandiya & Hidayat (2019) menyimpulkan terdapat hubungan positif antara *job demands* dengan stres kerja. Hasil penelitian Hestya & Mulyana (2021) menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara *job demands* dengan stres kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan stres kerja pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta.

**METODE**

Jenis data penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data diperoleh dari variabel *independen*, yaitu *job demands* dan variabel *dependen* stres kerja. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan model *summated rating scale* dari Likert yang di modifikasi dengan 5 (lima) jenjang alternatif pilihan jawaban sesuai masing- masing alat ukur skala.

Skala stres kerja di modifikasi dari jurnal milik Wu dkk (2018) sebanyak 18 aitem penyataan yang disusun berdasarkan dimensi stres kerja; dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi peran manajemen, dimensi hubungan interpersonal, dimensi gaya organisasi, dimensi pengembangan karir, dimensi konflik keluarga dan pekerjaan.

Skala *job demands* di modifikasi dari jurnal Choi dkk (2012), sebanyak 10 aitem

pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi *job demands*, sebagai berikut; dimensi tuntutan psikologis, dimensi tuntutan fisik,

Pilihan jawaban dalam alat ukur skala stres kerja dan *job demands* penelitian ini sebagai berikut; Tidak Pernah (TP) diberi skor 1, Hampir Tidak Pernah (HTP) diberi skor 2, Kadang-Kadang (KK) diberi skor 3, Sering (SRG) diberi skor 4, Selalu (SLL) diberi skor 5.

Analisis data penelitian ini dimulai dari uji validitas dan uji hasil reliabilitas, uji deskriptif data, uji asumsi meliputi; uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis.

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson *product moment* untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel independen (*job demands*) dengan variabel dependen (stres kerja) yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r) dan jenis hubungan kedua variabel bisa bersifat positif ataupun negatif

(Azwar, 2017).

nilai *alpha cronbach* sebesar 0,949 atau

94,9%. Tabel skala stres kerja penelitian ini sebagai berikut;

Skala Stres Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Dimens i Stres Kerja  (Wu dkk, 2018) | Aitem |
| 1. | Pekerjaan itu s endiri | 1, 2, 3 |
| 2. | Peran manajemen | 4, 5, 6 |
| 3. | Hubungan interpers onal | 7, 8, 9 |
| 4. | Gaya organis as i | 10, 11, 12 |
| 5. | Pengembangan karir | 13, 14, 15 |
| 6. | Konflik keluarga &  pekerjaan | 16, 17, 18 |

Hasil Nilai validitas aitem skala *job demands* berkisar antara 0,440 sampai dengan 0,691 dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,873 atau 87,3%. Tabel skala *ob demands* penelitian ini sebagai berikut;

Skala *Job Demands*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Dimens i *Job Demands*  (Choi, 2012) | Aitem |
| 1. | Dimens i tuntutan  ps ikologis | 1, 2, 3, 4, 5 |
| 2. | Dimens i tuntutan fis ik | 6, 7, 8, 9, 10 |

**Uji De s kriptif Data**

Jumlah aitem pernyataan skala stres kerja sebanyak 18 aitem. Skor terendah diberi nilai 1 dan skor tertinggi diberi nilai

5.

**HASIL DAN PEMB AHASAN**

**Uji Validitas dan Re liablitas Aite m Skala**

Aitem pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisiensi validitas minimal 0,3 atau 0,300. Sedangkan skala variabel dinyatakan reliabel jika skor nilai *cronbach alpha* minimal 0,8 atau (α ≥ 0,8) (Azwar, 2017).

Hasil uji validitas skala stres kerja diperoleh nilai validitas aitem berkisar antara 0,541 sampai dengan 0,812 dengan

Data hipotetik variabel stres kerja memiliki skor terendah 1 x 18 = 18, skor tertinggi 5 x 18 = 90, jarak sebaran nilai minimum dan maksimum adalah 90 – 18 =

72 dengan mean hipotetik (90+18):2 = 54 dan standar deviasi sebesar (90-18): 6 = 12. Hasil uji statistik empirik variabel stres kerja diperoleh skor minimum 47 dan skor maksimum 87, mean empirik 72,13, dengan standar deviasi 8,534.

Jumlah aitem pernyataan skala *job demands* sebanyak 10 aitem. Data hipotetik variabel *job demands* memiliki skor terendah 1 x 10 = 10, skor tertinggi 5 x 10 =

50, jarak sebaran nilai minimum dan maksimum adalah 50 – 10 = 40 dengan mean hipotetik (50+10):2 = 30 dan standar deviasi sebesar (50-10): 6 = 6,7. Hasil uji empirik variabel *job demands* diperoleh skor minimum 21 dan skor maksimum 49, mean empirik 34,78, dengan standar deviasi

6,358.

**Uji Kate goris as i Data**

Hasil skor kategorisasi variabel stres kerja diketahui pegawai BPSTW yang termasuk dalam kelompok kategorisasi tinggi sebanyak 38 orang atau (31,7%), kategorisasi sedang sebanyak 54 orang atau (45,0%), dan kategorisasi rendah sebanyak

28 orang atau (23,3%). Hasil ini

menunjukkan kategorisasi stres kerja pegawai BPSTW termasuk kategorisasi kelompok sedang.

Hasil skor kategorisasi variabel *job*

*demands* diketahui pegawai BPSTW yang termasuk dalam kelompok kategorisasi tinggi sebanyak 22 orang atau (18,3%), kategorisasi sedang sebanyak 60 orang atau (50,0%), dan kategorisasi rendah sebanyak

38 orang atau (31,7%). Hasil ini

menunjukkan kategorisasi *job demands* pegawai BPSTW termasuk kelompok kategorisasi sedang.

**Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas *k olmogorov*- *smirnov* variabel stres kerja diperoleh nilai K-S Z sebesar 0,173 atau (p > 0,05), dan variabel *job demands* diperoleh nilai K-S Z sebesar 0,200 atau (p > 0,05). Artinya sebaran data variabel stres kerja dan *job demands* terdistribusi normal.

**Uji Line aritas**

Hasil uji linearitas variabel stres kerja dengan *job demands* diperoleh nilai signifikan *deviation from linaerity* sebesar

0,430 > 0,05, Artinya terdapat hubungan

linear antara variabel *job demands* dengan stres kerja.

**Uji Hipote s is**

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan nilai koefisiensi variabel *job demands* dan stres kerja sebesar 0,340 (p >

0,05) dengan taraf signifikan 0,000. Artinya

terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job demands* dengan stres kerja pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta. **Pe mbahas an**

Hipotesis penelitian ini adalah

terdapat hubungan positif antara *job demands* dengan stres kerja pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta. Hasil uji hipotesis korelasi Pearson *product moment* diperoleh nilai koefisiensi sebesar 0,340 (p

> 0,05) dengan taraf signifikan 0,000.

Hasil tersebut menyatakan adanya korelasi positif dan signifikan antara *job demands* dengan stres kerja pada pegawai

BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta, sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung juga

oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara *job demands* dengan stres kerja, diantaranya; hasil penelitian Mroczek & Almeida (2008) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *job demands* dengan stres kerja, di mana individu yang memiliki tuntutan kerja melebihi kemampuan kerja dapat membuatnya dalam keadaan stres berlebih.

Hasil penelitian Affrunti, Mehta,

Rusch, & Frazier (2018) menyimpulkan adanya korelasi yang positif dan signifikan antara *job demands* dengan stres kerja, di mana semakin tinggi tuntutan kerja, maka akan semakin tinggi stres kerja pada karyawan.

Hasil penelitian Prasetyono (2015) menyimpulkan adanya hubungan antara *job demands* atau tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. Hasil penelitian Akbari dkk (2017) menyimpulkan terdapat hubungan antara *job demands* dengan stres kerja.

Hasil penelitian Ramadhani &

Etikariena (2018) menyimpulkan ada hubungan antara *job demands* dengan stres kerja. Hasil penelitian Manulang, Ekawati,

& Jayanti (2019) menyimpulkan ada

hubungan antara *job demands* dengan stres kerja.

Hasil penelitian Vandiya & Hidayat

(2019) menyimpulkan terdapat hubungan

positif antara *job demands* dengan stres kerja. Hasil penelitian Hestya & Mulyana (2021) menyimpulkan terdapat hubungan signifikan antara *job demands* dengan stres kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan

tuntutan kerja dan stres kerja merujuk pada aspek konteks pekerjaan yang membebani kapasitas personal dari karyawan itu sendiri dan berasosiasi positif dengan kelelahan (De Jonge & Dormann, 2006).

*Job demands* pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta dapat dipahami dari adanya konflik emosional, tekanan waktu kerja, jam kerja yang tidak teratur, beban fisik, dan desain kerja yang tergolong buruk. Hal tersebut menurut Bakker & Demerouti (2007) bahwa *job demands* memiliki efek unik pada stres kerja akibat tuntutan kerja melebihi kemampuan kerja individu.

Keterkaitan *job demands* dengan stres kerja dalam penelitian ini sebagaimana ditunjukkan dari hasil pengumpulan data skala penelitian, di mana *dimension psychological demands* (dimensi tuntutan psikologis) dari *job demands* dengan stres kerja pada pegawai BPSTW Yogyakarta menunjukkan bahwa dari 120 pegawai BPSTW terdapat sebanyak 37 atau 30,8% pegawai menjawab sering dituntut bekerja cepat.

Hasil di atas berkorelasi dengan dimensi pekerjaan itu sendiri dari variabel stres kerja, di mana dari 120 pegawai

BPSTW terdapat sebanyak 43 atau 35,8% pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta menjawab sering merasa pekerjaan sangat rumit, ada beban pekerjaan berat.

Penjelasan keterkaitan *job demands* dengan stres kerja pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta sebagaimana dijelaskan di atas, dari segi *job demands* mayoritas jawaban pegawai dalam skala *job demands* menunjukkan seringnya pegawai BPSTW dituntut bekerja cepat.

Kondisi tersebut diperkuat juga dari mayoritas jawaban pegawai BPSTW yang menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sangat rumit, dan ada beban pekerjaan berat.

Kaitannya *dimension physical demands* (dimensi tuntutan fisik) dari *job demands* dengan stres kerja pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta, bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai BPSTW membutuhkan banyak aktifitas fisik, menyelesaikan tugas perawatan bagi klien lansia di panti jompo maupun yang lansia yang membutuhkan perawatan secara mandiri di rumah, pegawai bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan karena pegawai BPSTW sering ditugaskan juga untuk mengurus klien lansia yang dirawat secara mandiri di rumah atau di luar lingkungan panti jompo.

Uraian di atas dibuktikan dengan hasil jawaban skala dari 120 pegawai BPSTW terdapat sebanyak 43 atau 35,8% menjawab kadang-kadang dan sebanyak 37

atau 30,8% menjawab sering bekerja ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan.

Uraian penjelasan di atas sejalan

dengan hasil jawaban dari 120 pegawai BPSTW, bahwa sebanyak 53 atau 44,2% pegawai sering diberikan tugas ke posisi yang berbeda pada waktu yang bersamaan.

Artinya pegawai BPSTW sering

mendapatkan dua tugas yang berbeda untuk dikerjakan dalam waktu bersamaan.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Bakker dan Demerouti (2007) yang menyatakan bahwa ketika pekerjaan membutuhkan banyak usaha fisik, mendapatkan tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang berat atau susah, pekerjaan membutuhkan aktivitas gerak fisik yang cepat, dan mendapat waktu kerja yang lama dapat berakibat stres kerja pada karyawan.

Hasil kategorisasi variabel stres kerja

dan *job demands* pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta termasuk dalam kelompok kategorisasi sedang. Makna kategorisasi sedang menunjukkan posisi relatif individu dalam kelompok yang diketahui dari hasil uji statistik empirik.

Artinya skor rendah pada variabel

stres kerja ataupun *job demands* menunjukkan rendahnya stres kerja ataupun *job demands* pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta. Sebaliknya skor tinggi pada variabel stres kerja ataupun *job demands* menunjukkan tingginya stres kerja ataupun *job demands* pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta.

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel *job demands* (X) dan variabel stres kerja (Y) terdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan terdapat hubungan linear antara variabel *job demands* dengan variabel stres kerja.

Hasil penelitian ini juga

menunjukkan nilai koefisiensi R *square* (R2) sebesar 0,116 atau 11,6%. Artinya sumbangsih pengaruh variabel *job demands* terhadap variabel stres kerja sebesar 11,6%, dan sebanyak 88,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, sebagaimana dijelaskan dalam beberapa penelitian terdahulu bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya; faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor interpersonal (Robbins & Coulter, 2010), faktor lingkungan fisik, faktor konflik peran, faktor peran ganda, faktor beban kerja, faktor tidak ada kontrol, faktor tanggung jawab, faktor kondisi kerja, dan faktor rekan kerja (Gibson, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan di tengah masa transisi status pandemi *Covid*-19 menjadi status endemi *Covid*-19 sehingga peneliti menemui beberapa kendala dalam pengumpulan data penelitian seperti proses pengumpulan data penelitian hanya diijinkan menggunakan *googleform* online sehingga dalam pengumpulan kembali data memerlukan waktu lebih lama. Namun secara keseluruhan untuk prosedur pelaksanaan penulisan karya ilmiah

penelitian ini berjalan lancar di bawah bimbingan dosen pembimbing skripsi

**KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job demands* dengan stres kerja pada pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta.

Hasil kategorisasi variabel stres kerja dan *job demands* menunjukkan pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta masuk dalam kelompok kategorisasi sedang.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisiensi R *square* (R2) sebesar 0,116 atau 11,6%. Artinya terdapat sumbangsih pengaruh variabel *job demands* terhadap variabel stres kerja sebesar 11,6%, dan sebanyak 88,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, faktor organisasi, faktor interpersonal, faktor konflik peran, faktor peran ganda, faktor beban kerja, faktor tidak ada kontrol, faktor tanggung jawab, faktor kondisi kerja, dan faktor rekan kerja.

Saran penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi pegawai BPSTW Dinas Sosial

Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta memiliki tingkat kategorisasi stres kerja dan *job demands* sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta memiliki tuntutan pekerjaan

dan stres kerja sehingga disarankan agar pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta melaksanakan pekerjaan dengan pikiran yang positif dan tetap mengedepankan sikap dan moralitas dalam memberikan pelayanan kepada para klien lanjut usia yang membutuhkan pembinaan di dalam balai panti jompo BPSTW maupun di luar balai pantai jompo BPSTW yang dirawat secara mandiri di rumah.

2. Bagi pihak manajemen BPSTW Dinas

Sosial Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan posisi relatif stres kerja pada masing- masing pegawai BPSTW dalam kelompok kategorisasi sedang. Hal ini mengindikasikan pegawai merasakan stres dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu, peneliti menyarankan agar pihak manajemen BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta memaksimalkan tugas dan tanggung jawab pegawai sesuai jam kerja yang telah ditetapkan agar pegawai tidak merasa mendapat tuntutan kerja melebihi kemampuan kerja fisik dan psikisnya dalam bekerja yang pada akhirnya menyebabkan pegawai stres kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh faktor *job demands* terhadap stres kerja pada pegawai, untuk itu peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya menambahkan faktor lain

seperti faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, dan faktor budaya organisasi untuk lebih mengungkap stres kerja yang dialami pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta.

Pengumpulan data penelitian ini

hanya menggunakan metode kuesioner atau skala dan terbatas pada lingkungan pegawai BPSTW Dinas Sosial Yogyakarta. Untuk itu, mengingat saat ini bulan Juni 2022 status pandemi *Covid*-19 perlahan beralih menjadi status endemi *Covid*-19, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya menggunakan sampel penelitian yang lebih luas dan menambahkan metode wawancara untuk memperkuat argumentasi penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Affrunti, N.W., Metha, T., Rusch, D., & Frazier, S. (2018). Job demands, resources, and stress among staff in after school programs: Neighborhood characteristic influence associations in the job demands-resources model. *Children and Youth Service Review,*

*88*, 366-374.

Akbari, J., Akbari, R., Shakerian, M., & Mahaki, B. (2017). Job demands- control and job stress at work: A cross-sectional study among prison staff. *Journal Education Health Promotion 2*(7)[*,*  http://www.jehp.net](http://www.jehp.net/)

Alzheimer Association & National Alliance for Caregiver. (2004). *Families care*: United States: Caregiving Alzheimer’s.

Asih, G. Yuli., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres k erja*. Semarang: University Press.

Awad, A., & Voruganti, L. N. (2008). The burden of schizophrenia on caregivers. *Pharmacoeconomics*,

*26*(2). doi:10.2165/00019053-

200826020-0005

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: state of the art. *Journal of Management Psychology*, 22,309-328, doi:10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal Occup Health Psychol*,

*10*(2). doi:10.1037/1076-

8998.10.2.170.PMID:15826226.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: talking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*,

*22*(3). <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Beerhs., & Franz. (2014). An organizational psychology meta-model of occupational stress. Jakarta: Mediasoft.

BPSTW. (2022). Data Tresna Werdha.

Yogyakarta: Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. [https://dinsos.jogjaprov.go.id/categor y/berita/bpstw](https://dinsos.jogjaprov.go.id/category/berita/bpstw)

Choi, B., Kurowski, A., Bond, M., Baker, D., Clays, E., Bacquer, D. E., & Punnett, L. (2012). Occupation differental construct validity of the job content questionnaire (JCQ) psychological job demands scale with physical job demands items: a mixed methods research, Ergonomics, 55:4, 425-439. [http://dx.doi.org/10.1080/00140139.2](http://dx.doi.org/10.1080/00140139.2011.645887)

[011.645887](http://dx.doi.org/10.1080/00140139.2011.645887)

De Jonge, J., & Dormann, C. (2006).

Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triplematch principle. *Journal of Applied Psychology,* 91(6), 1359-

1374.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of bornout. *Journal of applied psychology, 86,* 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499, Pmid:11419809

Gibson. (2017). *Organization, Behavior, Structure and Process*. Edition 10. USA: Boston.

Hasibuan, M. S.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hessels, J., Rietveld, C. A., & Zwan, V. (2017). Self-employment and work related stress: Job mediating role of job control and job demands. *Journal of Business Venturing, 32,*(2). doi.10.1016/j.jbusvent.2016.10.007

Hestya, D., & Mulyana, O. P. (2021).

Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja. *Character: Jurnal Penelitian Psik ologi*. Vol. 8. No. 2, [https://ejournal.unesa.ac.id/index.php](https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41115)

[/character/article/view/41115](https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41115)

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work : Stress, Productivity, and the reconstruction of work ing life*. New York: Basic Books.

Lalu, S. E. L., & Lapian, S.L.H.V.J. (2016).

Analyzing the effect of work life conflict and job stress on employee performance. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 1. [https://doi.org/10.35794/emba.4.1.20](https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11872)

[16.11872.](https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11872)

Luthans, F., & Jonathan, P. Doh. (2014).

*Manajemen internasional: Budaya, strategi, dan perilak u*. Edisi ke – 8. Buku ke-2. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, A.A. Anwar. P. (2013).

*Manajemen sumber* daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manulang, E. Zavanya., Ekawati., & Jayanti, S. (2019). Hubungan job demands, job control, dan usia dengan stres kerja pada pekerja konstruksi. *Jurnal Kesehatan Masyarak at*. Vol. 7. No. 4. [https://ejournal3.undip.ac.id/index.ph p/jkm](https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm)

Marsaoly. (2001). Peranan pekerja sosial dalam pelayanan sosial untuk memenuhi kebutuhan lanjut usia: (studi di Panti Sosial Tresna Werdha “Budi Mulia” Jakarta Timur). Jakarta: Perpustakaan Republik Indonesia.

Mroczek, D.K., & Almeida, D. M. (2008).

The effect of daily stress, personality, and age on daily negative affect. *Journal of Personality*. Vol. 72 No.

2. [https://doi.org/10.1111/j.0022-](https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00265.x)

[3506.2004.00265.x](https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00265.x)

Prasetyono, P.N. (2015). Faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. *Tesis*. Program Studi Teknik Sipil. Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. [https://repository.its.ac.id/41613/1/31](https://repository.its.ac.id/41613/1/3112203016-Master-Thesis.pdf)

[12203016-Master-Thesis.pdf](https://repository.its.ac.id/41613/1/3112203016-Master-Thesis.pdf)

Ramadhani, D., & Etikariena, A. (2018).

Tuntutan kerja dan stres kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi motivasi kerja. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psik ologi*. Vol. 9. No. 2. [https://core.ac.uk/download/pdf/2912](https://core.ac.uk/download/pdf/291262122.pdf)

[62122.pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/291262122.pdf)

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010).

*Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Schaufeli, W., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*,

*25,* 293-315, doi:10.1002/job.248

Senguputa, N., & Senguputa, M. (2017).

Stress at workplace. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*.Vol. 2. No. 2. [www.ijlemr.com](http://www.ijlemr.com/)

Shukla, A., & Srivastava, R. (2016).

Development of a short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale: *Cogent Business*

*& Management, 3* : 1134034, doi:10.1080/23311975.2015.1134034

Siagian, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Situmorang, D. Hendro. (2021). *Survei: 2 dari 5 k aryawan alami stres ak ibat pek erjaan*. Diakses tanggal 24

Februari 2021 dari:

[www.beritasatu.com](http://www.beritasatu.com/)

Tremblay, M.A., & Messervey, D. (2011).

The job demands-resources model: Further evidence for the buffering effect of personal resources. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydsk rif vir Bedryfsielk unde, 37* (2), doi?10.4102/sajip.v37i2.876

Vandiya, V., & Hidayat, A.E. (2019). The relation of job demands to teacher and staff stress: Impact of a job crafting intervention. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Vol. 22. No. 9, [https://creativecommons.org/licenses/ by-nc/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/))

Varasinta. S, Putri. (2021). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja sosial sebagai *caregiver* di panti sosial Tresna Werdha Budi Mulia 1 Jakarta Timur. *Electronic*

*Thesis or Dissertation*. Rettrieved from <https://localhost/setiadi>

Wangsa, T. (2009). *Menghadapi Stres dan*

*Depresi*. Jakarta: Oryza.

WHO. (2014). Health for the worlds adolescents: A second chance in the second decade. Ganeva, world health organization departement of non communicable disease surveillance. [https://apps.who.int/adolescent/secon](https://apps.who.int/adolescent/second-decade/files)

[d-decade/files](https://apps.who.int/adolescent/second-decade/files)

Wu, X., Li, Y.,Yao, Y., Lou, X., He, X., & Yin, W. (2018). Development of construction workes job stress scale to study and the relationship between job stress and safety behavior: An empirical study in Beijing. *International Journal of Environment Research and Public Health* . *15,*

2409;doi:10.3390/ijerph15112409 or

[www.mdpi.com/journal/ijerph](http://www.mdpi.com/journal/ijerph)

Zaenal, V. Rival., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dan teori k e prak tik* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.