

Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan

Ayu Rizki Amalia^{1*}, Kresna Febriyanto²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: liamalia310799@gmail.com

Diterima:30/09/21

Revisi:22/12/21

Diterbitkan: 24/08/22

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini yang bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara masa kerja dengan stress kerja petugas Lembaga oemasyarakatan di Kota Tenggarong pada tahun 2021.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode desain *cross sectional* .populasi penelitian yang dilakukan adalah petugas lembaga pemasyarakatan di kota Tenggarong yang berjumlah 50 orang. Analisis data menggunakan uji *chi square*.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan sttres kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan dengan nilai *p-value* = 0.862 > 0.05.

Manfaat: Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam menyelenggarakan program dalam ilmu Kesehatan masyarakat, sebagai pedoman dalam proses belajar mengajar selama perkuliahan, sebagai acuan dalam penelitian, serta sebagai informasi hubungan antara masa kerja dengan stress kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan.

Abstract

Purpose of study: This study aims to see whether there is a relationship between tenure and work stress on correctional officers in the city of Tenggarong in 2021.

Methodology: This research uses a quantitative method with cross section design method. The population of the research is 50 correctional officers in the city of Tenggarong. Data analysis using chi square test.

Results: The results of this study indicate that there is no significant relationship between length of service and work stress on correctiona officers with *p-value* = 0.862 > 0.05.

Applications: The results of this study can be used as evaluation material in the implementing programs in public health science. As a guide in the teaching and learning process during lecture, as a source of reference in research, and as information on the relationship between work period and work stress on correctional officers.

Kata kunci: Masa Kerja, Stres Kerja, Lembaga Pemasyarakatan

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) adalah yang sangat penting pada saat melakukan prosedur kerja. K3 adalah upaya dalam menjamin keutuhan, kesempurnaan, dan pemikiran (rohani dan jasmani) yang bertujuan menjaga kenyamanan dan keamanan bagi pekerja agar terjaganya ketahanan fisik, tingkat Kesehatan, dan daya kerja yang tinggi (Ratih et al., 2020).

K3 yaitu Hak Asasi Manusia yang dimana harus dasar dengan penerapan K3 penting untuk pada pengusaha dan pekerja agar bisa mengingatkan, membangkitkan dan membiasakan penerapan K3 yang baik dan benar. Hal ini tentunya diupayakan melalui penerapan K3 perusahaan. Kesehatan para pekerja itu sangat penting. Untuk bisa mengetahui suatu hal yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja bisa dengan melakukan penilaian kepada faktor penyebab kecelakaan kerja maupun penyakit yang dialami akibat dari lingkungan kerja (Tuwuh Adhistryo Wijoyo, SE, 2021).

Menurut Kuswana 2014 dalam (Marom & Sunuharyo, 2018) keselamatan dan Kesehatan kerja adalah “upaya atau untuk menjamin kesempurnaan dan keutuhan yang baik itu jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja dan keutuhan yang baik itu jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Dengan dilakukannya K3 banyak memberikan manfaat bagi perusahaan diantaranya yaitu sebelum terjadi kecelakaan kerja dan pastinya menjadi penyebab banyak kerugian, dari pihak manajemen diharuskan sudah tahu kelemahan dari system operasional dan dapat meningkatkan produktivitas bagi pekerja di perusahaan (Tuwuh Adhistyo Wijoyo, SE, 2021).

Kecelakaan atau hamper terjadi celaka jarang terjadi karena satu hal. Sebaiknya, sering kali dipicu dengan beberapa faktor yang diakibatkan kecelakaan. Faktor-faktor ini menjadi penghubung yang menjadi penyebab kecelakaan (Haworth & Hughes, 2012). Faktor bahaya dari Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) ada lima yaitu : faktor manusia, faktor material, faktor peralatan, faktor lingkungan, dan faktor proses,

Menurut (Mualim & Adeko, 2020) faktor psikososial salah satu bahaya di tempat kerja, terkadang tidak tersadar oleh pekerja maupun pihak manajemen. Hal tersebut ialah faktor psikososial yang bisa menimbulkan gangguan pada kesehatan fisik, emosional maupun mental pekerja misal gangguan muscoloselektal, penyakit psikomatis dan stress yang merupakan penyebab meningkatnya penyakit pada pekerjaan.

Menurut Hawari dalam (Fundación Terram, 2015) stress merupakan respon yang bersifat tidak spesifik kepada setiap tuntutan. Contohnya bagaimana respon kepada tubuh yang mengalami beban pada pekerjaan yang sangat berlebih. Apabila bisa mengatasinya yang artinya tidak ada gangguan dari fungsi tubuh. Tetapi apabila ternyata mengalami gangguan pada organ tubuh sehingga tidak bisa lagi melakukan kegiatan maka disebut distress. Lingkungan pekerjaan yang paling berpengaruh bagi pekerja dan situasi kontrak bagi pekerja yang kurang stabil dilingkungan kerja yang membuat mereka lebih stress (Bakhshi, 2021). Menurut (Concheiro-Moscoso et al., 2021) stress yaitu berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki dampak pada individu juga bagi Kesehatan. Beberapa peneliti melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan pemicu terjadinya gangguan tidur, gangguan mental, gangguan pernafasan, penyakit jantung, dan kelelahan fisik.

Stress merupakan hasil hubungan sosial bagi seseorang yang mengalami tekanan di lingkungan sosialnya. Seseorang bisa stress jika di lingkungan sosialnya adalah bahaya. Stress ada sisi positif dan negatifnya. Apabila seseorang mengalami bahaya secara otomatis pikiran dan reaksi muncul. Artian positif, stress lebih kearah solusi, seperti ancaman yang sesuai dan baik kepada seseorang. Sedangkan artian negatif yaitu halangan yang membuat berkurangnya produktivitas (Hendrawan et al., 2015).

Stress kerja merupakan suatu keadaan yang dikaitkan oleh suatu peluang, kendala ataupun tuntutan. Stress kerja adalah tanggapan dari seseorang kepada kondisi yang telah dirasakan baik fisik maupun psikologis yang sangat berlebihan karena tuntutan pekerjaan secara internal dan eksternal (Wisuda, 2020).

Menurut Potter & Perry dalam (Putri, 2017) yaitu setiap individu memiliki respon dan persepsi yang bermacam-macam terhadap stress. Persepsi seseorang didasarkan dari pengalaman dan pola hidup, norma dan keyakinan, fungsi dan struktur keluarga, faktor lingkungan dan pengalaman masalah. Terganggu atau tidaknya seseorang, tergantung persepsi kepada peristiwa yang sedang dialaminya. Tingkatan stress menurut Potter & Perry : stress ringan adalah stressor yang dihadapi bagi setiap orang dengan secara teratur, stress sedang berlangsung dengan beberapa jam dan beberapa menit, dan stress berat adalah kondisi kronis yang sudah berlangsung lama, waktunya mulai beberapa minggu dan beberapa tahun. Semakin sering bahkan semakin lama tingkat stress berat ini maka semakin tinggi juga tingkat risiko Kesehatan yang timbul.

Menurut (Sataloff et al., 2018) ada 4 jenis stress, yaitu : eustress (good stress), distress, hyperstress, hypostress. Dari perspektif kesehatan masyarakat, WRS (Work Related Stress) sangat berpengaruh bagi penurunan kesejahteraan, tekanan psikologis dan penyakit fisiologis. Kecuali jika melakukan penanganan lebih awal, WRS dapat menyebabkan tekanan hidup seperti kecemasan, depresi maupun bunuh diri (Kabito & Wami, 2020).

Penyebab stress kerja ada beberapa faktor, yaitu konflik sewaktu kerja, beban kerja, pengaruh kepemimpinan, kompensasi rendah, waktu kerja (Kartikasari & Harini, 2015). Stress kerja bisa mengenai siapa tidak memandang jabatan, usia, dan pendidikan. Sumber yang berpengaruh menurut Robbins dan Judge dalam (Dhillon, 2017) penyebab stress kerja, yaitu dari faktor lingkungan, faktor individual, dan faktor organisasional.

Menurut Tulus M.A (Situmorang, 2019) adalah masa kerja ada hubungannya pengalaman seseorang dalam menemui masalah lingkungan pekerjaan. Masa kerja sangat mempunyai kemungkinan dengan adanya timbul stress kerja, baik dengan masa kerja yang hanya sebentar maupun lama sangat mungkin adanya stress kerja. Masa kerja bisa berpengaruh terhadap tenaga kerja baik positif atau negative.

Masa kerja bisa dilihat berapa lama dia bekerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan itu dan bagaimana dia antara perusahaan tersebut (Comercial & Pesqueros, 2014). Menurut Suma'mur dalam (Azizah, 2019) masa kerja merupakan waktu seseorang yang bekerja dari awal hingga bekerja.

Menurut Yunus dalam (Zulkifli et al., 2020) faktor utama dari penyebab terjadinya stress, yaitu hubungan dalam pekerjaan, masa kerja, usia, pengembangan karir, faktor intristik, peran individu, status pernikahan dan Pendidikan.

World Health Organisation (WHO) mengatakan tahun 2014, sekitar 8% penyakit timbul akibat dari kerja yaitu depresi. Hal ini dipercaya dengan adanya beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan Labour Force Survey Inggris tahun 2014, kejadian stress kerja di Inggris sekitar 1.380 kasus/100.000 para pekerja (Keperawatan, 2020).

Masa kerja bisa mempengaruhi terjadinya stress kerja. Ketika seseorang berpengalaman lama dalam bekerja biasanya tahan pada tekanan yang dialaminya, daripada yang masa kerjanya lebih singkat. Masa kerja sangat berhubungan pada pengalaman bagi pekerja yang menemui situasi apapun pada saat bekerja. Masa kerja sangat pengaruh munculnya stress kerja, baik itu bagi pekerja lama maupun baru. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif ataupun negatif (Situmorang, 2019).

Pasal 2 UU Tahun 1995 Tentang Sstem Pemasarakatan yang berbunyi bahwa “ Sistem Pemasarakatan dilakukan dengan rangka membentuk warga yang akan di bina (anak didik, narapidana, dan klien pemasarakatan) supaya bisa menjadi manusia seutuhnya, memperbaiki diri, sadar akan kesalahannya, tidak mengulang kesalahan agar tidak terjadi tindak pidana agar bisa diterima di lingkungan dan bisa hidup dalam berperan dan hidup tenang” (Fatriani, 2015).

Di Indonesia sudah ditetapkan lama waktu bekerja dengan sehari maksimum 8 jam dan memerlukan waktu untuk istirahat bagi pekerja. Memperpanjang waktu pekerja lebih dari yang seharusnya yaitu 8 jam hanya akan menurunkan efisien bagi pekerja, meningkatkan kecelakaan, meningkatkan kelelahan, dan meningkatkan Penyakit Akibat Kerja (PAK) (Kelurahan et al., 2017).

Stres dapat memicu terjadinya stress kerja pada petugas pemasarakatan. Macam-macam tuntutan pekerjaan yang dilakukan / diselesaikan petugas pemasarakatan sangat mempengaruhi kemampuannya dalam pekerjaan yang dilakukan (Prihatsanti et al., 2017). Berdasarkan Pasal 2 Undang – Undang Tahun 1995 Tentang Sistem Pemasarakatan disebutkan bahwa “ Sistem Pemasarakatan dilakukan dengan rangka membentuk warga binaan (anak didik, narapidanam dan klien pemasarakatan) agar bisa menjadi manusia seutuhnya, memperbaiki diri, menyadari kesalahan, tidak mengulangi kesalahan agar tidak terjadi tindak pidana sehingga bisa di terima oleh lingkungan dan dapat hidup aktif dalam berperan dlam pembangunan dan hidup secara wajar” (Fatriani, 2015).

Berdasarkan system data base Pemasarakatan Kelas II A Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara per -UPT Kanwil Kalimantan Timur pada bulan Januari tahun 2021 total seluruh penghuni lapas 1.094 jiwa, yang seharusnya kapasitas penghuninya hanya 350 jiwa. Maka dari itu lapas kelebihan kapasitas sebesar 280% dan berdasarkan Sistem Data Base pada bulan Februari tahun 2021 total penghuni lapas 1.062 jiwa yang seharusnya kapasitas penghuni lapas sebanyak 350 orang. Maka dari itu penghuni lapas kelebihan kapasitas penghuni sebanyak 282% dan berdasarkan Sistem Data Base pada bulan Februari tahun 2021 total penghuni lapas 1.062 jiwa yang seharusnya kapasitas penghuni lapas sebanyak 350 orang. Maka dari itu penghunilapas kelebihan kapasitas penghuni sebanyak 282% (Kanwil Kaimantan Timur, 2021).

Hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu petugas penjaga pintu utama ditemukan petugas mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dikarenakan keterbatasan tenaga kerja yang menjaga pintu utama apabila banyaknya keluarga narapidana yang membesui lalu petugas haru memeriksa makanan atau barang yang dibawa oleh keluarga narapidana, setelah itu membuat laporan keluar masuk pintu, petugas juga harus waspada jika dari narapidana mau kabur atau melakukan pemberontakan masuk ke area pintu utama. Dari data yang di dapatkan jumlah narapidana di Lembaga Pemasarakatan melebihi kapasitas daya tampung (*overload*) yang membuat petugas mengalami kesulitan untuk melakukan pembinaan kepada narapidana, pengawasan dan petugas harus membuat laporan Sasarab Kinerja Pegawai (SKP) setiap harinya untuk mencapai target yang sudah ditentukan.

2. METODOLOGI

Metode yang dilakukan ialah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* adalah penelitian yang berguna untuk belajar dinamika korelasi antara faktor dengan efek yang melalui caranya melakukan pendekatan, observasi, serta melakukan pengumpulan data sekaligus pada suatu hari. Subjek penelitian dilakukan satu kali saja dan pengukuran dilakukan kepada status karakter ataupun variabel subjek penelitian dicermati di waktu yang sama. Lokasi penelitian dilakukan di Lembaga Pemasarakatan Kelas II ATenggarong yang terletak di Jl. Magkuraja Loa Ipuh, Kec. Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur. (Budiharto, 2012). Populasi adalah suatu kelompok atau subyek pada wilayah yang diteliti. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah petugas lembaga pemasarakatan di Kota Tenggarong yang berjumlah 50 responden. Instrument yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri pertanyaan. Sampel adalah Sebagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Lembaga Pemasarakatan Tenggarong. Sugiyono, 2016 dalam (Surya, 2021) jika populasi dari obyek penelitian kurang dari 100 maka diambil semua. Tetapi jika lebih dari 100 maka diambil 10% - 15% dari populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Total Sampling*. Kriteria inklusi adalah karakter umum yan subjek penelitian yang layak dilakukan penelitian atau dijadikan responden yaitu : sedang bekerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Tenggarong, Umur 17 – 50 tahun. Kriteria eksklusi adalah keadaan yang menyebabkan subyek yang memenuhi kriteri inklusi tidak dapat diikuti sertakan atau dikeluarkan dalam penelitian yaitu : petugas yang tidak ada pada saat melakukan penelitian dan petugas yang tidak bersedia menjadi responden.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Analisis Univariat

Tabel 1: Distribusi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, dan Shift Kerja Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kota Tenggarong

| VARIABEL | RESPONDEN | |
|---------------|-----------|--------------|
| USIA | N | % |
| 17-25 | 32 | 64.0 |
| 26-35 | 13 | 26.0 |
| 36-50 | 5 | 10.0 |
| TOTAL | 50 | 100.0 |
| JENIS KELAMIN | N | % |
| LAKI-LAKI | 46 | 92.0 |
| PEREMPUAN | 4 | 8.0 |
| TOTAL | 50 | 100.0 |
| SHIFT KERJA | N | % |
| PAGI | 16 | 32.0 |
| SORE | 11 | 22.0 |
| MALAM | 23 | 46.0 |
| TOTAL | 50 | 100.0 |

Sumber : Data Primer

Berdasarkan [Tabel 1](#), jumlah tertinggi rentang usi 17-25 tahun berjumlah 32 orang dengan presentase sebesar 64%, jumlah kategori jenis kelamin terbanyak yaitu responden laki-laki berjumlah 46 orang dengan presentase sebesar 92.0%, sedangkan jumlah shift kerja responden tertinggi yaitu pada shift malam 23 orang dengan presentase 46%.

Dari hasil penelitian menurut karakteristik reponden berdasarkan usia didapatkan hasil responden menurut usia yang tertinggi ialah pada rentang usia 17-25 tahun sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 64.0% dan terendah pada usia 36-50 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 10.0%.

Menurut ([Ukkas, 2017](#)) pekerja dengan usia produktif yaitu pada umur 15-50 tahun yang bisa berinteraksi atau beradaptasi dnegan lancer dan mudah memahami teknologi. Usia dalam masa produktif memiliki tingkat produktifitas yang sangat tinggi dibandingkan orang dengan usia yang cukup tua sehingga tenaga atau fisik menjadi terbatas ([Aprilyanti, 2017](#)).

Hasil penelitian diketahui jumlah responden laki-laki berjumlah 46 orang dengan presentase 92.0% dan Wanita berjumlah 4 orang dengan presentase 8.0%. Pada umumnya pekerja pada laki-laki produktivitasnya lebih tinggi dibandingkan perempuan. Penyebabnya adalah dikarenakan laki-laki memiliki fisik yang kuat dari peremouan ([Ukkas, 2017](#)).

Hasil penelitian berdasarkan shift kerja yaitu pada malam 23 orang dengan presentase 46.0% dan terendah pada shift sore dengan presentase 22.0%.

Menurut ([Hazmidar, 2017](#)) shift kerja pada malam haro biasanya cenderung mengalami stress kerja tinggi dibandingkan shift pagi dan siang.

Hasil penelitian berdasarkan masa kerja diperoleh hasil masa kerja < 5 tahun 38 responden dengan presentase (75.0%), serta masa kerja > 5 tahun 12 responden dengan presentase (24.0%). Masa kerja berpengaruh timbulnya stress kerja, baik itu masa kerja baru ataupun lama sangat bisa memicu terjadinya stress kerja. Masuk kerja sangat berpengaruh baik positif atau negatif ([Ratih et al., 2020](#)).

B. Analisis Bivariat

Kegunaan analisis bivariat yaitu untuk melihat hubungan antara dua variabel .analisis bivariat penelitian ini yaitu hubungan antara masa kerja dengan stress kerja pda petugas lembaga pemasyarakatan di Kota Tenggarong sebagai berikut :

Tabel 2: Distribusi Uji Chi-Square Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kota Tenggarong

| | | Tidak Stres | Stres Ringan | Stres Sedang | Stres Parah | Sangat Parah | Total | p- valu e | |
|------------|---------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------|-----------------|-------|
| Masa Kerja | <5Tahun | N | 27 | 4 | 2 | 4 | 38 | 0.86 2 | |
| | >5Tahun | | | | | | | | |
| | Total | | | | | | | | |
| | | % | 54.0% | 8.0% | 4.0% | 8.0% | 2.0% | | 76.0% |
| | | N | 9 | 2 | 0 | 1 | 0 | | 12 |
| | | % | 18.0% | 4.0% | 0.0% | 2.0% | 0.0% | | 24.0% |
| | N | 36 | 6 | 2 | 5 | 1 | 50 | | |
| | % | 71.0% | 12.0% | 4.0% | 10.0% | 2.0% | 100.0% | | |

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 2, didapat hasil dari uji *Chi Square* menunjukkan jumlah responden sebesar 50 responden, responden masa kerja < 5 tahun tidak menderita stress kerja sebanyak 27 orang yang presentasinya (71.1%), serta, masa kerja > 5 tahun tidak mengalami stress kerja 9 orang dengan presentase (75.0%). Terkait responden masa kerja < 5 tahun dengan stress ringan 4 responden dengan presentase (10.5%), pada kategori stress sedang masa kerja > 5 tahun tidak ada petugas yang menderita stress sedang, masa kerja < 5 tahun dengan stress parah didapat 4 responden dengan presentase (10.5%), masa kerja > 5 tahun tidak ada responden dengan stress sangat parah. Hasil uji *Chi Square* didapat hasil nilai *p-value* 0.862 atau >0.05 yang artinya dapat diartikan tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stress kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan.

Hasil penelitian sesuai dengan masa kerja diperoleh hasil masa kerja < 5 tahun 38 orang yang presentasinya (76.0%), serta masa kerja > 5 tahun 12 orang dengan presentase (24.0%). Masa kerja berpengaruh munculnya stress kerja, baik masa kerja baru ataupun lama sangat bisa memicu terjadinya stress kerja. Masa kerja sangat berpengaruh baik positif atau negatif (Situmorang, 2019).

Menurut Gunarsa (2008) dalam (Irkhami, 2015) seseorang yang mengalami umur 21-40 tahun dan usia 40-60 tahun kebanyakan mengalami stres, semakin tua seseorang maka semakin rentan juga mengalami stres kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu faktor individu, faktor lingkungan, faktor pekerjaan, dan faktor psikologis. Karena sudah terbukti stres kerja dapat memberikan lebih dari 50% kecelekaan kerja ditempat kerja sehingga bisa merugikan diri maupun penurunan produktivitas perusahaan menurut Setyawati (2018) dalam (Mualim & Adeko, 2020).

Manabung (2018) masa kerja yang lebih lama biasanya paham dan mengerti tugas pekerjaannya, dan sudah lebih banyak pengalaman bahkan tahan terhadap tekanan yang dialami. Berbeda dengan masa kerja yang baru, mungkin karena tenaga kerja masih kurang berpengalaman dalam mengatasi dan menyelesaikan masalah ditempat kerja sehingga sangat bisa terjadinya stres akibat kerja (Mualim & Adeko, 2020).

Hasil penelitian sejalan dengan (Zainiyah, 2012) hasil uji hubungan antara masa kerja dengan stress kerja pada pekerja area manufacturing PT. x Semarang tahun 2012. Menggunakan uji *chi square* pada variabel masa kerja, diperoleh nilai $X^2 = 0.005$ dan *p value* = 0,944 ($p > 0,05$), sehingga secara statistic memperlihatkan bahwa tidak adanya hbungan antara masa kerja dengan stress kerja pada pekerja area *manufacturing* PT. X Semarang. Hal ini menunjukkan masa kerja dapat memberi pengaruh positif untuk pekerja. Bila pekerja memiliki masa kerja lama semakin banyak pengalaman dalam tugasnya.

Sejalan dengan penelitian (Masyarakat, 2018) menunjukkan bahwa reponden dengan masa kerja lebih lama banyak mengalami stress kerja yaitu sebanyak 6 orang (66.7%). Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji *chi square* diperoleh *p-value* sebsar 0.151 >0.05) yang berarti tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stress kerja pada Karyawan Bagian Kepesertaan BPJS Kesehatan ungaran.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A di Tenggarong, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : hasil identifikasi masa kerja didapatkan banyak petugas yang bekerja < 5 tahun

sebanyak 27 orang dengan presentase (71.0), dibandingkan petugas yang masa kerjanya hanya > 5 tahun 9 responden dengan presentase (75.0%). Hasil identifikasi stress kerja yang dimana pekerja yang menderita stress kerja normal sebanyak 36 orang dengan presentase (72.0%), pekerja yang menderita stress ringan sebanyak 6 orang dengan presentase (12.0%), pekerja yang menderita stress sedang sebanyak 2 orang dengan presentase (4.0%), petugas mengalami stress parah sebanyak 5 orang dengan presentase (2.0%). Didapat hasil nilai *p-value* 0.862 atau > 0.05 yang artinya disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stress kerja pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kota Tenggarong.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah didapat maka peneliti memberikan saran dan telah didapat maka peneliti memberikan saran untuk perbaikan selanjutnya : Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) dalam penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu acuan kedepannya untuk pemahaman tentang hubungan antara masa kerja dengan stress kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan, bagi pegawai lembaga pemasyarakatan agar meningkatkan kuantitas kerja pegawai diharapkan kepala lembaga pemasyarakatan lebih memperhatikan masa kerja yang diberikan kepada pegawai yang disesuaikan dengan pegawai yang disesuaikan dengan target penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas tersebut atau pekerjaan tersebut untuk meningkatkan tanggung jawab petugas lembaga pemasyarakatan kelas II A Tenggarong diharapkan kepala pemasyarakatan dapat diberikan motivasi berupa memberikan penghargaan kepada petugas yang memiliki kinerja yang baik, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bagan masukan bagi para pegawai lembaga pemasyarakatan agar memperhatikan aspek psikologis dan hendaknya pihak atasan memberikan pelayanan berupa konseling psikologis terhadap pegawai yang membutuhkan, bagi petugas lapas diharapkan melakukan selingan olahraga seperti peregangan disaat pekerja merasakan ketegangan otot-otot dan memanfaatkan waktu istirahat seoptimal mungkin, Bagi peneliti lain diharapkan penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya kepada kepala Lembaga Pemasyarakatan Kota Tenggarong yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian. Tak lupa pula ucapan terima kasih saya kepada Dosen Pembimbing saya Bapak Kresna Febriyanto, M.PH yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian, penyusunan skripsi, hingga penyusunan naskah publikasi. Ucapkan terimakasih juga kepada teman-teman kelompok KDM (Kolaborasi Dosen Mahasiswa) saya yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68.
<https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Azizah, S. N. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keluhan Gngguan Pernapasan Pada Pekerja Di UPTD Industri Kulit (LIK) Magetan Disusun. In *Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab* (Vol. 1, Issue 1).
- Bakhshi, E. (2021). *The Survey of Safety Climate and its Impact on Perceived Stress in the Workers of a Tile Industry in 2018*. 3–8.
- Budiharto. (2012). *Biostatistik untuk kedokteran dan kesehatan masyarakat*.
- Comercial, B., & Pesqueros, D. E. P. (2014). *Masa Kerja Dengan Jobengagement Pada Karyawan*. 02(02), 311–324.
- Concheiro-Moscoso, P., Groba, B., Martínez-Martínez, F. J., Miranda-Duro, M. D. C., Nieto-Riveiro, L., Pousada, T., Queirós, C., & Pereira, J. (2021). Study for the design of a protocol to assess the impact of stress in the quality of life of workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–11.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041413>
- Dhillon, B. S. (2017). Human reliability with human factors. *Applied Ergonomics*, 18(3), 254.
[https://doi.org/10.1016/0003-6870\(87\)90059-7](https://doi.org/10.1016/0003-6870(87)90059-7)
- Fatriani, M. D. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Narapidana Lanjut Usia Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Kelas IIA Palopo. In *Keefektifan Penerapan Pendekatan Keterampilan Proses dalam Pembelajaran IPA terhadap Minat Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri Golo Yogyakarta* (Vol. 16, Issue 2).
<https://doi.org/10.1377/hlthaff.2013.0625>
- Fundación Terram. (2015). Pengaruh Aromaterapi Lavender Terhadap Stres Mahasiswa Tingkat Akhir S1 Keperawatan Kelas B Program A. In *Nhk 技研* (Vol. 151).
- Haworth, N., & Hughes, S. (2012). The International Labour Organization. In *Handbook of Institutional Approaches to International Business*. <https://doi.org/10.4337/9781849807692.00014>
- Hazmidar, T. A. (2017). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Shift Pagi, Sore Dan Malam Pada Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*. http://eprints.ums.ac.id/57437/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Laras, T. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kreativitas Pada Tenaga Kerja Pada UMKM Di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilaca. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 80–101.

- Irkhami, F. L. (2015). Factor Associated with Job Stress in Divers at PT X. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 54–63.
- Kabito, G. G., & Wami, S. D. (2020). Perceived work-related stress and its associated factors among public secondary school teachers in Gondar city: A cross-sectional study from Ethiopia. *BMC Research Notes*, 13(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s13104-020-4901-0>
- Kanwil Kaimantan Timur. (2021). *Laporan_Monthly_Penghuni_Rutan_Lapas*. <http://smslap.ditjenpas.go.id/>
- Kartikasari, N., & Harini, S. (2015). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. *Jurnal Visionida*, 1(2), 59–72.
- Kelurahan, D. I., Kecamatan, K., & Tengah, S. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia, Dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembuatan Kulit Lumpia Di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 413–423.
- Keperawatan, J. A. (2020). *Kata kunci : Stres Kerja*. 2014, 82–98.
- Marom, E. A., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 187–194.
- Masyarakat, J. K. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Kepesertaan Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Ungaran. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(4), 292–299.
- Mualim, M., & Adeko, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer Pt. Bukit Angkasa Makmur (Bam) Di Kabupaten Bengkulu Tengah. *Journal of Nursing and Public Health*, 8(1), 79–86. <https://doi.org/10.37676/jnph.v8i1.1017>
- Prihatsanti, U., Ratnaningsih, I., & Prasetyo, A. (2017). Menurunkan Stres Kerja Petugas Pemasarakatan Melalui Teknik COPE. *Jurnal Psikologi*, 40(2), 159–168. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6974>
- Putri, A. A. (2017). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Kamar Bedah (OK & RR) Dan Perawatan Kritis (ICU) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. In *Occupational Medicine* (Vol. 53, Issue 4).
- Ratih, R. M., Muliadini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 66–77.
- Sataloff, R. T., Johns, M. M., & Kost, K. M. (2018). *Hubungan Pemenuhan Kebutuhan Spiritual Dengan Tingkat Stres Pada Narapidana Di Lapas Perempuan Kelas II A Samarinda*.
- Situmorang, V. H. (2019). Lembaga Pemasarakatan sebagai Bagian dari Penegakan Hukum. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(1), 85. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2019.v13.85-98>
- Surya, muhammad F. (2021). Hubungan Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Dengan Minat Bekerja Siswa Kelas XI TKR SMK Negeri 10 Makassar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Tuwuh Adhistyo Wijoyo, SE, M. P. (2021). Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Hotel. *Gemawisata : Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 9(1), 131–138.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>
- Wisuda, A. C. (2020). Analisis Stres Kerja Terhadap Shift Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Aris Citra Wisuda Program Studi Ilmu Keperawatan , STIK Bina Husada Palembang Pendahuluan Data survei fisik manusia tersebut (Hariyono , Dyah , dan Yanuk , 2014). Dampak kondisi s. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 5, 215–226.
- Zainiyah, A. (2012). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Area Manufacturing di PT. X Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18706.
- Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2020). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>