

Literature Review: Faktor Risiko Stres Akibat Kerja Pada Satuan Pengamanan Tahun 2020

Susanty Dewi Winata^{1*},
Evan Rhesa Sudarto²,
Liem Jen Fuk¹

¹Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta, Indonesia.

²Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta, Indonesia.

Abstrak

Satpam merupakan salah satu aparat keamanan yang bertugas di suatu instansi. Tugas pokok satpam adalah melaksanakan keamanan dan ketertiban di lingkungan tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personal, informasi dan pengamanan teknis lainnya. Profesi sebagai satpam tidak terlepas dari stres yang diakibatkan oleh pekerjaan. Stres kerja dapat terjadi ketika seseorang dituntut untuk bekerja melampaui kapasitasnya. Ketika seseorang tidak bisa mengatasi beban kerja yang berlebihan, maka akan mengalami stres. Tujuan penelitian adalah untuk melihat faktor-faktor risiko stres pada profesi satpam. Data sebanyak 9 jurnal dikumpulkan menggunakan alat bantu cari *google scholar*. Variabel yang digunakan adalah sampel yang membahas tentang faktor-faktor risiko stres kerja berupa *demand-control (job strain)* dan *effort-reward imbalance*. Hasil penelitian menunjukkan *demand-control (job strain)* dan *effort-reward imbalance* menjadi faktor yang akan muncul di tempat kerja dan menyebabkan stres.

Kata kunci: *demand-control, effort-reward, satuan pengamanan, stress kerja*

Literature Review: Risk Factors Of Work-Resulting Stress At Security Units In 2020

*Corresponding Author : Susanty
Dewi Winata

Corresponding Email :
susanty.winata@ukrida.ac.id

Submission date: April 27th, 2022

Revision date: July 24th, 2022

Accepted date : October 26th, 2022

Publish date : December 17th, 2022

Copyright : (c) 2022 Susanty Dewi
Winata, Evan Rhesa Sudarto, Liem Jen
Fuk



This work is licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial-ShareAlike 4.0
International License.

Abstract

The security guard is one of the security forces on duty in an agency. The main task of a security guard is to carry out security and order in his workplace which includes aspects of physical security, personnel, information and other technical security. The profession as a security guard is inseparable from the stress caused by work. Work stress can occur when someone is required to work beyond their capacity. When a person cannot handle excessive workloads, he will experience stress. The purpose of this research is to see what are the risk factors for stress on security guard. All 9 data in this study is gathered using *google scholar*. Variables of this study is sample that researching occupational stress factor of *demand-control (job strain)* and *effort-reward imbalance*. Study outcome showed that *demand-control (job strain)* and *effort-reward imbalance* is the factor that stimulate stress and will be presented in a workplace.

Keywords: *demand-control, effort-reward, occupational stress, security guards*

How to Cite

Rhesa Sudarto E, Jen Fuk L, Dewi Winata S. Literature Review : Stress Risk Factors Due To Work at Security Units In 2020. Jurnal MedScientiae. 2022; 1 (2) : 39-47. DOI : <https://doi.org/10.36452/jmedscientiae.v1i2.2495>; Link : <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/ms/article/view/2495>

Pendahuluan

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres juga didefinisikan sebagai respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan perilaku untuk anggota organisasi. Lingkungan akan memiliki kondisi tertentu yang menjadi sumber potensial munculnya stres. Respon individu terhadap stres dipengaruhi oleh karakteristik setiap individu yang berbeda, sehingga tingkat stres yang dialami oleh individu juga akan berbeda-beda.¹

Stresor psikososial adalah setiap keadaan atau peristiwa yang menyebabkan perubahan dalam kehidupan seseorang, sehingga orang tersebut terpaksa mengadakan adaptasi atau penyesuaian diri untuk menanggulangnya. Namun, tidak semua orang mampu melakukan adaptasi dan mengatasi stresor tersebut, sehingga timbullah keluhan-keluhan antara lain berupa stres, cemas dan depresi. Contoh stres psikososial mencakup hal-hal seperti ancaman bagi status sosial, penghargaan sosial, rasa hormat, dan penerimaan dalam kelompok; ancaman bagi diri sendiri, atau ancaman yang dirasa tidak memiliki kontrol atas semua ancaman ini, sehingga dapat menyebabkan respon stres dalam tubuh. Ada 3 stresor psikososial di tempat kerja, yaitu *demand-control/job strain*, *effort-reward imbalance*, dan *organizational injustice*.²

Stres akibat kerja adalah suatu kondisi dari hasil adaptasi individu terhadap lingkungan tempat kerja yang mengancam dan memberikan tekanan secara fisiologis, psikologis dan sikap individu. Stres kerja merupakan suatu bentuk respon tubuh terhadap pekerjaan yang dapat memicu stres. Ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menyelesaikan tuntutan pekerja, maka akan memicu stres kerja. Stres kerja adalah stres normal yang berlebihan dan mengganggu produktivitas dan performa pekerja dan berdampak terhadap kondisi emosional dan fisiologis individu dan berdampak ke hubungan sosial dan rumah tangga. Faktor penyebab stres kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor kelompok, faktor individu, faktor jenis kelamin, faktor umur, dan faktor perkawinan.³⁻⁸

Demand-control merupakan permodelan teori faktor stres di tempat kerja. Teori ini berisikan *job demand* dan *job control*. *Job demand* merupakan tuntutan pekerjaan di tempat kerja. Tuntutan ini dapat berupa beban kerja, batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kecepatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Pekerja dengan *job demand* yang tinggi akan mengalami stres yang berlebihan. Stres ini kemudian akan menjadi distress yang selanjutnya memengaruhi pribadi pekerja tersebut dan menyebabkan berbagai masalah fisik. Hal ini akan menyebabkan turunnya performa pekerja tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁹

Job control merupakan otoritas atau kendali yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kendali yang dimaksud adalah kendali terhadap tugas, keputusan, lingkungan fisik pekerjaan dan sumber daya yang disediakan di tempat kerja. Ketika kendali ini dibatasi, maka akan muncul stress berlebih dikarenakan pekerja tersebut harus beradaptasi terhadap kebebasan yang dibatasi. Bentuk dari pembatasan kebebasan ini dapat berupa atasan yang menentukan bagaimana cara melakukan pekerjaan dan penentuan waktu memulai dan selesai bekerja. Ketika *job control* rendah, ditambah dengan *job demand* yang tinggi, maka akan terjadi peningkatan stres yang ada di lingkungan kerja.⁹

Teori *effort reward imbalance* (ERI) berfokus terhadap hubungan timbal balik sosial, sebuah prinsip fundamental dari perilaku interpersonal yang merupakan sebuah pertukaran sosial. Timbal balik sosial adalah kerjasama investasi yang menguntungkan kedua pihak yang berdasarkan usaha akan dibalas dengan hasil yang setimpal. Ketika terjadi kegagalan dari timbal balik sosial ini, maka akan menimbulkan emosi negatif yang kuat dan adanya respond stress yang konstan karena kegagalan ini mengancam prinsip fundamental ini. *Effort reward imbalance* terjadi ketika usaha yang dikeluarkan lebih besar daripada hasil yang di dapat. *Effort* atau usaha akan dipengaruhi oleh *demand* dan motivasi. *Reward* atau hasil akan dipengaruhi oleh gaji, penghargaan, promosi, keamanan kerja, dan motivasi. Ketika gaji, penghargaan, promosi dan keamanan kerja lebih kecil, maka akan terjadi ketidakseimbangan. Ketidakseimbangan ini juga dapat dipengaruhi

oleh *job demand* yang terlalu berat. Ketidakseimbangan ini akan bermanifestasi ketika kontrak kerja tidak ditentukan dengan baik atau kurangnya pilihan alternatif pekerjaan dikarenakan kurangnya *skill* dari pekerja.¹⁰

Kekebalan stres adalah tingkat pertahanan tubuh atau pertahanan diri seseorang terhadap stres yang dialami. Kekebalan stres dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menahan stres yang sangat bergantung terhadap sifat dan hakekat stres (intensitas lamanya, lokal atau *general*) dan sifat individu. Kekebalan stres dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal.¹¹

Faktor internal kekebalan stres adalah sumber kekebalan stres dari diri sendiri atau individu. Sumber kekebalan stres dari individu ditandai dengan adanya aktivitas sehari-hari seperti olahraga, aktivitas fisik, istirahat tidur, dan kebutuhan spiritual yang baik. Penyebab kekebalan stres juga berhubungan dengan kondisi fisik (kesehatan badan) atau psikologis.¹²

Faktor eksternal kekebalan stres adalah sumber kekebalan stres dari keluarga, masyarakat dan lingkungan. Sumber kekebalan stres dari keluarga ditandai dengan adanya kasih sayang, silaturahmi, istirahat dan tidur yang cukup, makan yang seimbang dan teratur. Sumber stres dari masyarakat dan lingkungan pada umumnya terjadi pada sosial ekonomi, menghindari rokok, pergaulan, pengelolaan waktu yang baik, dan rekreasi.¹²

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), satuan pengamanan (satpam) adalah satuan (orang) yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban umum di lingkungan tertentu. Satpam adalah mitra Polri yang menjalankan fungsi wewenang kepolisian terbatas sesuai UU No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 3c, mengingat tanggung jawab satpampun tidak kalah penting dibandingkan pekerjaan lainnya. Salah satunya adalah menjaga ketertiban, memberikan keamanan dan kenyamanan serta pelayanan kepada karyawan, tamu, pengunjung dan masyarakat di lingkungan kerjanya.¹³

Metodologi

Penelitian menggunakan desain *literature review*. Data yang digunakan merupakan hasil penelitian sebelumnya yang dicari menggunakan alat bantu seperti *Google Scholar* dan *PubMed*. Kajian dilakukan pada

bulan Januari tahun 2021 sampai dengan Februari 2021 di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Kristen Krida Wacana Jakarta.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 8 jurnal dengan metode *cross sectional* dan 1 eksperimental. Tabel 1 berisikan artikel hasil penelitian. Hasil yang didapat merupakan hasil kesimpulan dari 9 jurnal yang dirangkum menjadi 2 jenis faktor risiko stres. Dengan membandingkan hasil penelitian di 9 jurnal, maka bisa didapatkan kesimpulan yang valid. Faktor risiko stress seperti jam kerja, sif kerja, *job control*, dan *effort reward imbalance* berupa gaji kecil, kurangnya promosi, dan keamanan kerja.

Gambaran Data Jurnal

Sembilan jurnal dipakai sebagai data seperti pada Tabel 1. Rentang tahun yang diikutsertakan sebagai jurnal adalah jurnal yang telah dipublikasikan selama 20 tahun terakhir. Semua jurnal dalam bahasa Inggris kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia untuk mendeskripsikan tujuan dan hasil penelitian. Jurnal yang dijadikan sebagai data adalah jurnal dengan hasil yang mendeskripsikan dua jenis faktor risiko ditempat kerja, yaitu *demand control* dan *effort reward*. Beberapa jurnal mendapatkan hasil faktor risiko yang lebih dari 1 jenis. Responden yang digunakan berpusat pada satpam yang bekerja di tempat umum seperti bank, institusi pendidikan, rumah sakit, dan bandara. Juga digunakan responden yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa sekuriti dan tidak disebutkan dimana responden ditempatkan bekerja.

Lima jurnal berasal dari negara India, satu dari Serbia, satu dari Italia, satu dari Sri Lanka, dan satu dari Iran. Jurnal yang ditulis oleh Nisha Yadav membedakan sampel antara laki-laki dan perempuan. Jurnal yang di tulis oleh Yasaransi menggunakan umur sebagai salah satu faktor risiko stres.

Tabel 1. Analisis Artikel Hasil Penelitian

No	Judul	Level of Evidence	Negara	Jumlah Sample	Tahun	Desain Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil	Sumber
1	<i>A cross-sectional study on assessment of occupational stress level among security guards</i>	3A	India	68	2019	<i>Cross sectional</i>	Menilai tingkat dan keparahan stress pada satpam, mempelajari profil sosio demografi dan persentase pajanan faktor risiko pada satpam	97,53% responden mengalami stress, 48,53% dikarenakan beban kerja berlebih	Kalantri <i>et al.</i> (2018) ¹⁶
2	<i>The influence of specific aspects of occupational stress on security guards' health and work ability: detailed extension of a previous study</i>	3A	Serbia	399	2020	<i>Cross sectional</i>	Mengidentifikasi faktor spesifik yang berhubungan dengan risiko disabilitas kesehatan dan kerja	<i>High demand</i> menjadi aspek yang paling berpengaruh kepada level stress pada responden	Jovanović <i>et al.</i> (2020) ¹⁷
3	<i>Occupational stress among security guards</i>	3A	India	180	2015	<i>Cross sectional</i>	Menilai jumlah stress kerja dan <i>burnout</i> yang dapat dialami oleh satpam	Satpam menderita stress tinggi dengan ketidakpuasan pada pekerjaan dan gajinya	Yadav & Kiran (2015) ¹⁸
4	<i>A Study on stress management of private security guards with special reference to Chennai City</i>	3A	India	400	2019	<i>Cross sectional</i>	Mengidentifikasi sumber stress, mengidentifikasi gejala stress dan masalah fisik dan psikologi pada satpam di kota Chennai	280 responden mengeluh tidak memiliki keamanan kerja, 232 responden mengatakan sif kerja merupakan sumber stress	Kamaladevi & Krishnan (2018) ¹⁹
5	<i>A Study on stress management of security guards with special reference to Trivandrum District</i>	3A	India	100	2016	<i>Cross sectional</i>	Menentukan sumber stress, mencari <i>outcome</i> dari stress	80% menderita depresi di tempat kerja, 63% merasakan hambatan promosi kerja	Suginraj (2016) ²⁰
6	<i>The impact of occupational stress on mental health of the security guards</i>	3A	Sri Lanka	60	2019	<i>Cross sectional</i>	Mengidentifikasi hubungan antara level stres kerja dan faktornya antara satpam berumur 35-55 tahun	Adanya korelasi positif antara stress kerja dan keseimbangan, kerja sif dan tanggung jawab kerja	Yasaransi (2019) ⁶
7	<i>Assess the level of occupational stress and to evaluate the effectiveness of planned teaching programme on knowledge regarding occupational stress and its management among Security guards of a selected organization, Shimoga, Karnataka</i>	3A	India	80	2020	<i>Cross sectional</i>	Menilai level stres kerja pada satpam dan memberikan pengetahuan tentang bahaya stres kerja dan cara menanganinya	59 responden mengalami level stres kerja menengah, 21 responden mengalami level stres kerja berat, ada hubungan kuat antara kerja sif malam dengan level stres kerja	Siddesh & Ravindra (2020) ¹⁵
8	<i>Evaluation and comparison of job stress among security workers with fixed and shift work schedules in Municipality of Tehran</i>	3A	Iran	160	2016	<i>Cross sectional</i>	Menentukan efek dari jam kerja tetap dan kerja sif dalam menyebabkan stres kerja pada satpam laki-laki	Stres berkurang dengan bertambahnya usia, satpam yang bekerja pada siang hari lebih tinggi tingkat stresnya daripada satpam yang bekerja pada malam hari	Chaichi <i>et al.</i> (2018) ²²
9	<i>Night-time shift Work and related stress responses: a study on security guards</i>	3A	Italy	168	2020	Eksperimental	Mencari hubungan antara 3 aktivitas kerja yang berbeda pada satpam dengan respon stresnya dengan cara mengukur tekanan darah dan level kortisol di dalam saliva	Level kortisol dalam saliva dan tekanan darah merupakan penanda yang cocok untuk mengukur reaksi biologi tubuh dalam merespond stres yang berat	Cannizzaro <i>et al.</i> (2020) ¹⁴

Jurnal keenam menggunakan *occupational stress index* untuk menilai tingkat stres dan kuesioner yang dibuat sendiri untuk menentukan faktor penyebab stres. Jurnal ketujuh menggunakan *job stress scale* untuk menilai tingkat stres, kemudian menggunakan *Chi Square* untuk melihat hubungan antara faktor penyebab stres dengan variabel demografi. Jurnal kedelapan menggunakan *osipow job stress scale* untuk menilai tingkat stres. Jurnal kesembilan melakukan pemeriksaan fisik pada respondennya, kemudian menggunakan EKG, dan mengumpulkan sampel saliva dari tiga waktu yang berbeda, pukul 22.00, pukul 6.30 dan pukul 14.00. Selain yang disebutkan, kebanyakan jurnal melakukan wawancara untuk menentukan faktor risiko penyebab stres pada responden yang diteliti.

Demand Control

Peraturan kerja yang dirasakan tiap individu akan berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh kekebalan stres tiap individu yang berbeda. Yang dimaksud dengan *demand* adalah ketentuan bekerja dari perusahaan. Kerja sif dan jam kerja, tata cara bekerja, serta tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan termasuk kedalam kategori *demand-control*. Ada tujuh data yang termasuk dalam kateologi *demand-control*, yaitu jurnal nomor 1 dan 2, jurnal nomor 4, kemudian jurnal nomor 6-9.

Sif Kerja

Jurnal kesembilan yang menggunakan metode eksperimental mendapatkan hasil bahwa satpam yang mendapatkan sif kerja malam hari, memiliki level kortisol yang tinggi saat sebelum bekerja dan sesudah bekerja. Jurnal kesembilan melakukan pemeriksaan fisik pada respondennya, kemudian menggunakan EKG, dan mengumpulkan sampel saliva dari 3 waktu yang berbeda, pukul 22.00, pukul 6.30 dan pukul 14.00. Pada orang normal, dibawah kondisi psikologis, level kortisol akan rendah saat malam hari sebelum tidur dan akan tinggi saat pagi hari sebagai respon setelah bangun tidur, dan secara progresif turun pada penghujung hari. Hal ini menandakan adanya tekanan stres pada satpam yang bekerja sif malam. Jurnal kesembilan mendapatkan hasil yang menunjukkan adanya peningkatan irama sirkadian hormon kortisol pada satpam yang melakukan kerja sif malam

dan aktivitas yang berbeda. Data pada jurnal kesembilan juga menunjukkan adanya perubahan level kortisol khususnya pada satpam yang mengawasi jalanan dimana level kortisolnya naik secara signifikan sebelum dan sesudah sif.¹⁴

Jurnal ketujuh juga mendapatkan hasil yang serupa dengan hasil yang didapat adanya hubungan yang signifikan antara kerja sif malam dan level stres kerja ($x^2 = 12,32$). Jurnal 7 mengumpulkan data demografi yang berisikan umur, jenis kelamin, agama, alamat, penghasilan perbulan, riwayat pendidikan, status perkawinan, pengalaman kerja, jumlah jam kerja per hari, jumlah kerja sif malam per minggu, dan riwayat penyakit sebelumnya. *Job stress scale* digunakan untuk menilai tingkat stres kerja pada subjek penelitian. Stres kerja ini akan di *grading* sesuai dengan jumlah skor menjadi ringan, sedang, dan berat. SPSS versi 23 digunakan untuk menganalisis variabel demografi menggunakan frekuensi dan persentase, level dari stres kerja dianalisis menggunakan frekuensi dan persentase, dan hubungan antar stres kerja dan variabel demografi di komputisasi menggunakan *Chi square test*. Dengan uji ini, hasil penelitian pada jurnal ketujuh dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai untuk dijadikan sebagai data pada penelitian.¹⁴

Jurnal keempat menggunakan studi deskriptif dan analitik untuk menentukan sumber dan gejala dari stres. Jurnal keempat menggunakan *cross tabulation*, tes *Chi-square*, tabel frekuensi dan Anova untuk menganalisis data. Kemudian digunakan kuesioner yang didesain sendiri. Subjek penelitian diambil dari satpam yang bekerja pada organisasi privat seperti bank, atm, perusahaan, hotel, apartemen, institusi dan rumah sakit yang berada di kota Chennai. Hasil penelitian di tampilkan dalam bentuk tabel frekuensi, dan didapatkan 232 responden setuju bahwa jam kerja dan sif kerja menjadi salah satu sumber stres. Jam kerja yang terlalu lama mengganggu waktu mereka untuk bersama keluarga. Sayangnya, tidak disebutkan dalam jurnal ini berapa lama waktu mereka bekerja per hari.¹⁴

Jurnal kedelapan menggunakan satpam yang bekerja pada sif siang hari, satpam yang bekerja pada sif malam hari, dan satpam yang bekerja secara berganti sif siang dan malam yang dipilih secara acak. Kuesioner yang dipakai adalah *osipow job stress*. Kuesioner ini menilai stres seseorang dalam bentuk enam

dimensi, yaitu beban kerja, kurang jelasnya peran, peran ganda, batas-batas peran, tanggung jawab dan lingkungan kerja. Reliabilitas kuesioner diukur menggunakan *Cronbach's Alpha* dan mendapatkan nilai 0,89 (nilai keandalan dari 0 sampai 1). Jurnal kedelapan mendapatkan bahwa pekerja sif siang memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi daripada sif malam. Jurnal kedelapan juga setuju dengan sif kerja yang berpengaruh terhadap tingkat stres pada satpam.¹⁵

High Demand

Jurnal pertama menggunakan kuesioner PLSS (*perceived life stress score*) untuk menentukan level stres dari responden. Kemudian dilakukan interview terhadap responden dengan pertanyaan yang sudah dibuat sendiri untuk menentukan faktor atau penyebab stres. Jurnal pertama melakukan penelitian pada satpam di universitas yang menunjukkan nilai 48,53% mengalami stres dikarenakan kerja berlebihan. Didapatkan juga kondisi yang memicu stres sebesar 42,65% dikarenakan perilaku orang yang ditemui, 2,06% dikarenakan kurang tidur, 26,47% dikarenakan pencurian dan 8,82% dikarenakan pelecehan secara verbal.¹⁶

Jurnal kedua dan ketujuh mendapatkan hasil yang sama dimana *high demand* menjadi sumber stres yang utama. Jurnal kedua menggunakan OSI (*occupational stress index*) yang dibuat oleh Karen Belkic untuk menilai stresor kerja. Kuesioner ini menganalisis kemunculan dan intensitas dari stresor spesifik di tempat kerja yang di kelompokkan menjadi tujuh klaster. Responden pada jurnal kedua mengatakan bahwa mereka menambah jam kerja sif untuk penghasilan yang lebih. Bekerja pada sif malam berdampak pada irama sirkadian tubuh mereka yang berujung terhadap timbulnya stres. Jam kerja yang terlalu panjang dan lembur juga menambah *burnout syndrome* pada satpam. Hal ini akan menimbulkan stres.¹⁷

Jurnal keenam menggunakan OSI (*occupational stress index*) yang dirancang oleh Dr. A.K Srivastava dan Dr. A.P Singh. Kuesioner ini diklaim bisa digunakan ke semua kategori pekerja. Kuesioner ini dapat membagi stresor kerja menjadi kelebihan beban kerja, ketidakjelasan peran, konflik, grup yang tidak masuk akal dan tekanan politik, tanggung jawab per orang, ketidak berdayaan, jeleknya relasi antar pekerja, status yang rendah, kondisi kerja yang menimbulkan stres dan tidak

menguntungkan. SPSS digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. *T-Test* digunakan untuk mengidentifikasi level stres kerja pada satpam. Jurnal keenam mendapatkan hasil dimana adanya korelasi positif yang tinggi antara stres kerja dan sif kerja sebesar 0,84.

Effort Reward Imbalance

Jurnal 3 menggunakan *occupational stress scale* yang dikembangkan oleh Srivasta (1976) untuk mengumpulkan informasi tentang stres kerja pada satpam. Informasi ini dikumpulkan menggunakan metode interview. Datanya kemudian dikoding, tabulasi dan dianalisis menggunakan *software PAS*. *T-test* dan *Chi-square* digunakan untuk analisis statistik data. Jurnal ketiga mendapatkan hasil *T test* sebesar 5,179 pada korelasi antara faktor gaji kecil dengan subjek penelitian. Subjek penelitian mengatakan bahwa mereka tidak puas dengan pekerjaan ini dikarenakan tugas yang sulit tetapi gaji yang didapat kecil.¹⁸

Jurnal keenam menggunakan *occupational stress index* yang sama dengan jurnal ketiga, yaitu OSI yang dikembangkan oleh Dr. Srivastava. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan kunjungan lapangan. Data kemudian diproses menggunakan SPSS dan *T-test* dipilih untuk menganalisis faktor stres kerja dan korelasinya antara stres kerja dan faktor penyebabnya. Jurnal keenam menyebutkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan keamanan kerja sebesar 0,37; tetapi dinilai masih terlalu lemah. Jurnal keenam menyatakan bahwa ketidakpastian kerja dapat meningkatkan stres level pekerja sebanyak 12%. Sampel pada penelitian jurnal keenam menyatakan bahwa jumlah gaji yang kecil ini menjadi beban hidup.⁶

Jurnal keempat menyatakan bahwa 280 dari 400 responden merasakan tidak adanya keamanan kerja. 128 responden merupakan pekerja dengan rentang umur 51-60 tahun. Jurnal keempat menggunakan kajian deskriptif dan analitik untuk mendapatkan data primer. Kuesioner yang dikembangkan sendiri digunakan untuk mengumpulkan data dari satpam yang bekerja di organisasi privat seperti bank, ATM, perusahaan, hotel, apartemen, institusi dan rumah sakit di kota Chennai.¹⁹

Jurnal kelima menggunakan deskriptif-*diagnostic research design* untuk menggambarkan stresor dan level stres yang dialami oleh responden. Kuesioner terstruktur

dipakai untuk mengumpulkan data primer, tetapi tidak dijelaskan jenis kuesioner yang dipakai untuk mengumpulkan data. Jurnal kelima menyatakan bahwa 63% dari sampel merasakan adanya hambatan dalam promosi kerja. Tentunya dengan adanya pemikiran tentang tidak adanya perkembangan kerja yang dirasakan oleh subjek penelitian, hal ini akan berujung timbulnya stres pada pekerja.²⁰

Pembahasan

Hubungan *Demand-Control* dengan Stres Kerja

Dari hasil penelitian diatas, didapatkan bahwa sif kerja malam menjadi faktor stres yang tinggi. Hal ini dikarenakan ketika pekerja mendapatkan sif kerja malam hari, maka akan mengurangi waktu istirahat dari pekerja tersebut. Sif kerja malam hari akan mengganggu irama sirkadian, pola tidur, pola makan, dan waktu aktivitas dari pekerja tersebut. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres pada satpam melakukan pekerjaan sif. 56% dari subjek penelitian jurnal keempat yang berjumlah 400 orang setuju bahwa jam kerja yang panjang dan sif kerja merupakan sumber stres. Jurnal kedelapan juga mendapatkan hasil serupa dengan jurnal kelima, dimana 80% dari subjek penelitian merasakan sif kerja dan waktu bekerja yang terlalu panjang membuat mereka stres. Jam kerja yang melebihi batas 8 jam kerja menjadi faktor yang berdampak terhadap kehidupan personal pekerja, sehingga menambah distress yang dirasakan oleh pekerja. Jam kerja dan sif kerja merupakan bentuk dari *job control* yang rendah dimana pekerja tidak dapat menentukan sendiri waktu mereka bekerja. Teori *job control* yang mengatur jam waktu bekerja menimbulkan stres dibuktikan oleh jurnal 6 yang mendapatkan adanya korelasi positif yang tinggi dengan hasil 0.84 pada *T-test*.^{6,21}

Jurnal kedua mendapatkan hasil yang selaras dengan teori diatas. Dengan menggunakan *occupational stress index* yang dirancang oleh Belkic, jurnal kedua menyatakan bahwa *job demand* yang tinggi dan ketatnya aturan menjadi faktor yang paling banyak berpengaruh terhadap hasil akhir dari skor OSI. Faktor tersebut mendapatkan hasil 40-60% dari skor maksimum pada skor OSI.¹⁷

Jurnal kesembilan menyatakan hubungan antara jam kerja secara bergilir pada siang dan malam hari, dimana pekerja yang bekerja pada malam hari mengalami stres yang lebih tinggi. Hasil ini didapat dari memeriksa tingkat kortisol pada air liur dari pekerja sif malam dan sif siang. Ketika terjadi stres, tubuh akan merespon dengan mengaktifasi beberapa sistem tubuh yang termasuk dalam sistem saraf otonom dan *hypothalamic pituitary adrenal* (HPA) *axis*. Kortisol akan diproduksi secara lebih banyak saat mengalami stres dan dapat di cek melalui air liur. Pengecekan tingkat kortisol dalam air liur menjadi biomarker dari stres psikososial yang menandakan peningkatan aktivitas HPA *axis*. Jurnal ketujuh juga mendapatkan hasil yang sama dengan jurnal kesembilan, dengan menggunakan statistik SPSS untuk mengkomputisasi hubungan antara stres kerja dan faktor stres kerja.¹³

Tetapi jurnal kedelapan mendapatkan hasil yang berbeda, dimana pekerja yang bekerja pada sif siang hari mengalami stres kerja yang lebih tinggi daripada pekerja sif malam hari. Hal ini bisa terjadi dikarenakan banyaknya perintah yang diberikan, banyaknya jumlah klien, dan terkadang rumitnya perintah dan adanya kontradiksi perintah yang diberikan oleh supervisor saat bekerja sif siang. Pekerja dengan sif konstan juga lebih sulit untuk mengatur jadwal kerja mereka ketika mereka ada keperluan dan harus mengatur ulang jadwal kerja mereka, sehingga menimbulkan adanya *low job control*, dan mengakibatkan situasi yang menimbulkan stress.²²

Stresor psikososial dapat mengakibatkan gangguan tidur. *Epworth sleepiness scale* (ESS) merupakan kuesioner yang digunakan untuk mengukur derajat kantuk di siang hari secara subjektif. Faktor rendahnya kontrol didalam pekerjaan merupakan faktor yang sering mengakibatkan lebih tingginya skor pada kuesioner ESS. Penelitian pada pekerja di Korea menunjukkan bahwa faktor kontrol sangat memengaruhi terjadinya gangguan tidur. Penelitian di Jepang menunjukkan bahwa tingginya permintaan kerja, rendahnya kontrol saat bekerja, dan kurang bagusnya hubungan antar pekerja memberikan dampak yang sangat besar dalam terjadinya insomnia (kualitas tidur yang jelek, susah untuk tidur, dan tidur yang tidak nyenyak). Sistem jam kerja secara sif merupakan salah satu *job demand* dari perusahaan. Perusahaan menginginkan pekerja

mengikuti jam kerja yang telah dibuat. Dan ketika pekerja menerima hal ini, maka sifat kerja ini akan menjadi salah satu bentuk *job control* yang rendah dimana pekerja tidak bisa mengatur jam kerjanya sendiri.^{23,24}

Hubungan *Effort Reward Imbalance* dengan Stres Kerja

Model *effort reward imbalance* muncul pada 4 jurnal, yaitu jurnal keenam, jurnal ketiga, jurnal kelima, dan jurnal keempat. Jurnal ketiga dan jurnal keenam memiliki kesamaan dimana gaji yang kecil menjadi sumber stres. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara hasil dan usaha yang dirasakan oleh pekerja. Jurnal keempat secara khusus menjabarkan bahwa gaji yang mereka dapat sekitar 5000 rupee - 10000 rupee, yang setara dengan Rp975.000 – Rp.1.975.000. Jumlah ini tentu dinilai kecil jika dibandingkan dengan UMR DKI Jakarta yang sebesar Rp.4.200.000. Pekerja juga tidak bisa secara cepat meningkatkan jumlah gaji yang diterima dikarenakan adanya tingkat pendidikan yang rendah sehingga membuat jumlah *skill* dan kompetensi menjadi lebih terbatas. Hal ini dapat dilihat pada jurnal keenam dimana 68% dari jumlah subjek penelitian hanya mendapatkan pendidikan sampai di Sekolah Menengah Pertama (SMP).⁶

Jurnal ketiga membuktikan teori diatas dengan hasil yang didapat sebesar 5,179 pada *T-test* yang dilakukan antara faktor gaji kecil dan stres kerja. Subjek penelitian jurnal ketiga mengeluhkan sulitnya pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil ini menunjukkan adanya *job demand* yang tinggi dan *reward* (berupa gaji) yang rendah. Penelitian Carter-Brown juga mendapatkan hasil serupa dimana uang atau gaji menjadi poin yang sangat dikhawatirkan oleh subjek penelitian dikarenakan mereka harus menyediakan kebutuhan sehari-hari bagi keluarga mereka.²⁵

Keamanan kerja yang tidak terjamin, artinya tidak tahu sampai kapan pekerja bisa memiliki pekerjaan tersebut, akan menimbulkan kekhawatiran pada pekerja tersebut. Seiring waktu, kekhawatiran ini akan berujung menjadi cemas berlebih sehingga menjadi beban mental. Hal ini dapat dipengaruhi dari sistem kontrak kerja yang tidak pasti, dan juga dipengaruhi oleh umur pekerja yang rata-rata berusia 51-60 tahun. Faktor umur ini dipengaruhi dengan

menurunnya ketangkasan tubuh seiring dengan bertambahnya umur, sehingga kompetensi pekerja untuk melakukan pekerjaannya menurun, mengakibatkan kemungkinan untuk terjadi pemutusan hubungan kerja. Jurnal keenam mendapatkan faktor keamanan kerja dapat meningkatkan risiko stres sebanyak 12%. Pada jurnal keempat, 128 subjek penelitian dengan rentang umur 51-60 tahun mengatakan mereka tidak memiliki keamanan kerja.^{6,19}

Jurnal kelima membuktikan bahwa promosi di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres. Sebagai manusia, pekerja akan terus berkembang setiap tahunnya dan menginginkan perubahan. 63% dari subjek penelitian jurnal kelima mengatakan bahwa mereka merasakan adanya hambatan dalam promosi. Hambatan dalam promosi akan menimbulkan emosi negatif yang kemudian berkembang menjadi distres dan memicu stres.²¹

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor berupa *demand control* dan *effort reward imbalance*. *Demand control* muncul ketika pekerjaan dengan permintaan yang tinggi, tetapi rendahnya kontrol terhadap permintaan tersebut. *Effort reward imbalance* muncul ketika *job demand* yang terlalu tinggi, tetapi *reward* yang rendah sehingga memicu emosi negatif pada pekerja dan menimbulkan stres kerja.

Daftar Pustaka

1. Nurmalasari A. Pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2015;1(3):102-114.
2. Kaplan HI, BJ. S, Grebb J. General principles of psychopharmacology. *Comprehensive textbook of psychiatry*. Baltimore: Williams & Wilkins; 2007
3. Robbins ST, Judge TA. *Organizational Behavior*. 17th ed. Boston: Pearson Education, Inc; 2017.
4. Marliani R. Psikologi industri dan organisasi. Bandung: Pustaka Setia; 2015.
5. Bhayangkara PU. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada personil polisi unit Reskrim di Polsek Medan Labuhan. Universitas Medan Area. Skripsi. Medan:

-
- Fakultas Psikologi Universitas Medan Area; 2018.
6. Yasaransi ETJ. The impact of occupational stress on mental health of the Security guards. *Medicine*; 2019.
 7. Luthans F. *Organizational behavior: an evidence based approach*. 12th ed. New York: McGraw-Hill; 2017.
 8. Malik AR. *Gambaran factor psikososial di tempat kerja pada pekerja tekstil PT. Sandratex Ciputat tahun 2016*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah; 2016.
 9. Theorell T, Karasek RA. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996;1(1):9-26.
 10. Siegrist J. *Effort-reward imbalance at work : theory, measurement and evidence*. Germany: Department of Medical Sociology, University Dusseldorf; 2012.
 11. Rivai A. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran (PKP-PK) di Bandar Udara Soekarno-Hatta Jakarta Tahun 2014*. Skripsi. Jakarta: Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah; 2014.
 12. Puspitadewi P, Irwandi SA. Hubungan keadilan organisasional dan kecurangan pegawai dengan moderating kualitas pengendalian internal. *The Indonesian Accounting Review*, 2012;2(2):159-172.
 13. Sudahnan. *Kewenangan satpam sebagai tenaga keamanan di Perusahaan*. *Jurnal Perspektif*, 3;2011:140-148.
 14. Cannizzaro E, Cirrincione L, Mazzucco W, Scorciapino A, Catalano C, Ramaci T, Ledda C, Plescia F. Night-time shift work and related stress responses: a study on security guards. *Int J Environ Res Public Health*, 2020;17(2):562.
 15. Siddesh M, Ravindra HN. Assess the level of occupational stress and to evaluate the effectiveness of planned teaching programme on knowledge regarding occupational stress and its management among security guards of a selected organization, Shimoga, Karnataka. *Open Journal of Nursing*, 2020;10(2):87-100.
 16. Kalantri B, Chitnavis N, Ahemad R, Agrawal S, Mehar P, Tekulwar N. A cross-sectional study on assessment of occupational stress level among security guards. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 2018;9(1):841-843.
 17. Jovanović J, Šarac I, Martačić JD, Oggiano GP, Despotović M, Pokimica B, Cupi B. The influence of specific aspects of occupational stress on security guards' health and work ability: detailed extension of a previous study. *Arh Hig Rada Toksikol*. 2020;71(4):359-374.
 18. Yadav N, Kiran UV. Occupational stress among security guards. *Journal for Studies in Management and Planning*; 2015;01(07):12.
 19. Kamaladevi M, Krishnan DA. A study on stress management of private security guards with special reference to Chennai City. *Emperor International Journal of Finance and Management Research (EIJFMR)*, 2018;39-45.
 20. Suginraj M. A study on stress management of security guards with special reference to Trivandrum District. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 2016;4(5):12-17.
 21. Marchelia V. *Stres kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2014;2(1):130-143.
 22. Chaichi A, Bakand S, Yarahmadi R, Mazinani A. Evaluation and comparison of job stress among security workers with fixed and shift work schedules in Municipality of Tehran. *Journal of Medical Council of Iran*, 2018;4(36):232-227.
 23. Heo Y-S, Chang S-J, Park S-G, Leem J-H, Jeon S-H, Lee B-J, Rhee K-Y, Kim H-C. Association between workplace risk factor exposure and sleep disturbance: analysis of the 2nd Korean working conditions survey. *Ann Occup Environ Med*. 2013;25:41.
 24. Murata C, Yatsuya H, Tamakoshi K, Otsuka R, Wada K, Toyoshima H. Psychological factors and insomnia among male civil servants in Japan. *Sleep Med*. 2007;8(3):209-14.
 25. Carter-Brown S. *Investigating stress in security guards on the University of Witwatersrand campus*. Laporan Penelitian. Johannesburg: Faculty of Humanities, University of the Witwatersrand; 2005.
-