

ANALISIS FAKTOR PSIKOSOSIAL DAN STRES KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA PEKERJA PERKANTORAN DI JAKARTA

Neni Julyatri Sagala¹, Sjahrul M. Nasri²

¹⁻²Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan
Masyarakat Universitas Indonesia
Email: nenijulyatri@gmail.com; sjahrul.mn@gmail.com

ABSTRAK

Covid-19 merupakan penyakit infeksius dengan tingkat penularan yang tinggi dan sebagian besarnya menyerang sistem organ pernapasan. Pemerintah Indonesia menghimbau pekerja untuk bekerja dari rumah dan pembatasan ketat aktivitas perkantoran sebagai salah satu upaya dalam rangka pengendalian Covid-19. Sebelumnya, sistem kerja *work from home* atau *telework* belum diadopsi secara luas di Indonesia. Perubahan sistem kerja ini berdampak pada perubahan konteks pekerjaan yang menyebabkan bahaya psikososial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor psikososial (karakteristik individu, *content of work*, dan *context to work*) dan stres kerja di masa pandemi Covid-19 pada pekerja perkantoran di Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi potong lintang. Penelitian dilakukan pada pekerja perkantoran yang bekerja dengan sistem *telework* di Provinsi DKI Jakarta pada bulan Desember 2020 sampai Februari 2021. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 110 responden yang diambil dengan teknik pengambilan *snowball sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara daring. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* versi III. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor psikososial *context to work* konflik peran (nilai p 0,014; OR 2,095), *job insecurity* (nilai p 0,023; OR 2,714), dan *work life balance* (nilai p 0,003; OR 3,715). Tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu (umur dan jenis kelamin), *content of work* (beban kerja, durasi kerja WFH, Pola WFH), dan *context to work* (ketidakjelasan peran) dengan stres kerja.

Kata Kunci: Covid-19, faktor psikososial, stres kerja, *telework*, *work from home*,

ABSTRACT

Covid-19 is an infectious disease with high transmission rate and mostly attacks the respiratory organ system. Indonesian government urges people to work from home and and strict restrictions on office activities an effort to control Covid-19. Previously, the work from home or telework system had not been widely adopted in Indonesia. This change of work system has an impact on transformation of work context that cause psychosocial hazards. This study aims to analyze psychosocial factors (individual characteristics, content of work, and context to work) and work related stress during Covid-19 pandemic among office workers in

Jakarta. This research is quantitative research with cross-sectional design. The study was conducted on office workers who work with the telework system in DKI Jakarta Province from December 2020 to February 2021. The number of samples in this study was 110 respondents taken by snowball sampling technique. Data collection is done by online. The questionnaire used in this study was Copenhagen Psychosocial Questionnaire version III. Data analysis was carried out using the chi square statistical test. The results showed that there was a significant relationship between psychosocial factors in the work context of role conflict (p-value 0.014; OR 2.095), job insecurity (p-value 0.023; OR 2.714), and work life balance. (p value 0.003; OR 3.715). There was no significant relationship between individual characteristics (age and gender), content of work (workload, WFH work duration, WFH pattern), and context to work (unclear role) with work related stress.

Keywords: Covid-19, Psychosocial factors, work related stress, telework, work from home,

LATAR BELAKANG

Bahaya psikososial di tempat kerja merupakan tantangan serius bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Pekerja yang terus menerus terpapar bahaya psikososial di tempat kerja cenderung menjadi kurang produktif. Pada tahun 1984, ILO mendefinisikan bahaya/faktor psikososial sebagai interaksi antara lingkungan kerja, *job content*, kondisi organisasi dengan kapasitas dan kebutuhan pekerja [1]. Definisi ini menekankan interaksi dinamis antara lingkungan kerja dan faktor manusia. Interaksi negatif antara kondisi pekerjaan dan faktor manusia dapat menyebabkan gangguan emosional, masalah perilaku, perubahan biokimia dan neurohormonal, dan meningkatkan risiko penyakit mental maupun fisik. Sebaliknya, ketika kondisi lingkungan kerja dan faktor manusia seimbang, pekerjaan dapat menciptakan perasaan percaya diri, meningkatkan motivasi, kapasitas dan kepuasan kerja dan meningkatkan kesehatan [2].

European Working Conditions Survey ke-6 menyatakan bahwa 36% pekerja di eropa selalu atau hampir selalu bekerja di bawah tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat, sementara 30% pekerja dilaporkan bekerja dengan kecepatan tinggi. Lebih lanjut, 16% pekerja melaporkan pernah mengalami perilaku sosial yang merugikan (kekerasan fisik, pelecehan seksual dan intimidasi atau pelecehan) [3]. *US National Health International Survey 2010*, menemukan bahwa bahaya psikososial *job insecurity*, *work-family imbalance*, dan lingkungan kerja yang buruk memiliki asosiasi positif dengan prevalensi kecelakaan kerja. Menurut penelitian ini, kondisi kerja yang penuh tekanan berkontribusi terhadap kecelakaan kerja [4]. Sejalan dengan itu, menurut data yang diperoleh dari *First Korean Working Conditions Survey* pada populasi pekerja di korea, terdapat hubungan antara faktor psikososial di tempat kerja dengan *work-related injury absence* [5].

Berdasarkan banyaknya dampak bahaya psikososial yang telah diteliti, sebagian besar penelitian merujuk stres kerja sebagai dampak yang paling sering muncul dan dijadikan sebagai perhatian khusus di

banyak Negara, seperti di Eropa, Inggris, dan Jerman. Pada *Labour Force Survey* UK periode 2018/2019, faktor pekerjaan paling utama yang disebutkan oleh responden sebagai penyebab stres kerja adalah tekanan beban kerja termasuk *deadline* yang ketat, terlalu banyak peran dan tanggung jawab, dan kurangnya dukungan dari manajerial [6]. Sedangkan di Korea, stres kerja yang dilaporkan paling banyak berhubungan dengan jam kerja dan tuntutan kerja [2].

Dalam beberapa literatur, bahaya psikososial sering kali dikaitkan dan difokuskan pada dampaknya terhadap kesehatan mental. Faktanya, dampak kesehatan fisik seperti gangguan kardiovaskular dan muskuloskeletal merupakan dampak pertama yang dikenali oleh para peneliti dan masalah yang luas terkait dampak kesehatan yang dipengaruhi pajanan bahaya psikososial. Selain dampak fisik dan mental, bahaya psikososial dapat berdampak negatif pada perilaku kesehatan pekerja (seperti pola makan yang tidak sehat, aktivitas fisik rendah, dan konsumsi obat-obatan dan alkohol), dan pada organisasi (seperti keterlibatan, absenteisme, *turnover* dan kinerja). Bahaya psikososial juga telah diakui dapat memperlambat pemulihan dari cedera/penyakit dan oleh karena itu, dapat mempengaruhi *return to work* [7].

Berdasarkan visualisasi OHS Body of Knowledge, *causal flow* bahaya psikososial menuju dampak kesehatan dan keselamatan terjadi melalui mekanisme stres kerja. Pajanan terhadap bahaya psikososial terkait kerja menyebabkan respon stres yang bila berkepanjangan atau ekstrim, berdampak pada penurunan kesehatan mental dan buruknya perilaku kesehatan (seperti makan makanan tidak sehat, penurunan aktivitas fisik, peningkatan konsumsi alkohol, gangguan tidur), gangguan psikologi (depresi, *anxiety*, *burnout*, bunuh diri), serta cedera atau penyakit fisik (gangguan kardiovaskular, gangguan muskuloskeletal, gangguan pencernaan, penurunan daya tahan tubuh) [7].

Covid-19 merupakan penyakit infeksius yang disebabkan oleh *coronavirus* jenis baru yang ditemukan pertama kali di Wuhan, Cina pada

bulan Desember 2019. Penyakit ini memiliki tingkat penularan yang tinggi dan sebagian besarnya menyerang sistem organ pernapasan. Pemerintah Indonesia menghimbau pekerja untuk bekerja dari rumah dan pembatasan ketat aktivitas perkantoran sebagai salah satu upaya dalam rangka pengendalian Covid-19. Sebelumnya, sistem kerja *work from home* atau *telework* belum diadopsi secara luas di Indonesia. Keuntungan dari sistem *telework* adalah mengurangi biaya perjalanan ke tempat kerja, menghemat waktu dan sumber daya organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun demikian, perubahan sistem kerja berdampak pada perubahan konteks pekerjaan yang menyebabkan bahaya psikososial. Oleh sebab itu, faktor psikososial dan stress kerja dipandang perlu untuk diteliti di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor psikososial (karakteristik individu, *content of work*, dan *context to work*) dan stres kerja di masa pandemi Covid-19 pada pekerja perkantoran di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi potong lintang (*cross sectional*). Penelitian ini dilakukan pada pekerja perkantoran yang bekerja dengan sistem *telework* di Provinsi DKI Jakarta. Penelitian dilakukan dari bulan Desember 2020 sampai Februari 2021. Variabel penelitian ini meliputi variabel bebas yang berupa karakteristik individu (umur dan jenis kelamin), *content of work* (beban kerja, Durasi Kerja *Work From Home* (WFH), Pola WFH), *context of work* (konflik peran, ketidakjelasan peran, *job insecurity*, *work life balance*) dan variabel terikat berupa stres kerja.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 110 responden yang diambil dengan teknik pengambilan sampel *snowball sampling*. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner secara *online*. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah

Copenhagen Psychosocial Questionnaire versi III (COPSOQ III) yang dimodifikasi untuk menyesuaikan dengan tujuan penelitian dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik *chi square* menggunakan SPSS 25 dengan *confidence interval* CI 95%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Individu

Faktor Psikososial	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
Muda (≤ 35 tahun)	76	69,1
Tua (> 35 tahun)	34	30,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	50	45,5
Perempuan	60	54,5

Gambaran karakteristik individu pada penelitian ini adalah berusia muda (≤ 35 tahun) 69,1% dan berusia tua (>35 tahun) 30,9%, perempuan 54,5% dan laki-laki 45,5%.

Tabel 2. Gambaran Faktor Psikososial

Faktor Psikososial	Frekuensi	Persentase (%)
Content of Work		
Beban Kerja		
Optimal	21	19,1
Berat	89	80,9
Durasi kerja WFH		
≤8 jam	65	59,1
> 8 jam	45	40,9
Pola WFH		
≤25%	16	14,5
26 – 50%	32	29,1
51 – 75%	30	27,3
>75%	32	29,1
Context to Work		
Konflik Peran		
Baik	42	38,2
Tidak Baik	68	61,8
Ketidakjelasan Peran		
Jelas	95	86,4
Tidak Jelas	15	13,6

Faktor Psikososial	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Job Insecurity</i>		
Baik	58	52,7
Tidak Baik	52	47,3
<i>Work-life Balance</i>		
Baik	41	37,3
Tidak Baik	69	62,7

Gambaran faktor psikososial *content of work* yaitu: responden yang mengalami beban kerja berat 80,9% dan beban kerja optimal 19,1%. Durasi kerja selama WFH kurang dari 8 jam 18,2%, 8 jam 40,9%, dan lebih dari 8 jam 40,9%. Pola WFH $\leq 25\%$ sebanyak 14,5%, pola WFH 26 – 50% sebanyak 29,1%, pola WFH 51 – 75% sebanyak 27,3% dan pola WFH $> 75\%$ sebanyak 29,1%. Gambaran faktor psikososial *context to work* yaitu: konflik peran tidak baik 61,8% dan konflik peran baik 38,2%. 13,6% responden merasa perannya tidak jelas dan 86,4% responden merasa perannya jelas. 47,3% responden yang merasa *job insecurity* tidak baik dan 52,7% responden merasa *job insecurity* nya baik.

Tabel 3. Gambaran Stres Kerja

Faktor Psikososial	Frekuensi	Persentase (%)
Stres Ringan	43	39,1
Stres Berat	67	60,9

Gambaran stres kerja pada pekerja perkantoran di Jakarta di masa pandemi Covid-19 adalah 60,9% mengalami stres berat dan 39,1% mengalami stres ringan.

Analisis Bivariat

Tabel 4. Hubungan Karakteristik Individu, *Content of Work*, *Context to Work* dengan Stres Kerja

Variabel	Tingkat Stres				OR	CI 95%	Nilai p
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%			
Karakteristik Individu							
Umur							
Muda (≤ 35 tahun)	28	36,8	48	63,2	0,739	0,325 – 1,681	0,609

Variabel	Tingkat Stres				OR	CI 95%	Nilai
Tua (> 35 tahun)	15	44,1	19	55,9			
Jenis Kelamin							
Laki-laki	18	36,0	32	64,0	0,788	0,364 – 1,705	0,682
Perempuan	25	41,7	35	58,3			
Content of Work							
Beban Kerja							
Optimal	12	57,1	9	42,9	2,495	0,948 – 6,568	0,102
Berat	31	34,8	58	65,2			
Durasi Kerja WFH							
≤ 8 jam	29	44,6	36	55,4	1,784	0,803 – 3,964	0,219
> 8 jam	14	31,1	31	68,9			
Pola WFH							
≤25%	7	43,8	9	56,3	-	-	0,963
26 – 50%	12	37,5	20	62,5			
51 – 75%	11	36,7	19	63,3			
>75%	13	40,6	19	59,4			
Context to Work							
Konflik Peran							
Baik	23	54,8	19	45,2	2,905	1,304 – 6,471	0,014*
Tidak Baik	20	29,4	48	70,6			
Ketidakjelasan Peran							
Jelas	40	42,1	55	57,9	2,909	0,770 – 10,989	0,178
Tidak Jelas	3	20,0	12	80,0			
Job Insecurity							
Baik	29	50,0	29	50,0	2,714	1,219 – 6,042	0,023*
Tidak Baik	14	26,9	38	73,1			
Work-life Balance							
Baik	24	58,5	17	41,5	3,715	1,644 – 8,397	0,003*
Tidak Baik	19	27,5	50	72,5			

Ket : *Nilai $p < 0,05$

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* pada pekerja perkantoran di Jakarta di masa pandemi Covid-19, diperoleh variabel yang berhubungan signifikan dengan stres kerja adalah faktor psikososial *context to work* yaitu konflik peran, *job insecurity*, dan *work life balance* sedangkan karakteristik individu, *content of work*, dan *context of work* berupa ketidakjelasan peran tidak berhubungan secara signifikan dengan stres kerja.

Pembahasan

Umur

Pada penelitian ini, umur tidak berhubungan dengan tingkat stres kerja, namun melihat dari nilai OR, pekerja yang lebih muda lebih berisiko mengalami stres kerja berat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman dan Sulaksmono yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dan stres kerja [8]. Sebaliknya, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Zulkifli, et.al yang menunjukkan terdapat hubungan antara umur dengan stres kerja. Pada penelitiannya, semakin tua seseorang maka semakin rentan mengalami stres. Hal ini disebabkan oleh faktor fisiologis yang telah mengalami kemunduran dalam berbagai kemampuan seperti kemampuan visual, berpikir, mengingat dan mendengar [9]. Namun, di masa pandemi Covid-19, pekerja berusia muda melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi meskipun mereka bukan kelompok berisiko tinggi tertular Covid-19 [10].

Jenis Kelamin

Jenis kelamin **tidak berhubungan** dengan tingkat stres kerja pada penelitian ini. Tidak signifikannya hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja dimoderasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti status pernikahan dan keberadaan orang tua serta anak yang membutuhkan pengasuhan maupun pendampingan sekolah dari rumah. Hal ini **sejalan** dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman dan Sulaksmono yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja [8]. Sebaliknya, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Habibi dan Jefri yang menyatakan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Pada penelitiannya, tingginya persentase stres kerja pada pekerja perempuan dihubungkan dengan peran ganda perempuan yang memiliki tanggung jawab lain di luar pekerjaan [11].

Beban Kerja

Pada penelitian ini, beban kerja **tidak berhubungan** dengan stres kerja. Hal ini **sejalan** dengan penelitian Habibi dan Jefri yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja [11]. Sementara itu, Penelitian yang dilakukan oleh Novianty dan Roz pada sektor publik menunjukkan bahwa bekerja *teleworking* di masa pandemi Covid-19 berdampak signifikan terhadap beban kerja [12]. Pada penelitian ini, hubungan antara beban kerja dengan stres kerja tidak signifikan secara statistik, namun melihat dari nilai OR, orang yang memiliki persepsi beban kerja berat lebih berisiko mengalami stres kerja berat. Tidak signifikkannya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja disebabkan oleh penilaian beban kerja pada penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner sehingga hanya mengandalkan persepsi subjektif responden saja.

Durasi Kerja WFH

Hasil penelitian ini menunjukkan Durasi Kerja WFH **tidak berhubungan** dengan stres kerja. Hal ini **sejalan** dengan penelitian Setiawan dan Sofiana yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jam kerja dengan stres kerja di PT. Chanindo Pratama Piyungan Yogyakarta [13]. Namun, terdapat pula penelitian yang **bertolak belakang** seperti penelitian Lee, et. al. yang menunjukkan bahwa waktu kerja yang panjang secara signifikan berhubungan dengan stres psikososial pada pekerja perkantoran di salah satu perusahaan di Korea [14]. Mungkasa menyatakan bahwa pekerja jarak jauh menyediakan waktu lebih banyak daripada bekerja di kantor. Secara rata-rata, pekerja jarak jauh bekerja lebih banyak 5 – 7 jam dibanding pekerja biasa [15]. Pada penelitian ini, durasi Kerja WFH tidak signifikan secara statistik. Namun, melihat dari nilai OR, pekerja yang WFH lebih dari 8 jam kerja per hari lebih berisiko mengalami stres kerja berat dibandingkan pekerja yang WFH 8 jam atau kurang. Hal ini disebabkan tidak jelasnya batasan antara kantor dan

rumah, terganggu oleh kegiatan domestik, suasana yang tidak mendukung, dan perhitungan upah lembur dalam pelaksanaan WFH sehingga perpanjangan jam kerja saat bekerja di rumah dilakukan secara tidak sengaja atau tidak diinginkan.

Pola WFH

Hasil penelitian ini menunjukkan Pola WFH **tidak berhubungan** dengan stres kerja. Secara distribusi, stres berat lebih banyak di alami pada semua pola WFH baik $\leq 25\%$, $26 - 50\%$, $51 - 75\%$, dan $> 75\%$ dalam kurun waktu 1 bulan. Survey yang dilakukan oleh kantor inspektur jenderal Amerika Serikat menunjukkan bahwa sebelum *mandatory fulltime telework* kebanyakan pekerja bekerja secara *telework* 1 hari per minggu atau 2 hari per periode gaji (periode gaji yang dimaksud adalah 2 minggu atau 10 hari kerja) yang setara dengan 20% WFH. Setelah diberlakukannya *mandatory fulltime telework*, rata-rata staf dan supervisor menyatakan bahwa jumlah hari optimal bekerja di kantor (WFO) per periode gaji adalah 3 hari kerja atau kurang yang setara dengan 70% WFH atau lebih [16]. Di Indonesia, belum ada penelitian spesifik yang menyatakan pola WFH yang paling optimal. Perlu dilakukan penelitian dan kajian lebih mendalam terkait pola WFH paling optimal baik dalam kaitannya dengan stres kerja, maupun dengan produktivitas.

Konflik Peran

Hasil penelitian ini menunjukkan konflik peran **berhubungan** dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Yongkang, et. al. pada kader tingkat menengah di China menunjukkan bahwa terhadap pengaruh regresi yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja. Berdasarkan wawancara, ditemukan bahwa konflik peran yang dialami oleh kader tingkat menengah yang paling utama adalah konflik keluarga, terutama pada perempuan yang lebih banyak mengalami stres tinggi. Mereka merasa bersalah karena tidak memiliki waktu dan energi cukup

untuk anak dan keluarga [17]. Penelitian Bemana, et. al. **tidak sejalan** dengan penelitian ini. Hasil penelitian Bemana, et. al. menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja [18]. Pada penelitian ini, pekerja yang berpersepsi mengalami konflik peran buruk 2,905 kali lebih berisiko terhadap stres berat (95% CI: 1,304 – 6,471). Bekerja dari rumah di masa pandemi Covid-19 menuntut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang berbeda dari tugas (*jobdesc*) yang seharusnya dilakukan. Selain itu, terdapat konflik peran dalam keluarga saat bekerja di rumah di masa pandemi Covid-19.

Ketidakjelasan Peran

Hasil penelitian ini menunjukkan ketidakjelasan peran **tidak berhubungan** dengan stres kerja. Hal ini **sejalan** dengan penelitian Bemana, et. al. [18] yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara ketidakjelasan peran dengan stres kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Rohmawati yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Karyawan yang kurang mendapatkan informasi tentang pekerjaannya atau tentang tugas yang harus dilaksanakan akan mengalami stres kerja bila kejadian tersebut terus berulang. Kurangnya informasi ini dapat mengurangi efektivitas karyawan dan meningkatkan rasa frustrasi, mudah marah dan meningkatnya ketegangan yang merupakan gejala dari stres kerja [19]. Pada penelitian ini, 86,4% responden menyatakan bahwa selama bekerja secara *telework* pekerjaannya cukup jelas. Namun bila dilihat pada OR, pekerja yang merasa pekerjaannya tidak jelas 2,909 kali lebih berisiko terhadap stres berat.

Job Insecurity

Hasil penelitian ini menunjukkan *job insecurity* **berhubungan** dengan stres kerja. Hal ini **sejalan** dengan penelitian yang dilakukan oleh Bashori dan Meiyanto yang menunjukkan adanya peranan signifikan antara *job*

insecurity terhadap stres kerja [20]. Penelitian ini **bertolak belakang** dengan penelitian Ramdhan dan Fajrianti yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap stres kerja pada karyawan *outsourcing* [21]. Pada masa pandemi Covid-19, perekonomian dunia khususnya Indonesia melemah dan menyebabkan banyak perusahaan harus melakukan pengurangan karyawan untuk mempertahankan bisnisnya. Pada masa ini, jumlah pengangguran meningkat dan beberapa tempat kerja memberlakukan pengurangan jam kerja yang berdampak pada berkurangnya penghasilan yang diterima. Hal ini menyebabkan *job insecurity* meningkat yang berakibat pada meningkatnya stres kerja. Pada penelitian ini, pekerja yang merasa *job insecurity* nya buruk 2,714 kali lebih berisiko mengalami stres kerja berat (95% CI : 1,219 – 6,042).

Work Life Balance

Hasil penelitian ini menunjukkan *work-life balance* **berhubungan** dengan stres kerja. Hal ini **sejalan** dengan penelitian Satriansyah dan Adi pada karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah juga menunjukkan bahwa *work life balance* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja [22]. Perubahan sistem kerja dengan menerapkan *teleworking* atau WFH memberi dampak positif dan negatif pada *work life balance*. Misalnya, meskipun *teleworking* pada umumnya memperpanjang waktu kerja, namun pekerja tidak membutuhkan waktu perjalanan. Waktu perjalanan yang dihemat dapat digunakan untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, untuk kegiatan pribadi, dan/atau untuk kegiatan di masyarakat, yang dapat berdampak positif pada kualitas *work life balance*. Namun, *teleworking* juga menimbulkan fenomena kaburnya batas antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, karena pekerja perlu membawa pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi mereka. Hal ini menciptakan *work-family conflict* [23].

Pada penelitian ini, *work life balance* yang tidak baik 3,715 kali lebih berisiko terhadap stres kerja berat (95% CI : 1,644 – 8,397).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan *content of work* dengan stres kerja pada pekerja perkantoran di Jakarta di masa pandemi Covid-19. Pada faktor psikososial *context to work*, didapatkan bahwa konflik peran ($p=0,014$; OR= 2,905) , *job insecurity* ($p=0,023$; OR= 2,714), dan *work life balance* ($p=0,003$; OR= 3,715) berhubungan dengan stres kerja.

Saran

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor psikososial dan stres kerja dengan menggunakan alat ukur yang berbeda, misalnya menggunakan kuesioner yang berbeda atau menggunakan alat ukur yang lebih objektif. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait beberapa variabel yang belum diteliti pada penelitian ini seperti variabel peralatan kerja saat bekerja *telework* dan aturan maupun kebijakan terkait sistem kerja *telework*. Mengingat adanya peluang sistem kerja *telework* tetap dijalankan setelah pandemi Covid-19 berakhir, perlu diteliti lebih dalam terkait pola kerja WFH untuk mengetahui pola WFH yang paling optimal yang sebaiknya diterapkan dalam sistem *telework*.

ETIKA PENELITIAN

Penelitian ini telah mendapatkan surat keterangan lolos kaji etik Nomor: Ket- 736/UN2.F10.D11/PPM.00.02/202 dari Komite Etik Penelitian Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

1. ILO. 1984. *Psychosocial Factors At Work - Recognition and Control* (Issue 56).

2. ILO. 2016. *Workplace Stres: a collective challenge*. In International Labour Organization (ILO)
3. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). 2016. First findings: Sixth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
4. Farnacio, Y., Pratt, M. E., Marshall, E. G., & Graber, J. M. 2017. *Are Workplace Psychosocial Factors Associated With Work-Related Injury in the US Workforce? National Health Interview Survey , 2010*. 59(10). <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001143>
5. Lu, JL. 2008. *Occupational hazards and illnesses of Filipino women workers in export processing zones*. International Journal of Occupational Safety & Ergonomics, 14 (3), 333-342
6. HSE UK. Mental health conditions, work and the workplace. Available from: <https://www.hse.gov.uk/stres/mental-health.htm>
7. Way, K. A. 2020. *OHS Body of Knowledge - Psychosocial Hazards* (Second Edi, Issue November 2020). Australian Institute of Health and Safety (AIHS).
8. Abdurrahman, M., & Sulaksmono, M. 2013. Hubungan Karakteristik Individu dan Shift Kerja Dengan Stress Kerja (Studi Pada Agent Contact Center PLN 123 PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Site Surabaya Tahun 2013. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 2(2), 137–144.
9. 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>
10. Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. 2021. Work from home : Indonesian employees ' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2020-0152>
11. Habibi, J., & Jefri. 2018. analisis faktor resiko kerja pada pekerja di unit produksi PT Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>
12. Novianti, K. R., & Roz, K. 2020. Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction : Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *Asia-Pacific Management and Business Application*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.1>
13. Setiawan, D. A., & Sofiana, L. 2013. Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja di PT. chanindo pratama Piyungan Yogyakarta. *Publikasi Ilmiah UMS*, 6(2), 134–144. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/5251>
14. Lee, K., Suh, C., Kim, J., & Park, J. O. 2017. The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Industrial Health*, 55, 46–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0173>
15. Mungkasa, O. 2020. Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting) : Konsep , Penerapan dan Pembelajaran Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting) : Konsep , Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, III(1), 1–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
16. US Consumer Product Safety Commission. 2021. *The Office of*

Inspector General's Survey on the Transition to Mandatory Fulltime Telework.

17. Yongkang, Z., Weixi, Z., Yalin, H., Yipeng, X., & Liu, T. 2014. The Relationship among Role Conflict , Role Ambiguity , Role Overload and Job Stress of Chinese Middle-Level Cadres. *Chinese Studies*, 3(1), 8–11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4236/chnstd.2014.31003>
18. Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S. M., & Ghayoor, A. H. 2013. The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran Faculty of Azad university. *World Applied Sciences Journal*, 22(2), 233–238. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.22.02.3640>
19. Rohmawati, I. S. N. 2016. Pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pt. waskita beton precast plant sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.
20. Bashori, M. F., & Meiyanto, I. J. K. S. 2017. Peran Job Insecurity terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. *Gadjah Mada Journal of Psychologi*, 3(1), 25–36.
21. Ramdhan, M. R., & Fajrianti. 2021. Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 327–337. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM%0AARTIKEL>
22. Satriansyah, H., & Adi, A. N. 2019. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), 1–19.
23. Eurofound and the International Labour Office. 2017. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union: Luxembourg, and the International Labour Office: Geneva.