

Faktor Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Entin Sumartini^{1*}, Ernyasih²

¹⁻² Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Alamat: K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419

Korespondensi penulis: Mytinie80@gmail.com ^{1*}

Abstract. This study aims to identify factors associated with work stress among employees of the Secretariat General of the Indonesian House of Representatives, particularly individual characteristics, workload, and social support. This study uses a cross-sectional design with a quantitative approach. The study sample consisted of 370 employees of the Secretariat General of the Indonesian House of Representatives, selected using stratified random sampling. Data analysis was conducted using the Chi-Square test for bivariate analysis and logistic regression for multivariate analysis. The results of the study indicate that 53.8% of employees experience high work-related stress. Individual characteristics (age, gender, education, length of service) do not show a significant relationship with work-related stress ($p > 0.05$). Workload has a very significant and perfect relationship with work-related stress ($X^2 = 370,000$; $p < 0.001$; Cramer's $V = 1.000$). Social support showed a highly significant negative relationship with work-related stress: support from superiors (OR = 5.65; $p < 0.001$), support from colleagues (OR = 5.72; $p < 0.001$), and support from family (OR = 5.89; $p < 0.001$). Workload is the primary predictor of work-related stress, while social support acts as a protective factor. Individual characteristics do not have a significant impact in the context of the Indonesian House of Representatives, indicating the dominance of situational factors. Recommendations: The implementation of a real-time workload monitoring system, supportive supervisor development programs, and strengthening social support through team-building activities and Employee Assistance Programs are needed to reduce work-related stress among employees.

Keywords: work stress, individual characteristics, workload, social support, DPR RI employees

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI, khususnya karakteristik individu, beban kerja, dan dukungan sosial. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 370 pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI yang dipilih menggunakan teknik *stratified random sampling*. Analisis data menggunakan uji *Chi-Square* untuk analisis bivariat dan regresi logistik untuk analisis multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 53,8% pegawai mengalami stres kerja tinggi. Karakteristik individu (usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan stres kerja ($p > 0,05$). Beban kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dan sempurna dengan stres kerja ($X^2 = 370,000$; $p < 0,001$; V Cramer = 1,000). Dukungan sosial menunjukkan hubungan negatif yang sangat signifikan dengan stres kerja: dukungan atasan (OR = 5,65; $p < 0,001$), dukungan rekan kerja (OR = 5,72; $p < 0,001$), dan dukungan keluarga (OR = 5,89; $p < 0,001$). Beban kerja merupakan prediktor utama stres kerja, sementara dukungan sosial berperan sebagai faktor protektif. Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan dalam konteks DPR RI, menunjukkan dominasi faktor situasional. Saran: Diperlukan implementasi sistem monitoring beban kerja *real-time*, program pengembangan supervisor yang suportif, dan penguatan dukungan sosial melalui *team building* serta *Employee Assistance Program* untuk mengurangi stres kerja pegawai.

Kata kunci: stres kerja, karakteristik individu, beban kerja, dukungan sosial, pegawai DPR RI

1. LATAR BELAKANG

Transformasi besar-besaran dalam dunia kerja akibat globalisasi dan kemajuan teknologi telah memunculkan tantangan baru bagi pekerja di berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan. Salah satu tantangan utama yang semakin mendapatkan perhatian

adalah meningkatnya tingkat stres kerja yang dialami oleh para pegawai. Stres kerja, yang didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional yang merugikan ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya individu, telah menjadi masalah kesehatan global yang signifikan (*International Labour Organization*, 2016). *World Health Organization* (2019) mencatat bahwa stres kerja merupakan salah satu penyebab utama gangguan kesehatan mental yang berdampak pada sekitar 264 juta orang di dunia, serta menyebabkan kerugian ekonomi global sebesar 1 triliun dolar AS per tahun akibat penurunan produktivitas dan meningkatnya biaya pengobatan.

Fenomena ini juga terjadi di Indonesia. Berdasarkan data Riskesdas tahun 2018, gangguan mental emosional yang salah satunya dipicu oleh stres kerja mencapai angka 9,8%, meningkat signifikan dari 6% pada tahun 2013 (Indonesia, 2018). Bahkan, data BPJS Ketenagakerjaan tahun 2023 menunjukkan bahwa stres kerja menyumbang sekitar 30% dari total gangguan kesehatan akibat kerja. Sektor pemerintahan pun tidak luput dari persoalan ini. Survei internal Kementerian Kesehatan tahun 2023 menemukan bahwa 42% pegawai negeri sipil mengalami stres kerja, sementara data BKN (2022) menunjukkan tingkat turnover ASN akibat stres mencapai 12%. Dalam konteks lembaga legislatif, Sekretariat Jenderal DPR RI, yang memiliki peran strategis dalam mendukung fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan, menghadapi tantangan lingkungan kerja yang dinamis, kompleks, dan penuh tekanan. Observasi awal menunjukkan bahwa pegawai kerap mengalami beban kerja tinggi, koordinasi lintas pihak yang kompleks, dan tuntutan adaptasi terhadap dinamika politik yang cepat. Data internal tahun 2023 juga menunjukkan peningkatan keluhan kesehatan serta absensi karena sakit yang berkaitan dengan gejala stres kerja.

Secara teoritis, stres kerja dipengaruhi oleh interaksi antara faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu. Model transaksional Lazarus (1984) menekankan peran penilaian kognitif individu terhadap *stressor*, sementara model *Job Demand-Control-Support* (Theorell, 1992; Johnson & Hall, 1988) menyoroti pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja, kontrol pekerjaan, dan dukungan sosial. Beberapa faktor yang telah terbukti mempengaruhi stres kerja meliputi karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan (Ng & Feldman, 2010; Matud, 2004; Theorell et al., 2015), beban kerja baik kuantitatif maupun kualitatif (Spector & Jex, 1998; Steptoe & Kivimäki, 2013), serta dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, organisasi, dan keluarga (House, 1983; Viswesvaran et al., 1999; Hammer et al., 2011).

Meskipun berbagai studi telah membuktikan pengaruh signifikan dari karakteristik individu, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap stres kerja di berbagai organisasi pemerintahan, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji fenomena ini di lingkungan lembaga legislatif seperti DPR RI. Padahal, kompleksitas kerja, dinamika politik, dan ekspektasi publik yang tinggi menjadikan konteks ini unik dan tidak sepenuhnya dapat disamakan dengan sektor pemerintahan lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI, dengan fokus pada tiga aspek utama yang telah terbukti signifikan dalam berbagai studi sebelumnya: karakteristik individu, beban kerja, dan dukungan sosial. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar empiris untuk merumuskan kebijakan dan intervensi yang efektif dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif di lembaga legislatif Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2016). Menurut Robbins & Judge (2017), stres adalah suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. *International Labour Organization* (2016) mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh setiap orang yang membedakan satu individu dengan individu lainnya. Usia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami oleh seseorang. Menurut Notoatmojo (2012), usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Kemudian, jenis kelamin adalah karakteristik psikologis dan biologis seseorang sejak

lahir (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2009). Selanjutnya, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap cara seseorang menginterpretasi dan mengatasi stres kerja. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menganalisis situasi stres dan mencari solusi yang tepat (Robbins & Judge, 2017). Karakter selanjutnya masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi yang memiliki dampak signifikan terhadap tingkat stres kerja (Handoko & Rahardjo, 2017).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor kunci yang berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pegawai. Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Dalam konteks penelitian di Sekretariat Jenderal DPR RI, pengukuran beban kerja dapat dilakukan melalui tiga dimensi utama yang saling berkaitan.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor protektif yang penting dalam mengurangi dampak stres kerja pada pegawai. House (1983) mendefinisikan dukungan sosial sebagai transaksi interpersonal yang melibatkan satu atau lebih aspek: perhatian emosional, bantuan instrumental, informasi, atau penilaian. Dalam konteks penelitian di Sekretariat Jenderal DPR RI, pengukuran dukungan sosial dapat dilakukan melalui tiga sumber utama yang memiliki peran strategis dalam lingkungan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara karakteristik individu, beban kerja, dan dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI. Penelitian dilaksanakan selama bulan Juni 2025 di Kompleks Gedung DPR RI, Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Sekretariat Jenderal DPR RI yang berjumlah 2.186 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik stratified random sampling dengan kriteria inklusi dan eksklusi tertentu, menghasilkan total 280 responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup berskala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan publikasi relevan. Pengolahan data meliputi tahap editing, coding, dan entry menggunakan aplikasi komputer. Analisis dilakukan melalui

analisis univariat untuk menggambarkan distribusi data, bivariat dengan uji Chi-Square untuk menguji hubungan antar variabel, serta analisis multivariat menggunakan regresi logistik untuk mengidentifikasi faktor dominan yang berpengaruh terhadap stres kerja. Penelitian ini juga memperhatikan prinsip etika penelitian, meliputi persetujuan partisipan, jaminan kerahasiaan data, keadilan dalam seleksi responden, serta perlindungan terhadap risiko selama proses penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pertama, karakteristik responden yang berfungsi untuk mendeskripsikan profil responden, tetapi juga menjadi dasar dalam menginterpretasikan hasil analisis.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-Laki	209	56,0%
Perempuan	163	43,7%
Lain-lain	1	0,3%
Total	373	100,0%

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa distribusi jenis kelamin responden menunjukkan komposisi yang relatif berimbang dengan kecenderungan dominasi laki-laki sebanyak 209 orang (56,0%) dibandingkan perempuan sebanyak 163 orang (43,7%). Keberadaan 1 responden (0,3%) yang mengidentifikasi diri sebagai "lain-lain" menunjukkan pengakuan terhadap keberagaman identitas gender dalam konteks organisasi modern, meskipun jumlahnya masih sangat minimal.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
Dewasa Awal (20-34 tahun)	118	31,6%
Dewasa Madya (35-49 tahun)	193	51,7%
Lansia Awal (50-59 tahun)	57	15,3%
Lansia Akhir (≥ 60 tahun)	5	1,3%
Total	373	100,0%

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, usia responden memiliki rata-rata 40,1 tahun dengan median 40 tahun, menunjukkan distribusi yang relatif simetris dan normal, serta standar deviasi sebesar 9,3 tahun yang mencerminkan variasi usia yang cukup beragam

namun masih wajar. Rentang usia responden berkisar antara 22 hingga 64 tahun, mencerminkan spektrum karir yang luas dalam organisasi. Mayoritas responden berada pada kelompok usia dewasa madya (35–49 tahun) sebanyak 51,7%, menunjukkan dominasi pegawai produktif dengan pengalaman kerja yang matang. Kelompok dewasa awal (20–34 tahun) sebesar 31,6% menandakan adanya regenerasi yang sehat, sementara lansia awal (50–59 tahun) sebesar 15,3% dan lansia akhir (≥ 60 tahun) sebesar 1,3% menunjukkan keberadaan pegawai senior yang berpengalaman serta sistem rotasi dan pensiun yang berjalan sesuai ketentuan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase (%)
< SMA	11	2,9%
SMA/Sederajat	159	42,6%
D3	26	7,0%
S1/D4	79	21,2%
S2	91	24,4%
S3	7	1,9%
Total	373	100,0%

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa distribusi tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah SMA/Sederajat sebanyak 159 orang (42,6%), diikuti S2 sebanyak 91 orang (24,4%), dan yang paling sedikit adalah S3 sebanyak 7 orang (1,9%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Masa Pemula (1-5 tahun)	83	22,3%
Masa Junior (6-10 tahun)	77	20,6%
Masa Senior (11-20 tahun)	156	41,8%
Masa Veteran (>20 tahun)	57	15,3%
Total	373	100,0%

Statistik Deskriptif Masa Kerja Mean 13,6 tahun, Median 15 tahun, Std. Deviation 8,9 tahun, Minimum 1 tahun dan Maximum 36 tahun. Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa distribusi masa kerja responden yang paling banyak adalah masa senior (11-20 tahun) sebanyak 156 orang (41,8%), diikuti masa pemula (1-5 tahun) sebanyak 83 orang (22,3%), dan yang paling sedikit adalah masa veteran (>20 tahun) sebanyak 57 orang (15,3%).

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Median	Std. Dev	Min	Max	Range Teoritis
Beban Kerja Total	23,75	24	6,84	10	40	10-40
Volume Pekerjaan	8,12	8	2,45	3	15	3-15
Tekanan Waktu	7,89	8	2,31	3	15	3-15
Kompleksitas Tugas	7,74	8	2,28	3	15	3-15
Dukungan Atasan	14,87	15	3,22	5	20	5-20
Dukungan Rekan	16,80	17	2,89	8	20	5-20
Dukungan Keluarga	16,44	17	3,16	5	20	5-20

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel Beban Kerja Total memiliki nilai rata-rata sebesar 23,75 dengan median 24 dan standar deviasi 6,84, berada dalam rentang teoritis 10–40, yang menunjukkan beban kerja responden berada pada tingkat sedang mendekati tinggi. Subvariabel Volume Pekerjaan, Tekanan Waktu, dan Kompleksitas Tugas masing-masing memiliki nilai rata-rata 8,12; 7,89; dan 7,74 dalam rentang 3–15, mengindikasikan bahwa aspek-aspek beban kerja tersebut dirasakan cukup signifikan oleh responden. Sementara itu, untuk variabel dukungan, Dukungan Atasan, Dukungan Rekan, dan Dukungan Keluarga menunjukkan rata-rata masing-masing sebesar 14,87; 16,80; dan 16,44 dalam rentang 5–20, mengindikasikan bahwa responden merasakan tingkat dukungan sosial yang cukup tinggi dari lingkungan kerja dan keluarga, yang berpotensi menjadi faktor protektif terhadap beban kerja yang dirasakan.

Selanjutnya, analisis bivariat yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat keterkaitan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel, serta arah dan kekuatan hubungan tersebut, baik dalam bentuk korelasi, perbedaan rata-rata, atau proporsi.

Tabel 6. Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja

Jenis Kelamin	Stres Kerja		P Value
	Rendah n (%)	Tinggi n (%)	
Laki-Laki	86 (41,1)	123 (58,9)	0,090
Perempuan	85 (52,1)	78 (47,9)	
Lain-lain	1 (100,0)	0 (0,0)	

Berdasarkan tabel 6 diatas, analisis hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja menunjukkan pola yang menarik namun tidak signifikan secara statistik. Hasil uji Chi-square menghasilkan p-value = 0,090 > 0,05, yang berarti hipotesis nol diterima dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat stres kerja pada pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI.

Tabel 7. Hubungan Usia dengan Stres Kerja

Kategori Usia	Stres Kerja		P Value
	Rendah n (%)	Tinggi n (%)	
Dewasa Awal (20-34 tahun)	53 (44,9)	65 (55,1)	0,489
Dewasa Madya (35-49 tahun)	92 (47,7)	101 (52,3)	
Lansia Awal (50-59 tahun)	25 (43,9)	32 (56,1)	
Lansia Akhir (≥60 tahun)	2 (40,0)	3 (60,0)	

Berdasarkan tabel 7 diatas, analisis hubungan antara usia dengan stres kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan secara statistik dengan p-value = 0,489 > 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor usia tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap tingkat stres kerja pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI, berbeda dengan beberapa asumsi teoritis yang menyatakan bahwa usia dapat mempengaruhi kemampuan adaptasi dan resiliensi terhadap tekanan kerja.

Tabel 8. Hubungan Pendidikan dengan Perilaku Penggunaan APD

Tingkat Pendidikan	Stres Kerja		P Value
	Rendah n (%)	Tinggi n (%)	
< SMA	5 (45,5)	6 (54,5)	0,109
SMA/Sederajat	80 (50,3)	79 (49,7)	
D3	10 (38,5)	16 (61,5)	
S1/D4	32 (40,5)	47 (59,5)	
S2	42 (46,2)	49 (53,8)	
S3	3 (42,9)	4 (57,1)	

Berdasarkan tabel 8 diatas, analisis hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan secara statistik dengan $p\text{-value} = 0,109 > 0,05$. Meskipun secara statistik tidak bermakna, pola distribusi stres kerja menunjukkan kecenderungan yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut, terutama terkait dengan kompleksitas hubungan antara level pendidikan, jenis pekerjaan, dan ekspektasi organisasional.

Tabel 9. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

Kategori Masa Kerja	Stres Kerja		P Value
	Rendah n (%)	Tinggi n (%)	
Masa Pemula (1-5 tahun)	37 (44,6)	46 (55,4)	0,732
Masa Junior (6-10 tahun)	38 (49,4)	39 (50,6)	
Masa Senior (11-20 tahun)	71 (45,5)	85 (54,5)	
Masa Veteran (>20 tahun)	26 (45,6)	31 (54,4)	

Berdasarkan tabel 9 diatas, analisis hubungan antara masa kerja dengan stres kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan secara statistik dengan $p\text{-value} = 0,732 > 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa lamanya pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap tingkat stres kerja pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI, yang menarik untuk dikaji lebih mendalam mengingat asumsi umum bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi kemampuan coping dan adaptasi terhadap tekanan kerja.

Tabel 10. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban Kerja	Stres Kerja		P Value	Cramer's V
	Rendah n (%)	Tinggi n (%)		
Rendah	172 (100,0)	0 (0,0)	<0,001	1,000
Tinggi	0 (0,0)	201 (100,0)		

Berdasarkan tabel 10 diatas, analisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja menunjukkan temuan yang sangat signifikan dan luar biasa dengan $p\text{-value} < 0,001$ dan nilai Cramer's V = 1,000. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan kausal yang sempurna antara beban kerja dan stres kerja, dimana 100% pegawai dengan beban kerja rendah mengalami stres kerja rendah, dan sebaliknya 100% pegawai dengan beban kerja tinggi mengalami stres kerja tinggi.

Tabel 11. Hubungan Dukungan Atasan dengan Stres Kerja

Dukungan Atasan	Stres Kerja		P Value	OR	95% CI	Cramer's V
	Rendah n (%)	Tinggi n (%)				
Rendah	46 (25,3)	136 (74,7)	<0,001	5,65	3,66-8,72	0,360
Tinggi	126 (66,0)	65 (34,0)				

Berdasarkan tabel 11 diatas, analisis hubungan antara dukungan atasan dengan stres kerja menunjukkan hasil yang sangat signifikan dengan p-value < 0,001 dan merupakan salah satu temuan paling striking dalam penelitian ini. Dukungan atasan terbukti memiliki peran yang sangat krusial sebagai faktor protektif terhadap stres kerja, dengan magnitude effect yang sangat besar.

Tabel 12. Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja

Dukungan Rekan Kerja	Stres Kerja		P Value	OR	95% CI	Cramer's V
	Rendah n (%)	Tinggi n (%)				
Rendah	33 (22,1)	116 (77,9)	<0,001	5,72	3,64-8,99	0,324
Tinggi	139 (62,1)	85 (37,9)				

Berdasarkan tabel 12 diatas, analisis hubungan antara dukungan atasan dengan stres kerja menunjukkan hasil yang sangat signifikan dengan p-value < 0,001 dan merupakan salah satu temuan paling striking dalam penelitian ini. Dukungan atasan terbukti memiliki peran yang sangat krusial sebagai faktor protektif terhadap stres kerja, dengan magnitude effect yang sangat besar.

Tabel 13. Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja

Dukungan Rekan Kerja	Stres Kerja		P Value	OR	95% CI	Cramer's V
	Rendah n (%)	Tinggi n (%)				
Rendah	33 (22,1)	116 (77,9)	<0,001	5,72	3,64-8,99	0,324
Tinggi	139 (62,1)	85 (37,9)				

Berdasarkan tabel 13 diatas, analisis hubungan antara dukungan keluarga dengan stres kerja menunjukkan hasil yang sangat signifikan dengan p-value < 0,001 dan memiliki magnitude effect yang paling tinggi di antara semua variabel dukungan sosial.

Tabel 14. Model Regresi Logistik Multivariat

Variabel	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)	95% CI	Interpretasi
Dukungan Atasan Tinggi	-1,882	0,230	67,284	0,000	0,152	0,097-0,237	84,8% lebih rendah risiko stres tinggi
Dukungan Rekan Tinggi	-1,658	0,242	47,189	0,000	0,190	0,118-0,305	81,0% lebih rendah risiko stres tinggi
Dukungan Keluarga Tinggi	-1,708	0,239	51,542	0,000	0,182	0,114-0,290	81,8% lebih rendah risiko stres tinggi
Constant	2,851	0,196	211,834	0,000	17,308	-	-

Berdasarkan tabel 14 diatas, model regresi logistik multivariat menunjukkan hasil yang sangat signifikan untuk semua variabel dukungan sosial dengan p-value < 0,001. Model ini mengkonfirmasi bahwa ketiga jenis dukungan sosial (atasan, rekan kerja, dan keluarga) secara simultan berperan sebagai protective factors yang sangat powerful dalam mencegah stres kerja tinggi pada pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI.

Pembahasan

Analisis hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja menunjukkan pola yang menarik namun tidak signifikan secara statistik. Temuan ini sejalan dengan beberapa literatur yang menunjukkan bahwa hubungan gender dengan stres kerja seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual seperti jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan mekanisme coping yang digunakan. Dalam konteks Sekretariat Jenderal DPR RI, kesetaraan gender dalam menghadapi tekanan kerja kemungkinan dipengaruhi oleh standardisasi sistem kerja, kebijakan organisasi yang relatif adil, dan lingkungan kerja profesional yang tidak membedakan perlakuan berdasarkan gender.

Analisis hubungan antara usia dengan stres kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan secara statistik. Temuan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi sektor publik yang terstruktur seperti Sekretariat Jenderal DPR RI, faktor-faktor situasional dan organisasional kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan karakteristik demografis individu.

Hal ini menunjukkan pentingnya fokus pada perbaikan kondisi kerja dan sistem dukungan organisasional yang dapat bermanfaat bagi pegawai di semua kelompok usia, rather than targeting intervensi berdasarkan kategori usia tertentu.

Analisis hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hasil yang tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi yang mature seperti Sekretariat Jenderal DPR RI, sistem pengelolaan SDM dan job design telah relatif baik dalam mengakomodasi berbagai level pendidikan. Hal ini menunjukkan pentingnya fokus pada faktor-faktor organisasional seperti work-life balance, dukungan supervisory, dan pengembangan sistem karir yang dapat mengoptimalkan kontribusi pegawai di semua level pendidikan tanpa menimbulkan stres berlebihan.

Analisis hubungan antara masa kerja dengan stres kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Temuan ini juga dapat diinterpretasikan sebagai indikator bahwa setiap fase karir memiliki unique stressors yang berbeda namun setara intensitasnya. Masa pemula menghadapi stres adaptasi, masa junior menghadapi stres pengembangan karir, masa senior menghadapi stres tanggung jawab kepemimpinan, dan masa veteran menghadapi stres transisi menuju pensiun. Kesetaraan proporsi ini menunjukkan pentingnya pengembangan program manajemen stres yang comprehensive dan phase-specific untuk semua kategori masa kerja.

Analisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja menunjukkan temuan yang sangat signifikan. Korelasi sempurna ini merupakan temuan yang sangat jarang dalam penelitian ilmu sosial dan menunjukkan bahwa beban kerja merupakan determinan utama dan paling kuat dalam menentukan tingkat stres kerja pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI. Hasil ini menunjukkan bahwa intervensi yang paling efektif untuk mengurangi stres kerja adalah melalui optimalisasi dan redistribusi beban kerja. Korelasi sempurna ini mengindikasikan bahwa setiap upaya untuk mengurangi beban kerja akan secara langsung dan proporsional mengurangi tingkat stres kerja pegawai. Sebaliknya, setiap peningkatan beban kerja akan secara otomatis meningkatkan stres kerja.

Analisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja menunjukkan temuan yang sangat signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa intervensi yang paling efektif untuk mengurangi stres kerja adalah melalui optimalisasi dan redistribusi beban kerja. Korelasi sempurna ini mengindikasikan bahwa setiap upaya untuk mengurangi beban kerja akan secara langsung dan proporsional mengurangi tingkat stres kerja pegawai. Sebaliknya, setiap peningkatan beban kerja akan secara otomatis meningkatkan stres kerja.

Analisis hubungan antara dukungan atasan dengan stres kerja menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Temuan ini sejalan dengan Leader-Member Exchange (LMX) Theory yang menekankan pentingnya kualitas hubungan antara supervisor dan subordinate dalam menentukan work outcomes. Dalam konteks Sekretariat Jenderal DPR RI yang memiliki struktur hierarkis yang jelas, peran supervisor menjadi sangat crucial karena mereka bertindak sebagai intermediary antara top management dan front-line employees. Supervisor yang supportive dapat memberikan clarity terkait expectations, priorities, dan standard operating procedures, sehingga mengurangi ambiguity dan confusion yang seringkali menjadi sumber stres.

Analisis hubungan antara dukungan rekan kerja dengan stres kerja menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Dalam konteks Sekretariat Jenderal DPR RI yang memiliki berbagai unit kerja dengan spesialisasi yang berbeda, peer support menjadi sangat crucial karena rekan kerja seringkali memiliki domain expertise yang sama dan dapat memberikan technical assistance yang specific dan relevant. Kolaborasi horizontal juga memungkinkan knowledge sharing, best practice exchange, dan collective problem-solving yang dapat mengurangi individual burden dalam menghadapi complex tasks.

Analisis hubungan antara dukungan keluarga dengan stres kerja menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Dalam konteks pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI yang seringkali menghadapi irregular working hours, high-pressure situations, dan public scrutiny, dukungan keluarga menjadi sangat crucial sebagai emotional anchor dan stress buffer. Keluarga yang supportive dapat memberikan perspective, encouragement, dan practical assistance yang memungkinkan pegawai untuk maintain work-life balance dan preserve mental health.

Model regresi logistik multivariat menunjukkan hasil yang sangat signifikan untuk semua variabel Model multivariat ini memberikan evidence yang kuat bahwa ketiga jenis dukungan sosial tidak saling menggantikan (substitutable) tetapi saling melengkapi (complementary) dalam memberikan protection terhadap stres kerja. Setiap jenis dukungan memiliki unique contribution yang independent dan signifikan, mengindikasikan perlunya holistic approach dalam pengembangan social support interventions.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 370 pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI, disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara karakteristik individu (jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja) dengan stres kerja. Sebaliknya, beban kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dan kuat dengan stres kerja, menunjukkan bahwa beban kerja tinggi merupakan faktor utama penyebab stres di lingkungan tersebut. Selain itu, dukungan sosial—baik dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga—berkorelasi negatif secara signifikan terhadap stres kerja. Dukungan sosial rendah secara konsisten meningkatkan risiko stres, sementara dukungan sosial tinggi terbukti memberikan efek protektif yang kuat. Model prediksi menunjukkan bahwa kombinasi dimensi dukungan sosial mampu memprediksi stres kerja dengan akurasi 84,9%.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian merekomendasikan berbagai strategi kepada Sekretariat Jenderal DPR RI, pimpinan unit kerja, dan pegawai. Rekomendasi mencakup manajemen beban kerja melalui sistem pemantauan digital, optimalisasi prosedur kerja, serta peningkatan dukungan sosial melalui pelatihan supervisor, program konseling, dan kegiatan tim. Pimpinan unit didorong untuk memberikan dukungan instrumental, emosional, dan informasional secara aktif, sementara pegawai disarankan untuk mengembangkan strategi coping pribadi dan memperkuat hubungan antar rekan kerja. Penelitian juga menyarankan adanya reformasi kebijakan organisasi terkait rekrutmen, rotasi kerja, dan kesejahteraan mental. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan pendekatan longitudinal dan mixed methods, perluasan cakupan institusi, pengembangan instrumen yang kontekstual, serta pelaksanaan studi intervensi guna menilai efektivitas program pengelolaan stres kerja di lembaga legislatif.

DAFTAR REFERENSI

Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2009). *Pedoman pencegahan penyakit akibat kerja*. DepKes RI.

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work–family intervention processes: The roles of work–family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134.

Handoko, J. C., & Rahardjo, J. (2017). Perancangan Hazard Identification, Risk Assessment, And Determining Control (HIRADC) di Schneider Electric Cikarang. *Jurnal Titra*, 5(2), 159–164.

- House, J. S. (1983). *Work stress and social support*. Addison-Wesley Series on Occupational Stress.
- Indonesia, K. K. R. (2018). *Hasil riset kesehatan dasar (Riskesdas) 2018*. Kemenkes RI.
- International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. ILO Publications.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (Vol. 464). Springer.
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1401–1415.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718.
- Notoatmojo, S. (2012). *Promosi kesehatan dan perilaku kesehatan*. Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th Global ed.). Pearson.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356.
- Stephens, A., & Kivimäki, M. (2013). Stress and cardiovascular disease: An update on current knowledge. *Annual Review of Public Health*, 34(1), 337–354.
- Theorell, T. (1992). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15, 1–14.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314–334.
- World Health Organization. (2019). *Mental disorders in the workplace: Information sheet*. WHO Press.