

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

TESIS

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA
PADA WANITA DOSEN DI UNIVERSITAS AIRLANGGA**



AYU PRIMA KARTIKA

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SURABAYA
2020**

TESIS

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA
PADA WANITA DOSEN DI UNIVERSITAS AIRLANGGA**



OLEH :

**AYU PRIMA KARTIKA
NIM 101814253015**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SURABAYA
2020**

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA
PADA WANITA DOSEN DI UNIVERSITAS AIRLANGGA**

TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh:

**AYU PRIMA KARTIKA
NIM 101814253015**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SURABAYA
2020**

PENGESAHAN

**Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
Dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja (M.KKK)
Pada tanggal, 11 Mei 2020**

Mengesahkan

**Universitas Airlangga
Fakultas Kesehatan Masyarakat**

Dekan,



**Prof. Dr. Tri Martiana, dr., M.S
NIP 195603031987012001**

Tim Penguji :

Ketua : Dr. Sri Widati, S.Sos., M.Si
Anggota : 1. Dr. Noeroel Widajati, S.KM., M.Sc
2. Dr. Y. Denny Ardyanto W, Ir., MS
3. Dr. Hari Basuki Notobroto, dr., M.Kes
4. dr. Ahdian Saptavani, M.KKK
5. Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs. M.Kes

PERSETUJUAN

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja (M.KKK)
Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh :

**AYU PRIMA KARTIKA
NIM 101814253015**

Menyetujui,

Surabaya, Maret 2020

Pembimbing Ketua,



**Dr. Noeroel Widajati, S.KM. M.Sc
NIP.197208122005012001**

Pembimbing,



**Dr. Y. Denny Ardyanto W, Ir., MS
NIP.196312151998021001**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja



**Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs. M.Kes
NIP. 196611241998031002**

PERNYATAAN TENTANG ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Ayu Prima Kartika
NIM : 101814253015
Program Studi : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Angkatan : 2018
Jenjang : Magister

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan proposal tesis saya yang berjudul:

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA
PADA WANITA DOSEN DI UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 11 Mei 2020



(Ayu Prima Kartika)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT berkat Karunia dan Hidayah-Nya penyusunan proposal tesis dengan judul **“Analisis Faktor yang berhubungan dengan Stres Kerja Pada Wanita Dosen di Universitas Airlangga”** dapat terselesaikan.

Tesis ini berisikan analisis tentang usia, masa kerja, pendidikan, tuntutan tugas (beban kerja mental, beban kerja SKS persemester, jam kerja), hubungan interpersonal, pengembangan karir, tuntutan peran, iklim organisasi dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga

Ucapan terimakasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada seluruh responden yakni wanita dosen di Universitas Airlangga yang telah berkenan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih pula saya ucapkan kepada Dr. Noeroel Widajati, S.KM., M.Sc selaku pembimbing ketua dengan penuh kesabaran dan semangat serta saran hingga proposal tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga saya sampaikan kepada Dr. Y. Denny Ardyanto W, Ir., M.S, selaku pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi dan saran demi kesempurnaan proposal tesis ini.

Perkenankan saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Mohammad Nasih, SE., Mt., Ak., CMA selaku Rektor Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. Tri Martiana, dr., M.S, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
3. Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs., M.Kes, selaku Koordinator Program Studi Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
4. Dr. Hari Basuki Notobroto, dr., M.kes, Dr. Sri Widati S.Sos., M.Si, dr. Ahdian Saptavani.,M.KKK selaku penguji tesis atas kesediaan menguji dan membimbing dalam tesis ini.
5. Orang tua, kakak dan keluarga saya yang telah memberikan dukungan dan doanya dalam pelaksanaan dan penyelesaian proposal tesis ini.
6. Sahabat saya S2K3 angkatan 2018, terimakasih atas bantuan dan dukungan moril.

Demikian, semoga proposal tesis ini dapat memberi manfaat bagi diri saya sendiri dan pihak lain yang menggunakan.

Surabaya, 11 Mei 2020

Penulis

SUMMARY

Analysis of Factors Related to Job Stress in Female Lecturer at Universitas Airlangga

Today's competitive workplace may result job stress, people with high levels of job stress may not be satisfied with their work and as a result they feel uncomfortable in the organization can produce some problems in communication with coworkers or others (Ahsan et al, 2009). World Health Organization (2002) stated that teacher profession was not free from risk and various illnesses related to stress. Negative reaction from excessive pressure posed by excessive demands, obstacles, or opportunities faced by people called stress (Robbins and Judge, 2017). Women has psychological characteristics that more sensitive than men, such as the tendency to need protection, subjective nature, the interest in emotional and concrete matters, the different metabolisms include menstruation, pregnancy, and even breastfeeding in which with this case women themselves can experience psychological stress due to hormonal influences (Ahmadi, 2005).

Brown (2007) revealed that academics today was expected to meet various demands of roles in the work environment, such as teaching, research, consultation, and supervising student research. Academics face pressure from competing demands, such as balancing teaching with research, routine workloads with new pressures that are teaching internationally and through online methods. The result of the preliminary study conducted on ten female lecturers at Universitas Airlangga on 28 October 2019 that 80% of female lecturers experience mild job stress and the other 20% experience moderate job stress. According to Zagross and Zarei (2016), various levels of job stress can be found in an organization since lecturers spend most of their time in the workplace. Stress can affect the health of lecturers, therefore, the study of stress and the factors causing it in the workplace can become feasible, and that by eliminating these factors the organization can have healthier workers.

The purpose of this study was to analyze factors related to job stress in female lecturers at Universitas Airlangga. This research was an observational study with a cross-sectional approach. This research was conducted at Universitas Airlangga with sampling techniques used simple random sampling and the subjects of this study were 97 people. This research variables include: work demands (mental workload, Semester credit unit (SKS) workload per semester and work hours), role demands, organizational climate, interpersonal relationship, career development, age, years of service, education, and job stress.

The results of this study showed that individual factors include age ($p=0,454$), years of service ($p=426$) and education ($p=986$) did not correlate with female lecturer's job stress. Mental workload ($p=0.000$), Semester credit unit (SKS) ($p=0.000$), work hours ($p=0.003$), interpersonal relationship ($p=0.000$), career development ($p=0.003$), role demands ($p=0.013$) and organizational climate ($p=0.008$) significantly correlate with job stress of female lecturers at Universitas Airlangga.

The conclusion of this study was age, years of service and education are not related to job stress of female lecturers at Universitas Airlangga, mental workload, Semester credit unit (SKS), work hours, interpersonal relationship, career development, role demand and organizational climate correlate with job stress of female lecturers at Universitas Airlangga. The suggestion that given was the activities of relaxation and meditation, time management, counseling services, redesign the work environment, and establish a healthy social environment to manufacture a comfortable situation.

RINGKASAN

Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Wanita Dosen di Universitas Airlangga

Lingkungan kerja yang kompetitif saat ini dapat mengakibatkan stres kerja, orang dengan tingkat stres kerja yang tinggi mungkin tidak puas dengan pekerjaan dan akibatnya mereka merasa tidak nyaman di organisasi tersebut. Hal ini dapat menghasilkan beberapa masalah dalam berkomunikasi dengan teman kerja atau lainnya (Ahsan dkk, 2009). *World Health Organization* (2002) menyatakan bahwa profesi pengajaran bukanlah profesi yang bebas dari risiko dan berbagai macam penyakit yang berhubungan dengan stres. Reaksi negatif dari orang yang mengalami tekanan berlebihan yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak disebut dengan stres (Robbins dan Judge, 2017). Wanita memiliki karakteristik psikologis yang lebih sensitif seperti cenderung untuk meminta perlindungan, bersifat subjektif, emosional dan konkrit, adapun metabolisme yang berbeda diantaranya wanita mengalami menstruasi, kehamilan, dan menyusui hal ini dapat menyebabkan stres psikologis karena pengaruh hormon (Ahmadi, 2005).

Brown (2007) mengungkapkan bahwa akademisi sekarang ini diharapkan dapat memenuhi berbagai tuntutan peran dalam lingkungan kerja, seperti mengajar, penelitian, konsultasi, dan mengawasi riset mahasiswa. Akademisi menghadapi tekanan tuntutan yang bersaing, seperti menyeimbangkan pengajaran dengan penelitian, beban kerja rutin dengan adanya tekanan baru yaitu mengajar secara internasional dan melalui metode online. Hasil studi pendahuluan dilakukan pada dosen wanita Universitas Airlangga tanggal 28 Oktober 2019 diperoleh sebesar 80 % dosen wanita mengalami stres kerja ringan dan 20 % mengalami stres kerja sedang. Zagross dan Zarei (2016) berbagai tingkat stres dapat ditemukan karena dosen menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja, stres dapat mempengaruhi kesehatan dosen, oleh karena itu kajian tentang stres dan faktor-faktor yang membuat stres di tempat kerja dapat menjadi layak dilakukan bahwa dengan menghilangkan faktor ini organisasi dapat memiliki pekerja yang lebih sehat.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada wanita dosen di Universitas Airlangga. Jenis penelitian ini adalah observasional dengan rancang bangun *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Universitas Airlangga dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan didapatkan subjek penelitian sebanyak 97 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini antara lain tuntutan tugas (beban kerja mental, beban kerja SKS per semester dan jam kerja), tuntutan peran, iklim organisasi, hubungan interpersonal, pengembangan karir, usia, masa kerja, dan pendidikan sedangkan variabel terikat yaitu stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia ($p=0,454$), masa kerja ($p=426$) dan pendidikan ($p=986$) tidak berhubungan dengan stres kerja. Beban kerja mental ($p=0,000$), SKS ($p=0,000$), jam kerja ($p=0,000$), hubungan interpersonal ($p=0,000$), pengembangan karir ($p=0,000$), tuntutan peran ($p=0,012$), dan iklim

organisasi ($p=0,008$) berhubungan dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah usia, masa kerja dan pendidikan tidak berhubungan dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga, sedangkan beban kerja mental, SKS, jam kerja, hubungan interpersonal, pengembangan karir, tuntutan peran, dan iklim organisasi berhubungan dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga. Saran yang diberikan adalah relaksasi, manajemen kemarahan dan manajemen waktu dengan baik, Universitas Airlangga perlu menyediakan layanan konseling, merancang kembali pekerjaan untuk menyesuaikan dengan kemampuan diri, redesain lingkungan kerja, dan membentuk lingkungan sosial yang sehat agar terbentuk situasi nyaman.

ABSTRACT

Analysis of Factors Related to Job Stress in Female Lecturer At Universitas Airlangga

Job stress was a state of tension that gives rise to physical and psychological imbalance, affects emotions, thought processes and one's condition due to the discrepancy between workload received and the ability of self. The stress may be caused by factors such as poor working condition, excessive workload, shift, lengthy work hours, role ambiguity, role conflict, poor relationship with superiors, peers and subordinates. This research aimed to analyze factors related to job stress in female lectures at Universitas Airlangga.

This research was an observational study with cross-sectional design. The respondents of this research as many as 97 respondents. Questionnaires as the tools that used to obtain the respondents data including: work demands (mental workload, Semester credit unit (SKS) workload per semester and work hours), role demands, organizational climate, interpersonal relationship, career development, age, years of service, education, and job stress of female lecturers.

The results of this study showed that individual factors include age, years of service and education did not correlate with female lecturer's job stress. Mental workload ($p=0.000$), Semester credit unit (SKS) ($p=0.000$), work hours ($p=0.003$), interpersonal relationship ($p=0.000$), career development ($p=0.003$), role demands ($p=0.013$) and organizational climate ($p=0.008$) significantly correlate with job stress of female lecturers at Universitas Airlangga.

The conclusion of this study was mental workload, Semester credit unit (SKS), work hours, interpersonal relationship, career development, role demand and organizational climate correlate with job stress of female lecturers at Universitas Airlangga. The suggestion that given was the activities of relaxation and meditation as well as better anger and time management. Universitas Airlangga also needs to provide counseling services, redesign work to adjust one's abilities to the proportionate responsibilities, redesign the work environment, and establish a healthy social environment to manufacture a comfortable situation.

Keywords: Individual Characteristics, Job Stress, Work Demands, Interpersonal Relationships, Career Development, Role Demands, Organizational Climate

ABSTRAK

Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Wanita Dosen di Universitas Airlangga

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi dikarenakan ketidaksesuaian beban kerja yang diterima dengan kemampuan diri. Stres mungkin disebabkan oleh faktor seperti kondisi kerja yang buruk, beban kerja berlebihan, kerja shift, jam kerja yang panjang, ambiguitas peran, konflik peran, hubungan yang buruk dengan pimpinan, kolega atau bawahan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada wanita dosen di Universitas Airlangga.

Jenis penelitian ini adalah observasional dengan rancang bangun *cross sectional*. Sampel penelitian sebanyak 97 orang. Variabel bebas yaitu tuntutan tugas (beban kerja mental, SKS dan jam kerja), tuntutan peran, iklim organisasi, hubungan interpersonal, pengembangan karir, usia, masa kerja, dan pendidikan, sedangkan variabel terikat yaitu stres kerja wanita dosen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia, masa kerja dan pendidikan tidak berhubungan dengan stres kerja. Beban kerja mental ($p=0,000$), SKS ($p=0,000$), jam kerja ($p=0,003$), hubungan interpersonal ($p=0,000$), pengembangan karir ($p=0,003$), tuntutan peran ($p=0,013$), dan iklim organisasi ($p=0,008$) berhubungan dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga.

Kesimpulan bahwa beban kerja mental, SKS, jam kerja, hubungan interpersonal, pengembangan karir, tuntutan peran, dan iklim organisasi berhubungan dengan stres kerja wanita dosen di Universitas Airlangga. Saran yang diberikan adalah relaksasi, manajemen kemarahan dan manajemen waktu dengan baik, Universitas Airlangga perlu menyediakan layanan konseling, merancang kembali pekerjaan untuk menyesuaikan dengan kemampuan diri, redesain lingkungan kerja, dan membentuk lingkungan sosial yang sehat agar terbentuk situasi nyaman.

Kata Kunci: *Karakteristik Individu, Stres Kerja, Tuntutan Tugas, Hubungan Interpersonal, Pengembangan Karir, Tuntutan Peran, Iklim Organisasi*

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PRASYARAT GELAR.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
PERNYATAAN TENTANG ORISINALITAS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
SUMMARY.....	viii
RINGKASAN.....	x
ABSTRACT.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN.....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah.....	1
1.2 Kajian Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.4.1 Tujuan umum.....	8
1.4.2 Tujuan khusus.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.5.1 Manfaat teoritis.....	10
1.5.2 Manfaat terapan.....	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Stres Kerja.....	11
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	11
2.1.2 Stres Kerja Wanita.....	12
2.1.3 Faktor-faktor yang Menimbulkan Stres.....	12
2.1.4 Respon Stres.....	30
2.1.5 Konsekuensi dari Stres.....	32
2.1.6 Cara mengelola Stres di tempat Kerja.....	36
2.1.7 Pengukuran Stres Kerja.....	43
2.2 Tuntutan Tugas.....	46
2.2.1 Pengertian Tuntutan Tugas.....	46
2.2.2 Pengertian Beban Kerja Mental.....	47
2.2.3 Beban Kerja SKS Per Semester.....	52

2.2.4 Jam Kerja Dosen.....	54
2.3 Hubungan Interpersonal.....	57
2.3.1 Pengertian Hubungan Interpersonal.....	57
2.3.2 Aspek Hubungan Interpersonal.....	58
2.4 Pengembangan Karir.....	59
2.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	59
2.4.2 Aspek Pengembangan Karir.....	60
2.5 Tuntutan Peran.....	61
2.5.1 Pengertian Tuntutan Peran.....	61
2.5.2 Aspek Tuntutan Peran.....	62
2.6 Iklim Organisasi.....	63
2.6.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	63
2.6.2 Aspek-Aspek Iklim Organisasi.....	64
2.7 Hubungan Antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja.....	65
2.8 Hubungan Antara Beban SKS dengan Stres Kerja.....	67
2.9 Hubungan Antara Jam Kerja dengan Stres Kerja.....	68
2.10 Hubungan Antara Hubungan Interpersonal dengan Stres.....	69
2.11 Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Stres Kerja....	71
2.12 Hubungan Antara Tuntutan Peran dengan Stres Kerja.....	72
2.13 Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja.....	73
2.14 Hubungan Antara Usia dengan Stres Kerja.....	75
2.15 Hubungan Antara Masa Kerja dengan Stres Kerja.....	76
2.16 Hubungan antara Pendidikan dengan Stres Kerja.....	77
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	79
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	79
3.2 Penjelasan Kerangka Konsep Penelitian.....	80
3.3 Hipotesis.....	82
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	84
4.1 Jenis Penelitian.....	84
4.2 Rancang Bangun Penelitian.....	84
4.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	84
4.4 Populasi dan Sampel.....	84
4.4.1 Populasi.....	84
4.4.2 Sampel.....	85
4.5 Kerangka Operasional.....	88
4.6 Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Cara Pengukuran.....	89
4.6.1 Variabel penelitian.....	89
4.6.2 Definisi operasional Penelitian.....	90
4.7 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	95
4.7.1 Kuesioner.....	95
4.7.2 Data Sekunder.....	101
4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	101
4.8.1 Uji Validitas.....	101

4.8.2 Uji Reliabilitas.....	104
4.9 Pengolahan dan Analisa Data.....	105
4.9.1 Pengolahan Data.....	105
4.9.2 Analisa Data.....	105
BAB 5 HASIL DAN ANALISIS DATA.....	107
5.1 Gambaran Umum Universitas Airlangga.....	107
5.1.1 Sejarah Universitas Airlangga.....	107
5.1.2 Visi, Misi Universitas Airlangga.....	108
5.1.3 Wilayah Universitas Airlangga.....	109
5.2 Karakteristik Individu Penelitian.....	109
5.3 Stres Kerja.....	111
5.4 Tuntutan Tugas.....	112
5.5 Hubungan Interpersonal.....	114
5.6 Pengembangan Karir.....	115
5.7 Tuntutan Peran.....	115
5.8 Iklim Organisasi.....	116
5.9 Hubungan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja.....	117
5.10 Hubungan Antara Tuntutan Tugas dengan Stres Kerja.....	118
5.11 Hubungan Antara Hubungan Interpersonal dengan Stres.....	119
5.12 Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Stres Kerja....	120
5.13 Hubungan Antara Tuntutan Peran dengan Stres Kerja.....	121
5.14 Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja.....	121
BAB 6 PEMBAHASAN.....	123
6.1 Karakteristik Individu.....	123
6.1.1 Usia.....	123
6.1.2 Masa Kerja.....	124
6.1.3 Pendidikan	125
6.2 Stres Kerja.....	126
6.3 Tuntutan Tugas.....	131
6.4 Hubungan Interpersonal.....	136
6.5 Pengembangan Karir.....	136
6.6 Tuntutan Peran.....	138
6.7 Iklim Organisasi.....	140
6.8 Hubungan Antara Karakteristik Individu dengan Stres Kerja....	142
6.9 Hubungan Antara Tuntutan Tugas dengan Stres.....	148
6.10 Hubungan Antara Hubungan Interpersonal dengan Stres.....	153
6.11 Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Stres Kerja....	156
6.12 Hubungan Antara Tuntutan Peran dengan Stres Kerja.....	159
6.13 Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja.....	161
6.14 Keterbatasan Penelitian.....	162
BAB 7 PENUTUP.....	165
7.1 Kesimpulan.....	165
7.2 Saran.....	167

DAFTAR PUSTAKA.....	172
LAMPIRAN.....	184

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Skala stres DASS.....	45
Tabel 2.2	Klasifikasi tingkat risiko stres akibat kerja.....	45
Tabel 2.3	Total skor diagnosis stres kerja PP No 5 tahun 2018.....	46
Tabel 2.4	Nilai Beban Kerja Mental.....	50
Tabel 4.1	Definisi operasional penelitian.....	89
Tabel 4.2	<i>favourable</i> dan <i>unfavourable</i> Stres Kerja.....	95
Tabel 4.3	(<i>F</i>) Dan (<i>U</i>) hubungan Interpersonal.....	96
Tabel 4.4	(<i>F</i>) Dan (<i>U</i>) pengembangan karir.....	97
Tabel 4.5	(<i>F</i>) Dan (<i>U</i>) iklim Organisasi.....	98
Tabel 4.6	(<i>F</i>) Dan (<i>U</i>) tuntutan Peran.....	99
Tabel 4.7	Uji validitas kuesioner stres kerja.....	100
Tabel 4.8	Uji validitas kuesioner iklim organisasi.....	101
Tabel 4.9	Uji validitas kuesioner tuntutan Peran.....	102
Tabel 4.10	Uji validitas kuesioner hubungan interpersonal.....	102
Tabel 4.11	Uji validitas kuesioner pengembangan karir.....	103
Tabel 4.12	Uji reliabilitas kuesioner.....	103
Tabel 5.1	Frekuensi karakteristik individu.....	110
Tabel 5.2	Frekuensi stres kerja.....	111
Tabel 5.3	Frekuensi tuntutan tugas.....	113
Tabel 5.4	Frekuensi hubungan interpersonal.....	114
Tabel 5.5	Frekuensi pengembangan karir.....	115
Tabel 5.6	Frekuensi tuntutan peran.....	116
Tabel 5.7	Frekuensi iklim organisasi.....	116
Tabel 5.8	Hubungan karakteristik individu dengan stres kerja.....	117
Tabel 5.9	Hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja.....	118
Tabel 5.10	Hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres... ..	119
Tabel 5.11	Hubungan antara pengembangan karir dengan stres.....	120
Tabel 5.12	Hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja.....	121
Tabel 5.13	Hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja.....	121
Tabel 5.14	Hasil Uji Regresi Logistik.....	122

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Model Stres Kerja dan Kesehatan.....	13
Gambar 2.2	Model Job Stres.....	26
Gambar 2.3	Tahap Sindrom Adaptasi Umum.....	32
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual Penelitian.....	78
Gambar 4.1	Kerangka Operasional Penelitian.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Sertifikat Laik Etik.....	182
Lampiran 2	Permohonan Menjadi Responden.....	183
Lampiran 3	Penjelasan Informed Consent.....	184
Lampiran 4	<i>Informed Consent</i>	187
Lampiran 5	Identitas Responden.....	191
Lampiran 6	Kuesioner Stres Kerja.....	192
Lampiran 7	Kuesioner Iklim Organisasi.....	194
Lampiran 8	Kuesioner Tuntutan Peran.....	195
Lampiran 9	Kuesioner Pengembangan Karir.....	196
Lampiran10	Kuesioner Hubungan Interpersonal.....	197
Lampiran11	Kuesioner Beban Kerja Mental.....	198
Lampiran12	Surat Izin Uji Validitas dan Reliabilitas.....	200
Lampiran13	Surat Izin Penelitian.....	201
Lampiran14	Output SPSS Hasil Penelitian.....	214

DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN

Daftar Arti Lambang

&	= Dan
>	= Lebih dari
<	= Kurang dari
≤	= Kurang dari atau sama dengan
≥	= Kurang dari atau sama dengan
%	= Persen

Daftar Singkatan

BMT	= Baitul Mal Wattamwil
BP4KKP	=Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan
CaeMen-Q	= <i>Carga Mental Questionnaire</i>
d	= <i>absolute precicion required</i>
DASS	= <i>Depression Anxiety and Stress Scale</i>
Depkes RI	= Departemen Kesehatan Republik Indonesia
Dikti	= Pendidikan Tinggi
Dirjen	= Direktorat Jenderal
dkk	= dan kawan-kawan
Dr	=Doktor
EF	= <i>Effort</i>
F	= <i>Favourable</i>
FR	= <i>Frustration Level</i>
HB	= Hibah Bersaing
I	= Interval Nilai Skor
J	= Jarang
Jl	=Jalan
K	= Kategori
KKN	= Kuliah Kerja Nyata
LIKG	= Lembaga Kedokteran Gigi
MD	= <i>Mental Demand</i>
MH	= Mean Hipotetik
n	= Besar sampel yang diharapkan
NASA-TLX	= <i>National Aeronautics and Space Administration -Task Load Index</i>
Nh	= <i>Population size of stratum h</i>
NIAS	= Nederlandsch Indische Artsen School
NIDN	= Nomor Induk Dosen Nasional
Nr	= Nilai Terendah

Nt	= Nilai Tertinggi
<i>p</i>	= <i>Probabilitas</i>
PD	= <i>Physical Demand</i>
Ph	= <i>Propotion of stratum h showing characteristic</i>
PKL	= Praktik Kerja Lapangan
PKN	= Praktik Kerja Nyata
PNS	= Pegawai Negeri Sipil
Prof	=Profesor
<i>r</i>	= <i>correlation coefficient</i>
RIS	= Republik Indonesia Serikat
RSUD	= Rumah Sakit Umum Daerah
S	=Sering
SD	= Standar Deviasi
<i>Sig</i>	= signifikansi
SIT	= Executive Standard Indicator Tool
SKS	= Satuan Kredit Semester
SL	= Selalu
SLTA	= Sekolah Lanjutan Tingkat Atas
SS	= Sangat Sesuai
STIKES	= Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
Stovit	= Sekolah tot Opleiding van Indische Tandartsen
STS	= Sangat Tidak Sesuai
TD	= <i>Temporal Demand</i>
TK	= Tingkat Kepercayaan
TP	= Tidak Pernah
TS	= Tidak Sesuai
U	= <i>Unfavourable</i>
UTI	= Universitair Tandheelkundig Instituut
Wh	= <i>Relative weight of stratum h</i>
WHO	= <i>World Health Organization</i>
<i>WWL</i>	= <i>Weighted Workload</i>
α	= alpha adalah kesalahan maksimal yang ditentukan oleh peneliti