

## Analisis Hubungan Kebiasaan Merokok Hubungan Interpersonal dan Dukungan Orang Terdekat Dengan Stress Kerja di Perusahaan Jasa PT X Jawa Tengah

Nurrina Riska Amalia<sup>1</sup>, Doni Hikmat Ramdhan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia  
[nurrina.riskal1@ui.ac.id](mailto:nurrina.riskal1@ui.ac.id), [doni@ui.ac.id](mailto:doni@ui.ac.id)

### ABSTRAK

#### Kata kunci:

Hubungan Interpersonal, Kebiasaan Merokok, Stres Kerja, Perceived Stress Scale, Jasa

#### Keywords:

Interpersonal Relations  
Smoking habit  
Job Stress  
Perceived Stress Scale  
Service

Stres kerja sebagai salah satu bagian dari bahaya psikososial telah menjadi perhatian tidak hanya di negara maju juga di negara berkembang. Belum banyak penelitian yang membahas faktor penyebab stres di industri jasa khususnya jasa pengujian, inspeksi dan sertifikasi. Penelitian ini berfokus untuk mengungkap hubungan faktor pekerjaan yaitu hubungan industrial, faktor individu yaitu kebiasaan merokok dengan stres kerja dan faktor lingkungan yaitu dukungan orang terdekat. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dengan kuesioner *Perceived Stress Scale* (PSS-10) sedangkan kuesioner terkait dengan faktor pekerjaan dan faktor individu diadaptasi dari NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* dan kuesionare dari penelitian tresnawati (2022) yang dimodifikasi sesuai kebutuhan peneliti. Uji Hubungan menunjukkan korelasi Spearman's rho untuk kebiasaan merokok adalah = 0.502, karena p value = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Hubungan interpersonal dengan stres kerja p value = 0.026 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Hasil olah data spss untuk dukungan orang terdekat terlihat bahwa korelasi Spearman's rho adalah = 0.327, karena p value = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Harena  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara hubungan interpersonal pegawai dan kebiasaan merokok dengan stres kerja di PT X.

*Work stress as one of the psychosocial hazards has become a concern not only in developed countries but also in developing countries. There have not been many studies that address the factors that cause stress in the service industry, especially testing, inspection and certification services. This study focuses on uncovering the relationship between occupational factors, namely industrial relationships, individual factors, namely smoking habits and work stress, and environmental factors, namely the support of those closest to them. This study uses a cross sectional approach with a Perceived Stress Scale (PSS-10) questionnaire while questionnaires related to occupational factors and individual factors are adapted from the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire and questionnaires from the research (2022) which are modified according to the needs of the researcher. The correlation test showed that the correlation of Spearman's rho for smoking habits was = 0.502, because p value = 0.000 was smaller than  $\alpha = 0.05$ , so  $H_a$  was accepted. The interpersonal relationship with work stress p value = 0.026 is less than  $\alpha = 0.05$ , then  $H_a$  is accepted. The results of the spss data processing for the support of the closest people show that the correlation of Spearman's rho is = 0.327, because p value = 0.000 is smaller than  $\alpha = 0.05$ , then  $H_a$  is accepted. Harena  $H_a$  was accepted, it can be concluded that there is a relationship between employee interpersonal relationships and smoking habits and work stress at PT X.*

## PENDAHULUAN

Meningkatnya perkembangan teknologi, digitalisasi, pola kerja, serta keanekaragaman tenaga kerja menjadi salah satu tantangan bagi perusahaan untuk dapat mengelola risiko baru yang muncul dan menjamin kesehatan dan keselamatan pekerjanya (Rachmawati, 2023). Risiko kesehatan dan keselamatan kerja dapat muncul dari adanya bahaya fisika, kimia, biologi, ergonomi dan psikososial. Namun bahaya psikososial kurang banyak di perhatikan oleh perusahaan. Bahaya psikososial terdiri dari faktor- faktor yang menyebabkan terjadinya stress pada pekerja (Indragiri & Yuttya, 2018). Stres yang berhubungan dengan pekerjaan disebabkan karena ketidaksesuaian antara kemampuan seseorang dengan pengetahuan, keterampilan dan mekanisme pengendaliannya (Sandoval-Reyes et al., 2021). Secara global, masalah ini diperkirakan mempengaruhi satu dari tiga pekerja secara umum, dan menjadi masalah kesehatan masyarakat yang terjadi tidak hanya di negara maju namun juga negara berkembang (Mukono, 2020). Data dari American Psychological Association (APA) pada tahun 2014 menemukan bahwa pekerjaan menjadi penyebab stress kedua di Amerika Serikat. Sementara itu studi yang dilakukan oleh HSE pada 602.000 pada tahun 2009/2010 – 2011/2012 pekerja di Britania Raya mengalami stress, depresi, dan kegelisahan terkait kerja. Alasan utama responden menyatakan adalah karena beban kerja (44%), kurangnya dukungan (14%) serta kekerasan, ancaman, atau perundungan (13%).

*Job stress* atau stres kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi negatif yang terjadi pada saat seseorang bekerja sebagai responnya terhadap pekerjaan yang dianggap berat, diluar kemampuannya atau diluar kemampuan untuk mengatasinya (Menurut Liu, Wang, Wang & xu, 2021). Luthans (2011) mendefinisikan bahwa stres terkait dengan pekerjaan adalah suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menimbulkan penyimpangan perilaku, fisik, dan psikologis pada organisasi. Menurut Kurniawidjaja & Ramdhan (2019), stres kerja diartikan sebagai kondisi ketimpangan dari beberapa aspek mengenai pekerjaan dengan kemampuan pekerja sehingga mengakibatkan dampak negatif bagi kondisi psikologis yang disebabkan oleh pekerjaan ataupun kondisi tempat kerja. Terdapat tiga kategori potensi pemicu stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu (Hendrawan et al., 2018). Menurut ILO pada tahun 2019, faktor penyebab stres kerja ada 2 yaitu *job context* dan *job content*. *Job Context* melibatkan faktor-faktor di luar tugas, seperti dukungan sosial, interaksi dengan rekan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta pengakuan dan penghargaan atas kinerja. *Job content* mencakup aspek-aspek kualitas tugas dan beban kerja, seperti, kontrol atas pekerjaan, jangkauan dan variasi tugas, kejelasan peran dan tanggung jawab serta kebutuhan akan keterampilan dan pengetahuan.

Beberapa penelitian dan survei yang telah dilakukan diperbagai negara terkait stres kerja, Namun sangat minim yang membahas mengenai faktor psikososial dan stres kerja di industri jasa khususnya jasa pengujian, inspeksi, dan sertifikasi di Indonesia. Sebagai perusahaan jasa dimana aset terbesar perusahaan adalah sumber daya manusia, sudah seharusnya sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam pengelolaan perusahaan. Diperusahaan jasa pengujian, inspeksi dan sertifikasi lingkungan kerja masing-masing pegawai berbeda-beda tergantung pada sektor usaha perusahaan klien yang di tangani (Tambang, minyak dan gas, manufaktur, *food and bavefage* maupun energi) hal ini menjadikan risiko kerja yang berbeda pula bagi setiap pegawai.

Stres pada pegawai berdampak buruk bagi organisasi dan individu. Dampak negatif dari stres kerja antara lain berkurangnya kepuasan kerja, menurunnya tingkat komitmen organisasi, dan dampak buruk terhadap kesehatan individu (Supriyadi et al., 2023). Stres terkait dengan pekerjaan dapat mempengaruhi kondisi kesehatan, seperti penyakit jantung koroner, nyeri muskuloskeletal, kecemasan, dan depresi (Giorgi et al., 2018; Zaghini et al., 2023). Stress juga berdampak pada fungsi saluran pencernaan dibuktikan dengan penelitian yang menunjukkan stress mempengaruhi proses absorpsi, permeabilitas usus, lendir, ekskresi asam lambung, fungsi saluran ion, peradangan saluran cerna, dan fungsi fisiologis usus (Yaribeygi et al., 2017).

Berdasarkan hasil tinjauan dokumen rekap ijin kerja tahun 2023 ditemukan beberapa kondisi yang mengindikasikan adanya stress kerja pada pegawai PT X wilayah Jawa Tengah. Selama tahun 2023 diketahui terdapat 12 pengajuan ijin sakit dikarekana asam lambung naik atau 1 dari 17 orang mengeluhkan sakit asam lambung dan mengajukan ijin sakit. Hasil survei keterikatan pegawai menurun sebesar 2,17% di sebagian wilayah Jawa Tengah. Survei yang dilakukan secara random terhadap 10 karyawan menunjukkan 3 diantaranya kesulitan untuk tidur malam dan cemas. Selain itu data kepegawaian yang dihimpun oleh divisi human capital terdapat 4 pegawai yang mengajukan resign dalam waktu yang berdekatan dalam selang waktu 2023.

Tingginya tingkat stres kerja dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan diakibatkan karena kurangnya dukungan orang sekitar. Hubungan interpersonal ditempat kerja bisa dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja. Pekerja yang memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan atasannya cenderung tidak mengalami distres, begitu juga sebaliknya (Kim & Lee, 2021). Dukungan interpersonal yang buruk di tempat kerja dapat berakibat terhadap tingginya kecemasan, kelelahan emosional, kepuasan kerja yang menurun, ketegangan dalam pekerjaan, serta memingkatnya resiko penyakit kardiovaskular.

Berdasarkan pada karakteristik pegawai menurut Taylor et al pada tahun 2019, kebiasaan merokok dua kali lebih umum terjadi pada orang yang memiliki kesehatan mental yang buruk. Orang dengan kesehatan mental yang buruk memiliki peluang 19% lebih kecil untuk melakukan upaya berhenti merokok (Taylor & Munafò, 2019). Terdapat bukti dari penelitian yang dilakukan oleh Foulds et al pada tahun 1996, bahwa nikotin dalam rokok memberikan manfaat jangka pendek pada memori, perhatian dan fungsi kognitif lainnya. Efek jangka pendek dari nikotin yaitu dapat mengurangi gejala negatif dari penyakit *skizofrenia*, dan memiliki arti penting diantara orang-orang dengan gangguan pemusatan perhatian dan hiperaktif (Kollins et al., 2020). Selain itu nikotin juga dapat menyebabkan pelepasan neurotransmitter sehingga menimbulkan perasaan senang. Hal ini dimungkinkan bahwa perokok dengan kesehatan mental yang buruk lebih rentan terhadap ketergantungan terhadap rokok karena dampak dari rokok yang dirasakannya (Taylor & Munafò, 2019).

Selain itu dukungan orang terdekat juga merupakan faktor penting yang memengaruhi terjadinya stres kerja pada pegawai. Mengingat keluarga adalah tempat dimana pegawai menghabiskan lebih dari separuh waktunya dalam 24 jam sehingga dukungan keluarga dan orang terdekat menjadi sangat penting dalam mengurangi atau menambah stres pada pekerja.

Hal-hal yang telah diuraikan diatas menjadi kekuatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian terhadap faktor hubungan interpersonal, faktor kebiasaan merokok dan faktor dukungan keluarga dengan stres kerja. Peneliti berharap penelitian ini mejadikan gambaran dan acuan bagi perusahaan untuk dapat mengambil langkah preventif pencegahan stres ditempat kerja.

## METODE

Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2024, penelitian ini adalah penelitian semi kuantitatif dilakukan salah satu perusahaan Jasa Pengujian, Inspeksi, dan Sertifikasi di Jawa Tengah yang meliputi kantor Cabang Semarang, Cabang Cilacap, Unit Pelayanan Kudus dan Unit Pelayanan Surakarta. Desain studi yang digunakan adalah *cross sectional* atau study potong lintang dimana pengambilan data maupun analisis data dilakukan dalam satu waktu. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner, kuesioner terkait dengan faktor pekerjaan dan faktor individu diadaptasi dari NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* dan kuesioner dari penelitian tresnawati pada tahun 2022, yang dimodifikasi sesuai kebutuhan peneliti. Sedangkan untuk mengukur stress kerja menggunakan *Perceived Stress Scale (PSS-10)* (Tresnawati, 2022). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 172 orang pegawai Pegawai Tetap, Pegawai Tidak Tetap, Pegawai Tidak Tetap Project dan *Labor Survey/ outsourcing*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi menjadi sampel, dengan kriteria inklusi adalah karyawan yang bekerja di PT. X dengan masa kerja minimal 1 Tahun. Kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah responden yang tidak bersedia untuk mengikuti penelitian dan tidak mengisi kuesioner dengan lengkap.

Penelitian ini diawali dengan pengambilan data secara online dan dilanjutkan dengan pengolahan data. Sebelum melakukan pengambilan data peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6. Hasil penelitian akan diolah melalui SPSS kemudian dianalisa secara univariat dan bivariat. Analisa bivariat menggunakan chi square ( $X^2$ ). Besarnya kemaknaan ditentukan oleh  $p$  value  $\leq$  0,05. Sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel independen dan dependen menggunakan odds ratio (OR) dengan tingkat kepercayaan atau Confidence interval (CI) yang digunakan dalam penelitian adalah 95%. Kriteria hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak apabila nilai  $p <$  0,05 yang berarti ada perbedaan atau ada hubungan yang bermakna secara statistik. Kriteria hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $p >$  0,05 yang berarti tidak ada perbedaan atau tidak ada hubungan yang bermakna secara statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada pegawai PT X wilayah Jawa Tengah yang meliputi Cabang Semarang, Cabang Cilacap, Unit Pelayanan Kudus dan Unit Pelayanan Surakarta dan menghasilkan 123 reponden dari total keseluruhan 172 orang, dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Sampel ini tidak termasuk dari sampel uji validitas dan reliabilitas. Uji Univariat Analisa univariat digunakan untuk menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2010), dalam penelitian ini analisis univariat dilakukan terhadap variabel usia, pendidikan, masa kerja, jabatan, status kepegawaian, dan status pernikahan. Analisa bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini menggunakan penelitian bivariat untuk mengetahui hubungan antara faktor variabel hubungan interpersonal, kebiasaan merokok dan dukungan orang terdekat dengan stres kerja.

## Uji Univariat

### a. Karakteristik Pegawai

Demografi	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Usia	20 - 39 Tahun	94	76.4%
	40 - 56 Tahun	29	23.6%
<b>Total</b>		<b>123</b>	<b>100%</b>
Pendidikan	SMA	12	9.8%
	D3	17	13.8%
	S1	88	71.5%
	S2	6	4.9%
<b>Total</b>		<b>123</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	1 - 3 Tahun	41	33.3%
	4 - 10 Tahun	43	35.0%
	10 - 20 Tahun	26	21.1%
	≥ 20 Tahun	13	10.6%
<b>Total</b>		<b>123</b>	<b>100%</b>
Jabatan	Administrasi	17	13.8%
	Analisis / PPC	13	10.6%
	Auditor	11	8.9%
	Dukungan Bisnis	16	13.0%
	Inspektur	30	24.4%
	Management	9	7.3%
	Marketing	8	6.5%
<b>Total</b>		<b>123</b>	<b>100%</b>
Status Kepegawaian	PT	41	33.3%
	PTT	38	30.9%
	PTT Project/LS/On Call	44	35.8%
<b>Total</b>		<b>123</b>	<b>100%</b>
Status Pernikahan	Belum Menikah	41	33.3%
	Menikah	82	66.7%
<b>Total</b>		<b>123</b>	<b>100%</b>

### b. Stres Kerja

Dari 3 (tiga) kategori Stres Kerja, yang terbanyak 74 responden (60.2%) merupakan responden yang memiliki tingkat Stres Kerja sedang, responden yang memiliki tingkat Stres Kerja rendah sebanyak 42 orang (34.1%) dan responden yang memiliki tingkat Stres Kerja tinggi sebanyak 7 orang (5.7%).

Stres Kerja	Frequency	Percent
Stres rendah	42	34.1%
Stres sedang	74	60.2%
Stres tinggi	7	5.7%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

### c. Hubungan Interpersonal

Berdasarkan hubungan interpersonal sebanyak 65 responden (52.8%) merupakan responden yang menyatakan Hubungan Interpersonal buruk, sedangkan responden yang menyatakan Hubungan Interpersonal baik sebanyak 58 orang (47.2%).

Hubungan Interpersonal	Frequency	Percent
Baik	58	47.2%
Buruk	65	52.8%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

### d. Kebiasaan Merokok

Berdasarkan analisa kebiasaan merokok. Sebanyak 76 responden (61.8%) merupakan responden yang menyatakan Kebiasaan Merokok buruk, sedangkan responden yang menyatakan Kebiasaan Merokok baik sebanyak 47 orang (38.2%).

Kebiasaan Merokok	Frequency	Percent
Baik	47	38.2%
Buruk	76	61.8%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

e. Dukungan Orang Terdekat

Berdasarkan Hubungan Orang terdekat sebanyak 83 responden (67.5%) merupakan responden yang menyatakan Dukungan Orang Terdekat buruk, sedangkan responden yang menyatakan Dukungan Orang Terdekat baik sebanyak 40 orang (32.5%).

Dukungan Orang Terdekat	Frequency	Percent
Baik	40	32.5%
Buruk	83	67.5%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

### Analisis Bivariat

Hubungan atau Korelasi Spearman merupakan uji korelasi untuk statistik nonparametrik yang berguna untuk mengetahui hubungan dua atau lebih populasi berpasangan, hasil permutasi keseluruhan populasi. Berikut ini adalah hasil uji hubungan antara Hubungan Interpersonal dan Merokok dengan stres kerja

Variabel	Kategori	Stres rendah		Stres sedang		Stres tinggi		N	%	P Value pada CI 95%
		N	%	N	%	N	%			
Usia	20 - 39 Tahun	30	31.9%	58	61.7%	6	6.4%	94	100.0%	0.308
	40 - 56 Tahun	12	41.4%	16	55.2%	1	3.4%	29	100.0%	
Pendidikan	SMA	5	41.7%	6	50.0%	1	8.3%	12	100.0%	0.365
	D3	8	47.1%	8	47.1%	1	5.9%	17	100.0%	
	S1	27	30.7%	56	63.6%	5	5.7%	88	100.0%	
	S2	2	33.3%	4	66.7%	0	0.0%	6	100.0%	
Masa Kerja	1 - 3 Tahun	17	41.5%	22	53.7%	2	4.9%	41	100.0%	0.598
	4 - 10 Tahun	12	27.9%	29	67.4%	2	4.7%	43	100.0%	
	10 - 20 Tahun	6	23.1%	17	65.4%	3	11.5%	26	100.0%	
	≥ 20 Tahun	7	53.8%	6	46.2%	0	0.0%	13	100.0%	
Jabatan	Administrasi	1	5.9%	15	88.2%	1	5.9%	17	100.0%	0.120
	Analisis / PPC	8	61.5%	5	38.5%	0	0.0%	13	100.0%	
	Auditor	2	18.2%	7	63.6%	2	18.2%	11	100.0%	
	Dukungan Bisnis	4	25.0%	12	75.0%	0	0.0%	16	100.0%	
	Inspektur	12	40.0%	15	50.0%	3	10.0%	30	100.0%	
	Management	4	44.4%	5	55.6%	0	0.0%	9	100.0%	
	Marketing	4	50.0%	4	50.0%	0	0.0%	8	100.0%	
Surveyor	Surveyor	7	36.8%	11	57.9%	1	5.3%	19	100.0%	0.481
	PT	13	31.7%	27	65.9%	1	2.4%	41	100.0%	
	PTT	11	28.9%	23	60.5%	4	10.5%	38	100.0%	
	PTT Project/LS/On Call	18	40.9%	24	54.5%	2	4.5%	44	100.0%	
Status Pernikahan	Belum Menikah	13	31.7%	24	58.5%	4	9.8%	41	100.0%	0.437
	Menikah	29	35.4%	50	61.0%	3	3.7%	82	100.0%	
	Baik	24	41.4%	34	58.6%	0	0.0%	58	100.0%	

Variabel	Kategori	Stres rendah		Stres sedang		Stres tinggi		N	%	P Value pada CI 95%
		N	%	N	%	N	%			
Hubungan Interpersonal	Buruk	18	27.7%	40	61.5%	7	10.8%	65	100.0%	0.000*
	Baik	30	63.8%	17	36.2%	0	0.0%	47	100.0%	
Kebiasaan Merokok	Buruk	12	15.8%	57	75.0%	7	9.2%	76	100.0%	0.000*
	Baik	22	55.0%	18	45.0%	0	0.0%	40	100.0%	
Dukungan Orang Terdekat	Buruk	20	24.1%	56	67.5%	7	8.4%	83	100.0%	0.000*
	Baik	22	55.0%	18	45.0%	0	0.0%	40	100.0%	

Dari olah data spss diatas terlihat bahwa p value lebih besar dari  $\alpha = 0.05$  untuk variabel usia, pendidikan, masa kerja, jabatan, status kepegawaian dan pernikahan maka  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara variabel tersebut diatas dengan Stres Kerja.

Hasil olah data spss diatas terlihat bahwa korelasi Spearman's rho adalah = 0.201, karena p value = 0.026 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Kesimpulan ada hubungan signifikan antara Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja. Dari olah data spss diatas terlihat bahwa korelasi Spearman's rho adalah = 0.502, karena p value = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Kesimpulan ada hubungan signifikan antara Kebiasaan Merokok dengan Stres Kerja, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan "Sedang". Berdasarkan hasil uji hubungan antara Dukungan orang terdekat Terhadap Stres Kerja menunjukkan bahwa nilai korelasi Spearman's rho adalah = 0.327, karena p value = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Kesimpulan ada hubungan signifikan antara Dukungan Orang Terdekat dengan Stres Kerja, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan "Rendah".

## Pembahasan

Pengumpulan data yang dilakukan terhadap 123 pegawai PT X di Wilayah Jawa Tengah diketahui bahwa 76% responden penelitian merupakan pegawai dengan rentang usia 20- 39 tahun, pendidikan paling tinggi pada jenjang S1 (71%), masa kerja paling banyak di rentang usia 4-10 tahun (35%), responden penelitian paling banyak adalah inspektur (24,4%) dan surveyor sebesar 15,4%, status kepegawaian paling tinggi adalah pegawai PTT project/LS, dengan status sudah menikah sebesar 66,7%.

Berdasarkan stres kerjanya pegawai PT X dibagi menjadi 3 bagian yaitu stres rendah, stres sedang, dan stres tinggi. Tingkat stress ini bukan menggambarkan tingkat keparahan berdasarkan pada hasil pemeriksaan medis melainkan berdasarkan persepsi individu terhadap pertanyaan yang menggambarkan kehidupannya dalam 1 bulan terakhir.

Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 60,2% pegawai menunjukkan kategori stres kerja sedang, 34% menunjukkan stress kerja rendah dan 5,7% stres kerja tinggi. Stres kerja diidefinisikan sebagai keadaan emosi negatif yang terjadi pada saat seseorang bekerja sebagai responnya terhadap pekerjaan yang dianggap berat, diluar kemampuannya atau diluar kemampuan untuk mengatasinya (Menurut Liu, Wang, Wang & xu, 2021). Faktor-faktor yang diterima oleh individu di lokasi kerja dapat menumbulkan stres kerja pada seseorang, namun tidak pada orang lainnya. Hal ini dikarenakan tingkat kemampuan untuk mengatasinya berbeda-beda (Muslim, 2020). Dan hal inilah yang menyebabkan bervariasinya hasil pengukuran stres kerja di PT X.

Hubungan interpersonal ditempat kerja bisa dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja. Pekerja yang memiliki tuntutan emosional yang tinggi kemungkinan besar akan lebih mampu mengelolanya jika mereka mendapatkan dukungan yang baik dari rekan kerja. Hubungan yang baik antar rekan kerja seperti membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, akan dapat mengurangi stres. Atasan langsung sebagai supervisor dapat berkomunikasi langsung untuk mendengarkan keluhan pegawai dan memberikan solusi yang pada akhirnya akan mengurangi tingkat stres pegawai (Saleh et al., 2020). Namun, hubungan interpersonal yang buruk yaitu tidak efektifnya hubungan antara rekan kerja dan supervisor dapat menjadikan sumber stres bagi pegawai. Perselisihan dapat timbul karena berbagai alasan, misalnya perbedaan pendapat mengenai suatu tugas yang harus dilaksanakan, atau karena adanya kebijakan perusahaan atau nilai-nilai pekerja yang berbenturan dengan tuntutan pekerjaan.

Stres juga dapat timbul ketika pegawai mengalami tekanan tim dan pendapat yang tidak diterima dalam kelompok. Membuat rekan kerja tidak merasa sendirian, dengan bersikap ramah akan membuat pegawai merasa dapat mengandalkan rekan kerja dalam meminta bantuan ataupun meminta nasihat dan diskusi, hal ini dapat mengurangi stres kerja.

Stres akibat peristiwa kehidupan dianggap sebagai slahsatu faktor yang memotivasi seseorang untuk merokok. Stres yang dirasakan oleh pegawai berhubungan dengan peluang merokok yang lebih besar dalam beberapa penelitian yang dilakukan secara *cross-sectional* (Gallo et al., 2014; Webb & Carey, 2008 dalam

Michael 2015). Dari penelitian yang dilakukan di PT X wilayah Jawa Tengah ditemukan Hasil uji hubungan antara Kebiasaan merokok Terhadap Stres Kerja menunjukkan bahwa nilai korelasi Spearman's rho adalah = 0.502, karena p value = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Kesimpulan ada hubungan signifikan antara Kebiasaan Merokok dengan Stres Kerja, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan "Sedang".

Perokok menggunakan rokok sebagai alat untuk menghilangkan stress, hal ini menjadikan kebiasaan merokok yang terus menerus. Beberapa teori menyatakan bahwa merokok dapat mengurangi stress, namun, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa meskipun merokok dapat menghilangkan stress namun efek dari merokok dapat menyebabkan kondisi emosional yang negatif dan menimbulkan perokok mengambil langkah yang negatif yang kemudian mengarahkan pada tingkat stress yang lebih tinggi secara keseluruhan (Naisali et al., 2017; Riauan et al., 2018). Selain itu seorang perokok memiliki sifat neurotisme dan kecemasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan bukan perokok. Penelitian antara perilaku merokok dan ciri-ciri kepribadian menunjukkan bahwa merokok dapat mengurangi stress, namun ada juga kemungkinan meningkatkan neurotisme dan kecemasan. Ketidaksesuaian antara respons psikologis dan fisiologis terhadap merokok merupakan fenomena yang dikenal dengan "paradoks nesbitt", dimana merokok meringankan perokok secara psikologis namun meningkatkan tingkat gairah secara fisiologis. Literatur juga menyatakan bahwa mereka yang mengalami stress tinggi cenderung mengalami kegagalan dalam upaya berhenti merokok. Studi lain menyebutkan bahwa mereka yang mengalami stress akut lebih senang untuk menarik diri dari lingkungan dengan tidak mencari dukungan sosial dan meningkatkan konsumsi rokok sebagai upaya menghilangkan stress (Setiyorini et al., 2018).

Dengan hasil yang menunjukkan bahwa kebiasaan merokok berhubungan dengan stress kerja, maka perusahaan perlu untuk melakukan langkah-langkah yang tepat untuk memitigasi kebiasaan tersebut, karena berdasarkan pada literatur kebiasaan merokok selain dapat mengurangi stress secara psikologis namun memiliki dampak secara fisiologis. Langkah-langkah yang dibuat tujuannya harus dapat mengurangi resiko dan mengurangi kebiasaan pegawai untuk merokok.

Berdasarkan hasil uji hubungan antara Dukungan orang terdekat Terhadap Stres Kerja menunjukkan bahwa nilai korelasi Spearman's rho adalah = 0.327, karena p value = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Kesimpulan ada hubungan signifikan antara Dukungan Orang Terdekat dengan Stres Kerja, dimana keduanya memiliki tingkat hubungan "Rendah". Dukungan orang terdekat adalah hubungan emosional dari orang terdekat seperti keluarga, tetangga dan kerabat diluar pekerjaan yang dapat mempengaruhi stress kerja pegawai.

Keluarga adalah tempat dimana pegawai menghabiskan lebih dari separuh waktunya dalam 24 jam. Dukungan keluarga dan orang terdekat menjadi sangat penting dalam mengurangi atau menambah stress pada pekerja. Pegawai yang mengalami konflik di dalam rumah akan mengganggu pekerjaannya, membuat karyawan tidak fokus untuk mengerjakan pekerjaan dan terus memikirkan permasalahan dirumah. Dampak dari konflik bervariasi diantaranya adalah menciptakan kecemasan, permusuhan, ketegangan dan frustrasi.

Konflik pekerjaan dan rumah terjadi saat pegawai harus melakukan pekerjaan dikantor dan disisi lain pegawai harus memperhatikan keluarga secara utuh. Sehingga pegawai sulit menganalisa pekerjaan mengganggu keluarga atau keluarga mengganggu pekerjaan. Berdasarkan status pernikahan sebanyak 66% pegawai PT X sudah menikah dan sisanya belum menikah. Namun dilihat dari status pernikahan tidak ada hubungannya dengan stress kerja. Hubungan dukungan orang terdekat dan stress kerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Lee pada tahun 2021, namun berlainan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tresnawati pada tahun 2022 (Kim & Lee, 2021; Tresnawati, 2022).

Hasil uji hubungan antara Kontak sosial dan kegiatan Terhadap Stres Kerja menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara Kontak Dengan Kegiatan dengan Stres Kerja dengan nilai korelasi Spearman's rho adalah = 0.217, p value = 0.016 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , dan  $H_a$  diterima. Kontak sosial menjadi *cooping mechanism* dalam mengendalikan stress kerja. Kelompok informal dalam suatu organisasi memiliki peran sebagai tempat ekspresi perasaan senasib, sepenanggungankeasamaan hobi misalnya kelompok musik, ataupun komunitas olahraga dan lainnya sehingga perasaan kohesif semakin kental dirasakan. Oleh karena itu pegawai yang memiliki kontak sosial dengan kegiatan diluar kegiatan kantor banyak mendapatkan dukungan psikologi terutama untuk mengurangi stress akibat kerja.

## KESIMPULAN

Uji Hubungan menunjukkan korelasi Spearman's rho untuk kebiasaan merokok adalah = 0.502, karena p value = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Hubungan interpersonal dengan stress kerja p value = 0.026 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$  diterima. Hasil olah data spss untuk dukungan orang terdekat terlihat bahwa korelasi Spearman's rho adalah = 0.327, karena p value = 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ , maka  $H_a$

diterima. Harena Ha diterima maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara hubungan interpersonal pegawai dan kebiasaan merokok dengan stres kerja di PT X.

Oleh karena itu, peneliti menggaris bawahi perusahaan perlu meningkatkan pengawasan atau komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan melalui *Coaching*. Dengan jadwal dan realisasi yang lebih di perhatikan lagi, dengan target seluruh pegawai mendapatkan *coaching* dari atasan. Sehingga dampak dari kegiatan dapat dirasakan oleh seluruh pegawai. Selain itu perusahaan juga perlu membuat program untuk mengharmonisasikan hubungan antar pegawai, sehingga terjalin kerjasama dan komunikasi yang baik antar pegawai, hal ini dilakukan untuk meminimalisir faktor risiko hubungan interpersonal di perusahaan. Terkait dengan kebiasaan merokok, perusahaan perlu menyediakan ruangan merokok dan sosialisasi bahaya merokok serta membuat program untuk *cooping* stres agar pegawai dapat mengurangi kebiasaan merokok. Dalam rangka untuk mengurangi stres kerja akibat kurangnya dukungan keluarga terhadap pegawai yang bekerja, maka perusahaan dapat melakukan program family gathering yang mengikutsertakan keluarga pegawai dalam kegiatan. Sehingga dengan ini keluarga dapat mengetahui bagaimana lingkungan kerja pegawai dan dengan mudah akan mendapatkan keterikatan terhadap perusahaan dan memberikan dukungan kepada pegawai dalam bekerja.

## REFERENSI

- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Pignata, S., Demiral, Y., & Arcangeli, G. (2018). Addressing risks: mental health, work-related stress, and occupational disease management to enhance well-being. *BioMed Research International*, 2018.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2018). Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal EMA*, 3(1), 1–13.
- Indragiri, S., & Yuttya, T. (2018). Manajemen risiko k3 menggunakan hazard identification risk assessment and risk control (hirarc). *Jurnal Kesehatan*, 9(1), 39–52.
- Kim, B. J., & Lee, S. (2021). A cross-sectional study on the impacts of perceived job value, job maintenance, and social support on burnout among long-term care staff in Hawaii. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 476.
- Kollins, S. H., Sweitzer, M. M., McClernon, F. J., & Perkins, K. A. (2020). Increased subjective and reinforcing effects of initial nicotine exposure in young adults with attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) compared to matched peers: results from an experimental model of first-time tobacco use. *Neuropsychopharmacology*, 45(5), 851–856.
- Mukono, H. J. (2020). *Analisis Kesehatan Lingkungan Akibat Pemanasan Global*. Airlangga University Press.
- Muslim, M. (2020). Manajemen stress pada masa pandemi covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Naisali, M. N., Putri, R. M., & Nurmaningsari, T. (2017). Hubungan Perilaku Merokok Dengan Kejadian Gastritis Pada Mahasiswa Teknik Sipil Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(1).
- Rachmawati, D. A. (2023). BAB 2 PROMOSI KESEHATAN. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 19, 14.
- Riauan, M. A., Sari, G. G., Aslinda, C., & Qurniawati, E. F. (2018). Konstruksi Makna Ketergantungan dalam Perilaku Merokok. *Relasi Negara Industri Dan Masyarakat Dalam Perspektif Komunikasi*, 171.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja (sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikologis pada ATC)*. Deepublish.
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069.
- Setiyorini, E., Kep, M., Wulandari, N. A., & Kep, M. (2018). *Asuhan keperawatan lanjut usia dengan penyakit degeneratif* (Vol. 1). Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Supriyadi, A., Octafian, R., & Susilo, D. E. (2023). Bagaimana Komitmen Organisasi Dipengaruhi oleh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 6(2), 256–267.
- Taylor, G. M. J., & Munafò, M. R. (2019). Does smoking cause poor mental health? *The Lancet Psychiatry*, 6(1), 2–3.
- Tresnawati, L. (2022). *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Tingkat Distres Kerja Pada mekanik di PT.X. Jakarta*.
- Yaribeygi, H., Panahi, Y., Sahraei, H., Johnston, T. P., & Sahebkar, A. (2017). The impact of stress on body function: A review. *EXCLI Journal*, 16, 1057.



---

Zaghini, F., Biagioli, V., Fiorini, J., Piredda, M., Moons, P., & Sili, A. (2023). Work-related stress, job satisfaction, and quality of work life among cardiovascular nurses in Italy: Structural equation modeling. *Applied Nursing Research*, 72, 151703.