



Analisis Faktor Psikososial yang Mempengaruhi Stres Kerja pada ASN di Balai Besar Pelatihan X

Arie Januarius Putra¹, Dadan Erwandi²

Universitas Indonesia, Indonesia

Email: ariejputra@gmail.com, dadan@ui.ac.id

ABSTRAK

Stres kerja merupakan tantangan besar dalam kesehatan kerja yang berdampak negatif pada kesehatan fisik, mental, dan produktivitas pekerja. Aparatur Sipil Negara (ASN) menghadapi tuntutan kerja tinggi yang berpotensi menyebabkan stres, namun penelitian mengenai faktor psikososial yang mempengaruhinya masih terbatas di Indonesia. Oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor psikososial yang mempengaruhi terjadinya stres kerja di Balai Besar Pelatihan X. Penelitian ini merupakan penelitian inferensial dengan pendekatan cross sectional. Analisis data dilakukan dengan chi-square untuk menganalisis hubungan dua variable dan analisis regresi logistic untuk menganalisis faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan jumlah responden yang mengalami stres sebanyak 48.7%, dengan 49.2% responden merasa memiliki tuntutan kerja yang tinggi, 55.8% memiliki kontrol pekerjaan yang rendah dan dukungan sosial yang rendah 68%. Hasil bivariat menunjukkan bahwa seluruh variable (tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan dan dukungan sosial) berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya stres. Pada analisis multivariat menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi stres kerja adalah tuntutan tinggi. Merujuk pada tingginya tingkat stres pekerja, maka perlu adanya wellness program yang dirancang guna mengurangi tingkat stres kerja. Peneliti selanjutnya dapat menguji coba model intervensi seperti wellness program tersebut.

Kata Kunci: faktor psikososial, stres kerja, balai besar pelatihan, tuntutan kerja

ABSTRACT

Job stress is a significant challenge in occupational health, harming the physical and mental health, as well as the productivity of workers. The State Civil Apparatus (ASN) faces high work demands that have the potential to cause stress; however, research on psychosocial factors that influence it is still limited in Indonesia. Therefore, the purpose of this study was to examine the psychosocial factors that contribute to the occurrence of work stress at the X Training Center. This study employs an inferential, cross-sectional approach. Data analysis was conducted using the chi-square test to examine the relationship between two variables and logistic regression analysis to identify the most significant factors influencing work stress. The results showed that 48.7% of respondents experienced stress, with 49.2% feeling they had high work demands, 55.8% having low job control and 68% experiencing low social support. The bivariate results showed that all variables (job demands, job control and social support) had a significant effect on the occurrence of stress. The multivariate analysis showed that the most dominant factor influencing work stress was high demands. In response to the high level of worker stress, a wellness program is necessary that is designed to mitigate work-related stress. Further researchers can test intervention models such as wellness programs.

Keywords: Psychosocial factors, Job Stress, Training Center, Job Demands

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan masalah yang signifikan dalam kesehatan dan keselamatan kerja, dengan dampak yang parah pada kesehatan fisik dan mental pekerja, serta produktivitas mereka (Aziz, 2024). Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) melaporkan bahwa kecelakaan dan penyakit akibat kerja menyebabkan jutaan kematian setiap tahun dan mengakibatkan hilangnya hingga 4% dari PDB global (International Labour Organization, 2019). Stres kerja telah dikaitkan dengan berbagai gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kelelahan serta gangguan fisik seperti penyakit jantung dan muskuloskeletal. Selain itu, stres kerja dapat mengurangi produktivitas, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Hasin et al., 2023; Suparjiman et al., 2021; Zanabazar et al., 2022).

Penyebab stres kerja bersifat multidimensi, mulai dari beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu hingga ketidakstabilan pekerjaan dan ketidakadilan struktural (Kumar, 2023). Faktor individu seperti status perkawinan, pendidikan, dan peran ganda, terutama bagi pekerja perempuan juga berkontribusi terhadap stres (Yan et al., 2022). Studi psikososial menunjukkan bahwa kombinasi tuntutan kerja yang tinggi, kontrol kerja yang rendah dan dukungan sosial yang terbatas di tempat kerja secara signifikan memengaruhi stres kerja (Almroth et al., 2022; Jolly, 2020; Nieuwenhuijsen et al., 2010; Setiyawan & Rimadiaz, 2021).

Penilaian Risiko Kesehatan (HRA) merupakan pendekatan manajemen risiko yang relevan dalam konteks ini karena secara sistematis menilai potensi bahaya termasuk faktor psikososial. Studi kasus dari sektor manufaktur membuktikan keberhasilan HRA terutama yang menekankan pada lintas disiplin dan keterlibatan pemangku kepentingan (Adikwu et al., 2025). Namun penelitian tentang stres kerja pada Pegawai Negeri Sipil (ASN) di Indonesia masih terbatas padahal beban kerja ASN sangat tinggi dan struktur organisasinya kompleks (Azhar & Iriani, 2021; Purnomo & Ikhwan, 2022).

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah milik Karasek tentang Job Demand Control yang kemudian di perbaharui dengan menambahkan domain *Sosial Support* dan domain karakteristik individu sebagai penyebab stres atau terganggu kesehatan mental (well being) (Doef et al., 1999; Mojzisch et al., 2010; Portoghese et al., 2020). Tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai tuntutan beban kerja yang ada di lingkungan pekerjaan, sedangkan kontrol pekerjaan didefinisikan sebagai keleluasaan mengambil keputusan atau mengendalikan pekerjaan (R. A. Karasek, 1979). Dukungan sosial diklasifikasikan dengan dukungan sosial lingkungan kantor (atasan dan rekan kerja) dan sosial lingkungan rumah (pasangan/keluarga) (Seiger & Wiese, 2009).

Penelitian terdahulu oleh Almroth et al. (2022) mengkaji stres kerja di kalangan pekerja di sektor manufaktur dengan menggunakan pendekatan model Job Demand-Control yang mengidentifikasi bahwa tingginya tuntutan kerja dan rendahnya kontrol pekerjaan menyebabkan stres yang signifikan. Meskipun penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang stres kerja di sektor manufaktur, ia tidak mempertimbangkan faktor psikososial tambahan, seperti dukungan sosial dari keluarga atau pasangan, yang dapat memperburuk atau meredakan stres. Sementara itu, penelitian oleh Setiyawan & Rimadiaz (2021) berfokus pada pengaruh tuntutan kerja dan stres kerja di kalangan pegawai negeri,

Arie Januarius Putra, Dadan Erwandi

Analisis Faktor Psikososial yang Mempengaruhi Stres Kerja pada ASN di Balai Besar Pelatihan X

namun terbatas pada aspek internal dalam lingkungan kerja dan kurang memperhatikan pengaruh dukungan sosial eksternal di luar lingkungan kantor.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor psikososial yang memengaruhi stres kerja pada ASN di Balai Besar Pelatihan X, sebuah lembaga pemerintah pusat yang memiliki tanggung jawab dalam pengembangan tenaga kerja nasional. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai stres kerja di kalangan pegawai negeri, serta untuk mengusulkan rekomendasi kebijakan yang dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan para pegawai, khususnya di lingkungan instansi pemerintah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan analitik cross-sectional (Sugiyono, 2018), dengan pelaporan hasil berdasarkan pedoman *Strengthening the reporting of observational studies in epidemiology* (STROBE) (von Elm et al., 2014). Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara faktor psikososial dengan stres kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Balai Besar Pelatihan X.

Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN aktif yang berjumlah 197 orang, dengan menggunakan pendekatan total sampling. Kriteria inklusi meliputi pegawai dengan masa kerja minimal satu tahun yang bersedia menandatangani formulir persetujuan. Kriteria eksklusi adalah pegawai yang sedang cuti panjang atau sedang menempuh pendidikan lebih dari satu bulan.

Variabel dependen adalah stres kerja, diukur dengan menggunakan *Perceived Scale Stres* (PSS-10) versi Bahasa Indonesia (Hakim et al., 2024). Variabel independen meliputi tuntutan pekerjaan, kendali pekerjaan, dukungan sosial, dan karakteristik individu (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan jabatan). Ketiga variabel primer diukur dengan menggunakan Job Content Questionnaire (JCQ) (R. Karasek & Amick, 1998; Oliveira et al., 2016) yang telah diadaptasi dan divalidasi reliabilitasnya melalui proses penerjemahan dan uji coba yang melibatkan 40 responden.

Instrumen JCQ diklasifikasikan ke dalam tiga domain: tuntutan pekerjaan (beban kerja, tekanan emosional, ketidakamanan pekerjaan), kontrol pekerjaan (kebijaksanaan keterampilan dan wewenang pengambilan keputusan), dan dukungan sosial (atasan, rekan kerja, dan dukungan keluarga). Item dukungan sosial keluarga ditambahkan dan dimodifikasi dari instrumen (Haslam et al., 2014).

Pengumpulan data dilakukan setelah semua instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji chi-square untuk mengetahui hubungan bivariat dan analisis regresi logistik multivariat untuk mengidentifikasi variabel dominan yang memengaruhi stres kerja. Semua analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji chi-square untuk mengetahui hubungan bivariat antara faktor psikososial dengan stres kerja, dan analisis regresi logistik multivariat untuk mengidentifikasi variabel dominan yang memengaruhi stres kerja. Semua analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari generasi milenial (1981–1996) dengan persentase sebesar 77,2%, diikuti oleh generasi X (21,3%) dan hanya 1,5% dari generasi Z. Rata-rata usia responden adalah 39.8 tahun (SD = 6,7) dengan sebagian besar responden memiliki tingkat Pendidikan S1 sebanyak 71.1% dan 23,4% bergelar S2 atau lebih. Distribusi frekuensi jenis kelamin cukup seimbang antara laki-laki (53.8%) dan Perempuan (45.7%).

Mayoritas responden (99%) memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, dengan rerata masa kerja 12,49 tahun (SD = 6,1). Jika dikategorikan berdasarkan nilai rata-rata, sebanyak 58,4% responden telah bekerja selama 1 - 12 tahun. Hampir seluruh responden menduduki jabatan fungsional (77,7%) dibandingkan struktural (22,3%), dengan seluruh responden status pernikahan adalah menikah (87.3%), diikuti dengan yang belum menikah (9,1%) dan duda/janda sebanyak 3.6%. Seluruh hasil penelitian ini tergambar pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia dalam tahun	39.8 (6.7)	
Gen Z (1997 – 2025)	3	1.5
Gen milenial (1981 – 1996)	152	77.2
Gen X (1964 – 1980)	42	21.3
Jenis kelamin		
Laki-laki	107	53.8
Perempuan	90	45.7
Tingkat Pendidikan		
SMA & Diploma	11	5.6
S1	140	71.1
S2 atau lebih	46	23.4
Masa Kerja dalam tahun	12.49 (6.1)	
1 – 3 tahun	2	1
≥ 3 tahun	195	99
Masa kerja (kategori berdasar mean)		
1 – 12 tahun	115	58.4
≥ 12 tahun	82	41.6
Jabatan		
Struktural	44	22.3
Fungsional	153	77.7
Status Pernikahan		
Belum menikah	18	9.1
Menikah	172	87.3
Duda/Janda	7	3.6

Sumber: data olahan

Hasil univariat masing-masing variabel digambarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Analisis Univariat Variabel

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Stres Kerja	Stres	96	48.7
	Tidak stres	101	51.3
Tuntutan Pekerjaan	Tinggi	97	49.2
	Rendah	100	50.8
Kontrol Pekerjaan	Tinggi	87	44.2
	Rendah	110	55.8
Dukungan Sosial	Tinggi	63	32
	Rendah	134	68

Sumber: data olahan

Hasil table 2 menunjukkan proporsi yang hampir seimbang antara orang yang mengalami stres kerja (48,7%) dibandingkan dengan yang tidak stres kerja (51.3%). Hasil yang sama juga terdapat pada proporsi tuntutan pekerjaan tinggi dan rendah dengan tuntutan pekerjaan rendah lebih besar (50.8%) dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan tinggi (49.2%). Sebagian besar responden memiliki kontrol pekerjaan yang rendah yakni 87 responden atau 44.2% dan mayoritas responden juga merasa mendapatkan dukungan sosial rendah yakni sebanyak 134 responden atau 68%.

Analisis bivariat dilakukan menggunakan chi-square untuk menguji hubungan antara tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan, dan dukungan sosial dengan stres kerja, serta analisis regresi logistic dilakukan untuk melihat OR per variable dengan hasil ditampilkan pada table dibawah ini:

Tabel 3. Hubungan Tuntutan Pekerjaan, Kontrol Pekerjaan, dan Dukungan Sosial dengan Stres

Variabel	Kategori	Stres Kerja				Total	p-value	OR (CI)
		Stres		Tidak				
		N	%	N	%			
Tuntutan pekerjaan	Tinggi	60	61.9	37	38.1	97	0.00	2.8 (1.6 – 5.1)
	Rendah (ref)	36	36	64	64	100		1
Kontrol Pekerjaan	Tinggi	33	37.9	54	62.1	87	0.01	0.45 (0.25 – 0.81)
	Rendah (ref)	63	57.3	47	42.7	110		1
Dukungan Sosial	Tinggi	38	60.3	25	39.7	63	0.03	1.92 (1.083 – 3.67)
	Rendah (ref)	58	43.3	76	68.7	134		1

Sumber: data olahan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja ($p = 0.00$). Hasil Odd Ratio (OR) adalah 2.8 yang mengindikasikan bahwa responden dengan tuntutan pekerjaan tinggi memiliki risiko 2,8 kali lebih besar untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan mereka yang memiliki tuntutan pekerjaan rendah (OR = 2.8; CI 95%: 1.6–5.1). Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi beban atau tuntutan kerja seseorang maka semakin besar kemungkinan seseorang mengalami stres kerja.

Hubungan yang signifikan juga ditemukan pada variable kontrol pekerjaan dengan stres kerja ($p = 0.01$). Hasil ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kontrol pekerjaan memiliki

peluang 55% lebih rendah untuk mengalami stres kerja dibandingkan yang memiliki kontrol pekerjaan rendah (OR = 0.45; CI 95%: 0.25–0.81). Semakin besar kendali seseorang terhadap tugas dan pengambilan keputusan dalam pekerjaan, maka akan semakin kecil kemungkinan untuk mengalami stres. Menariknya, dukungan sosial tinggi dalam hasil ini justru berasosiasi dengan peningkatan risiko stres kerja (OR = 1.92; p = 0.03). Temuan ini berlawanan dengan harapan teori, yang umumnya menganggap dukungan sosial sebagai faktor protektif.

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui faktor yang paling dominan dengan menggunakan regresi logistik, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Model Awal Analisis Multivariat

Variabel	B	SE	p-value	AoR	95% CI
Tuntutan kerja	1.006	0.298	0.001	2.735	1.524 – 4.907
Kontrol kerja	-0.607	0.313	0.053	0.545	0.295 – 1.007
Dukungan Sosial	0.586	0.321	0.068	1.797	0.958 – 3.372

Sumber: data olahan

Variabel tuntutan kerja merupakan variabel yang paling signifikan dalam mempengaruhi stres kerja, sedangkan dukungan sosial menjadi variabel protektif yang signifikan. Kontrol pekerjaan dikeluarkan dari pemodelan karena signifikansi tidak signifikan. Oleh sebab itu, model akhir yang digunakan adalah model yang terdapat pada table 4. Berdasarkan hal tersebut maka persamaan multivariat dalam mengukur stres kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Log odd Stres kerja} = \beta_0 + 1.006 X_{\text{tuntutan}} + 0.586 X_{\text{dukungan}}$$

Pembahasan

Hasil analisis regresi logistic multivariat menyimpulkan bahwa tuntutan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi stres kerja dengan variabel kontrol pekerjaan menjadi variabel confounding. Pada model akhir (table 4), variabel tuntutan pekerjaan memiliki nilai AOR sebesar 2.7 (95% CI: 1.524–4.907), yang menandakan bahwa responden dengan tuntutan kerja tinggi memiliki risiko 2.7 kali lebih besar mengalami stres. Sejalan dengan teori JDCS yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan predictor utama dari stres kerja (Doef et al., 1999; Mojzisch et al., 2010).

Temuan ini diperkuat dari berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi termasuk beban kerja dan tuntutan emosional termasuk perihal tenggat waktu dalam bekerja yang ketat dapat meningkatkan tekanan psikologis seorang pekerja (Macdonald, 2003; Pavithra et al., 2024). Beban kerja berlebihan secara signifikan mempengaruhi stres kerja seseorang termasuk ASN (Maemunah, 2024; Sugiarti, 2024). Tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu baik dari kemampuan dan waktu menyelesaikan tugasnya akan menyebabkan ketidakseimbangan emosional seseorang sehingga mengalami burnout yang berdampak juga terhadap terjadinya stres.

Hal ini terjadi karena ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengelola atau menyelesaikan tugas secara efektif, maka akan terjadi ketidakseimbangan

antara kemampuan dan harapan pekerjaan, yang pada akhirnya memicu stres. Selain itu, kurangnya waktu istirahat, multitasking yang terus-menerus, dan tekanan untuk mencapai target yang tinggi juga berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja secara signifikan (Bunjak et al., 2023; Portoghese et al., 2020).

Hasil penelitian ini juga serupa dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja berlebih akan meningkatkan risiko stres pada ASN (Herdiana et al., 2023). Pada penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa beban kerja pada pegawai yang bekerja di pemerintahan baik ASN maupun non ASN mempengaruhi secara signifikan terhadap terjadinya stres kerja (Shofi et al., 2024).

Tuntutan kerja dalam penelitian ini signifikan karena berdasarkan distribusi frekuensi sebagian besar pekerja jabatan fungsional yang memiliki pekerjaan yang membutuhkan dengan keahlian khusus dan tanggung jawab teknis yang tinggi. Jabatan fungsional juga biasanya memiliki target dan beban administratif yang besar, hal tersebut yang meningkatkan stres kerja pada ASN.

Variabel dukungan sosial yang semula signifikan pada analisis multivariat tahap awal menjadi tidak signifikan pada tahap akhir, meskipun demikian AOR perubahan tetap menunjukkan kecenderungan menjadi penyebab dari stres kerja yakni 1.8, sehingga tetap dimasukkan dalam pemodelan akhir. Variabel perubahan AOR sebelum dan sesudah dukungan sosial dikeluarkan dari pemodelan menghasilkan nilai 2.4% kurang dari 10% sehingga menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial bukan sebagai variabel confounding tetapi merupakan variabel bebas yang mempengaruhi stres kerja. Hal ini mendukung teori tentang JDCS yang menekankan ada hubungan antara stres kerja dengan dukungan sosial (Doef et al., 1999; Mojzisch et al., 2010; Portoghese et al., 2020).

Meskipun pengaruhnya terhadap stres kerja tidak signifikan secara statistik dalam model akhir, tingginya nilai AOR tetap mencerminkan potensi risiko. Secara univariat, banyak responden merasa memiliki dukungan sosial yang rendah hal ini dapat disebabkan karena ketidakjelasan sistem dukungan institusional, khususnya dalam proses pengembangan karier ASN. Terdapat persepsi bahwa kenaikan jabatan struktural tidak selalu mencerminkan kinerja atau kompetensi individu secara objektif. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya, yang mengungkapkan bahwa banyak kementerian di Indonesia masih belum sepenuhnya menerapkan sistem merit secara adil dan konsisten, yaitu sistem manajemen ASN berbasis pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja (Manuel, 2022).

Beberapa penelitian juga menunjukkan hal yang serupa bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja ASN (He et al., 2023; Reppi et al., 2020). Hasil ini juga membuktikan teori JDCS yang menyebutkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan dengan stres kerja (Ariza-montes & Fern, 2018; Mojzisch et al., 2010). Menariknya, hasil penelitian ini meskipun berhubungan secara signifikan, namun faktor dukungan sosial bukan berperan sebagai faktor protektif seperti yang di harapkan dalam teori yang digunakan.

Dukungan sosial menjadi faktor penting yang sangat relevan dalam konteks responden penelitian ini, mengingat sebagian besar dari mereka telah menikah. Status pernikahan dapat mempengaruhi emosional pekerja terutama melalui dukungan keluarga. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan atasan di lingkungan ASN juga berfungsi sebagai jaringan coping

(penanggulangan stres) yang memperkuat ketahanan mental individu. Pada penelitian ini banyak responden yang merasa mendapatkan dukungan sosial yang rendah, yang berpotensi menyebabkan pekerja menjadi stres.

Dalam penelitian ini hanya membedakan stres menjadi dua kategori yakni stres dan tidak stres. Stres tidak pisahkan antara eustres (stres positif yang memotivasi) dan distres (stres negatif yang melemahkan) (Gong & Geertshuis, 2023). Bisa jadi responden yang melaporkan tingkat stres tinggi sebenarnya mengalami eustres karena adanya tantangan atau ekspektasi kerja yang menstimulasi performa kerja. Mengingat dalam penelitian stres tidak diklasifikasikan, maka hal ini menjadi salah satu keterbatasan dalam penelitian dan menjadi catatan penting bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan instrumen yang mampu mengidentifikasi jenis stres kerja secara spesifik.

Dalam proses pemodelan, variable kontrol pekerjaan merupakan variabel konfounding dalam pemodelan yang menunjukkan bahwa keberadaan variable kontrol pekerjaan mempengaruhi hubungan antara tuntutan kerja dan stres kerja atau kemungkinan variable ini dapat berperan sebagai variable mediator. Meskipun hasil ini tidak sejalan dengan teori JDCS yang menyebutkan bahwa kontrol pekerjaan merupakan prediktor stres, terdapat penelitian yang mendukung hasil penelitian bahwa kontrol pekerjaan merupakan variable mediasi antara tuntutan kerja dengan stres kerja (Putri et al., 2023).

Tuntutan kerja sering terkait dengan kelelahan dan kesejahteraan psikologis bila pekerja memiliki kontrol pekerjaan yang rendah (Janssen et al., 2001). Hal ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa meskipun kontrol pekerjaan merupakan hal penting dalam meningkatkan kesejahteraan seseorang, namun ketika beban kerja terlalu tinggi maka kontrol pekerjaan tidak cukup mengurangi dampak buruk dari beban kerja yang berlebihan yang dapat mengganggu psikologis seseorang (Huth & Chung-Yan, 2022).

Temuan penelitian ini mendukung teori JDCS yang mendukung bahwa tuntutan pekerjaan merupakan prediktor utama dari stres kerja. Organisasi pemerintahan perlu melakukan evaluasi dan pengawasan secara transparans terhadap system pembagian tugas, beban administrasi dan beban fungsional dari pekerja. Beban kerja yang disesuaikan dengan kompetensi dan peran masing-masing individu perlu dilakukan. Pekerja juga perlu mendapatkan *wellnes program* untuk mengurangi terjadinya stres kerja pada pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hampir separuh ASN di Balai Diklat X mengalami stres kerja, dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi faktor paling dominan yang berkontribusi terhadap stres, ditunjukkan dengan AOR sebesar 2,7 (95% CI: 1,524–4,907). Temuan ini sejalan dengan teori Job Demand-Control-Support (JDCS) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan prediktor utama stres. Sementara itu dukungan sosial, meskipun secara statistik tidak signifikan dalam model akhir, masih menunjukkan kecenderungan sebagai faktor risiko dengan AOR sebesar 1,8 dan tetap relevan secara kontekstual karena sebagian besar responden merasa bahwa dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga masih rendah. Faktor kontrol pekerjaan berperan sebagai variabel pengganggu

yang memengaruhi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres, yang menunjukkan potensi sebagai mediator. Penelitian ini juga mengakui adanya keterbatasan dalam mengklasifikasikan jenis stres, yang saat ini dibagi menjadi stres dan non-stres tanpa membedakan antara eustres dan distress. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan instrumen lebih lanjut. Oleh karena itu, organisasi perlu mengevaluasi sistem beban kerja dan merancang program kesehatan terpadu untuk mendukung kesejahteraan mental ASN secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikwu, F. E., Ozobu, C. O., Odujobi, O., & Onyeke, F. O. (2025). A Comprehensive Review of Health Risk Assessments (HRAs) and Their Impact on Occupational Health Programs in Large-Scale Manufacturing Plants A Comprehensive Review of Health Risk Assessments (HRAs) and Their Impact on Occupational Health Programs in. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 06(01), 1525–1538. <https://doi.org/10.54660/IJMRGE.2025.6.1.1525-1538>
- Almroth, M., Hemmingsson, T., Kjellberg, K., Wallin, A. S., Andersson, T., Westhuizen, A. Van Der, & Falkstedt, D. (2022). Job control , job demands and job strain and suicidal behaviour among three million workers in Sweden. *BMJ*, 79, 681–689. <https://doi.org/10.1136/oemed-2022-108268>
- Ariza-montes, A., & Fern, F. (2018). Effect of a Job Demand-Control-Social Support Model on Accounting Professionals ' Health Perception. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15. <https://doi.org/10.3390/ijerph15112437>
- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1), 1–8.
- Aziz, M. (2024). Impact of Stress on Employee Well-Being : A Review. *OPUS*, 15(1), 67–80.
- Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2023). Job demands and burnout: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Human Relations*, 76(5), 657–688. <https://doi.org/10.1177/00187267211059826>
- Doef, M. Van Der, Maes, S., Doef, M. V. A. N. D. E. R., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (Support) Model and Psychological Well Being: A Review of 20 Years of Empirical Research. *Work & Stress*, 13(2). <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Gong, W., & Geertshuis, S. A. (2023). Distress and eustress: an analysis of the stress experiences of offshore international students. *Frontiers in Psychology*, 14(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1144767>
- Hakim, A. R., Mora, L., Leometa, C. H., & Dimala, C. P. (2024). Psychometric Properties Of The Perceived Stress Scale (PSS-10) In Indonesian Version. *Jp3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 13(2).
- Hasin, H., Johari, Y. C., Jamil, A., Nordin, E., & Hussein, S. (2023). The Harmful Impact of Job Stress on Mental and Physical Health. *Internatioal Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 13(4). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i4/16655>
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The Work – Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report

- Measure of Work – Family Conflict for Use with Parents The Work – Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure. *Child Psychiatry Human Development*, September. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- He, J., Chen, Y., Lin, J., Yang, X., Ding, N., Wang, X., Chen, X., Du, M., Zhang, G., & Song, Y. (2023). Occupational stress and mental health among civil servants during COVID-19 in China : The mediation effect of social support and work-family conflict. *Heliyon*, 9(11), e21930. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21930>
- Herdiana, F., Purwana, D., & Adha, M. A. (2023). Job Stress Among Civil Servants : The Role of Workload and Work Environment. *Jurnal Pendidikan*, 4(2), 226–232.
- Huth, K. B. S., & Chung-Yan, G. A. (2022). Quantifying the Evidence for the Absence of the Job Demands and Job Control Interaction on Workers’ Well-Being: A Bayesian Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 108(6), 1060–1072. <https://doi.org/10.1037/apl0001066>
- International Labour Organization. (2019). *Safety and Health at The Heart of The Future of Work : Building on 100 Years of Experience* (Issue April).
- Janssen, P. P. M., Bakker, A. B., & de Jong, A. (2001). A Test and Refinement of the Demand-Control-Support Model in the Construction Industry. *International Journal of Stress Management*, 8(4), 315–332. <https://doi.org/10.1023/A:1017517716727>
- Jolly, P. (2020). Social Support at Work : An Integrative Review. *Wiley*, 0–2. <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands , Job Decision Latitude , and Mental Strain : Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek, R., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Chara. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4). <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Kumar, M. (2023). Occupational Stress and Associated Factors : A Review and Associated Factors : A Review. *The IUP Journal of Soft Skills*, 17(1).
- Macdonald, W. (2003). The impact of job demands and workload on stress and fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102–117. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707107>
- Maemunah, S. et al. (2024). Cyberloading Mechanism : The Impact of Workload, Self-Control and Job Stress on Civil Servant Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(1), 1–11.
- Manuel. (2022). *Manajemen Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (Asn) Berbasis Sistem Merit Dalam Perspektif Uu No 5 Tahun 2014 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Malinau* (Issue 5).
- Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand– Control (-Support) model and psychological well-being. *Taylor & Francis*, January. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>

Arie Januarius Putra, Dadan Erwandi

Analisis Faktor Psikososial yang Mempengaruhi Stres Kerja pada ASN di Balai Besar Pelatihan X

- Nieuwenhuijsen, K., Medisch, A., Universiteit, C., Bruinvels, D., Frings-dresen, M., Medisch, A., & Universiteit, C. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders , a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(June), 277–286. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>
- Oliveira, K., Santos, B., Carvalho, F. M., & Araújo, T. M. De. (2016). Factor Structure and Validity Indicators of the Job Content Questionnaire : Discussing Stress in the Work Contexts. *Psychology*, 1424–1437. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.712142>
- Pavithra, K., Sanpiya, J., & Mugaibullah, J. (2024). a Study on Stress Management Among Employees. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 12(1), 2320–2882.
- Portoghese, I., Galletta, M., Leite, M. P., Finco, G., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2020). Job Demand-Control-Support Latent Profiles and Their Relationships with Interpersonal Stressors, Job Burnout, and Intrinsic Work Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(December). <https://doi.org/10.3390/ijerph17249430>
- Purnomo, R., & Ikhwan, K. (2022). Refleksi Penelitian Stres Kerja di Indonesia. *Jurnal Paradigma Multidisipliner (JPM)*, 3(1).
- Putri, R. S., Budi, T., & Radikun, S. (2023). The Role of Job Control and Coping Strategies as Moderators in the Effect of Emotional Demands on Burnout in Health Workers. *GUIDENA : Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 13(4), 885–893.
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 033. <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i1.27276>
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work – family conflicts ? *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26–37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.001>
- Setiyawan, N. L., & Rimadias, S. (2021). Work - Family Conflict and Family - Work Conflict as Mediating Variables in Workload and Social Support for Work Stress (The Case of Female Workers in Creative Industries). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomika*, 14(1), 17–26.
- Shofi, A. H., Herlambang, T., & Sanosra, A. (2024). Work Environment and Workload on Job Satisfaction with Job Stress as an Intervening Variable on Situbondo Regency Government Employees. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 8(1), 69–83.
- Sugiarti, E. (2024). The Impact of Work Stress, Workload and Work Environment on Employee Turnover. *International Business Administration (IBA) Program, Vol. 15(5)(1)*, P. 851-861.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suparjiman, Zulkarnaen, W., & Sasangka, I. (2021). Work Stress : A Negative Cause and Impact Analysis. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(2), 1743–1756.

Arie Januarius Putra, Dadan Erwandi

Analisis Faktor Psikososial yang Mempengaruhi Stres Kerja pada ASN di Balai Besar Pelatihan X

- von Elm, E., Altman, D. G., Egger, M., Pocock, S. J., Gøtzsche, P. C., & Vandenbroucke, J. P. (2014). The strengthening the reporting of observational studies in epidemiology (STROBE) statement: Guidelines for reporting observational studies. *International Journal of Surgery*, 12(12), 1495–1499. <https://doi.org/10.1016/j.ijisu.2014.07.013>
- Yan, T., Ji, F., Bi, M., Wang, H., Cui, X., Liu, B., Niu, D., Li, L., Lan, T., Xie, T., Wu, J., Li, J., & Ding, X. (2022). Occupational stress and associated risk factors among industrial workers in China. *Frontiers in Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.945902>
- Zanabazar, A., Jigjiddor, S., & Jambal, T. (2022). The Impact of Work-related Stress on Job Satisfaction and Organizational Trust during COVID-19 Pandemic. *SHS Web of Conferences 135, 01019*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1051/shsconf/202213501019>



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).