

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN
KECEMASAN PADA PETERNAK DI KECAMATAN TANJUNG SARI
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

Oleh

DAFFA FAHREIZA

NPM 2018011026



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN DOKTER
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN
KECEMASAN PADA PETERNAK DI KECAMATAN TANJUNG SARI
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Oleh

DAFFA FAHREIZA

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA KEDOKTERAN**

Pada

**Fakultas Kedokteran
Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN DOKTER
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2024

Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN KECEMASAN PADA PETERNAK DI KECAMATAN TANJUNG SARI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Nama Mahasiswa : Daffa Fahreiza

Nomor Pokok Mahasiswa : 2018011026

Program Studi : Pendidikan Dokter

Fakultas : Kedokteran

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


dr. Winda Trijayanthi Utama, S. H., M. K. K
NIP. 198701082014042002


Dr. Sutarto, S.K.M, M. Epid
NIP. 19720706199503100

2. Dekan Fakultas Kedokteran



Dr. dr. Evi Kurniawati, S.Ked., M.Sc.
NIP. 19760120200312200

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : dr. Winda Trijayanthi Utama, S. H., M. K. K

Sekretaris : Dr. Sutarto, S.K.M, M. Epid

**Penguji
Bukan Pembimbing : Dr. dr. TA Larasati, M.Kes, FISPH, FISCN**



Three handwritten signatures are present on the right side of the page, each written on a horizontal line. The top signature is a cursive 'W', the middle one is a cursive 'S', and the bottom one is 'Angel'.

2. Dekan Fakultas Kedokteran



**Dr. dr. Evi Kurniawaty, S.Ked., M.Sc.
NIP. 197601202003122001**

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 22 Januari 2024

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul **“HUBUNGAN STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN KECEMASAN PADA PETERNAK DI KECAMATAN TANJUNG SARI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN”** adalah hasil karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atas karya penulis lain dengan cara tidak sesuai tata etika ilmiah yang berlaku dalam akademik atau yang dimaksud dengan plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya.

Bandar Lampung, 30 Januari 2024

Pembuat pernyataan,



Daffa Fahreiza

RIWAYAT HIDUP

Penulis karya skripsi ini lahir di Kota Bandar Lampung, 17 Januari 2002 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara. Putra dari Bapak Herwan SDA dan Ibu Lessie Novitasari.

Penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Darma Bangsa pada tahun 2014, Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) tahun 2017 di SMP Darma Bangsa dan Sekolah Menengah Atas (SMA) tahun 2020 di SMA Darma Bangsa.

Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lampung sejak tahun 2020. Sebagai mahasiswa, penulis pernah menjabat menjadi Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa FK Unila Tahun 2022-2023. Penulis juga menjadi anggota dari Ikatan Senat Mahasiswa Kedokteran Indonesia (ISMKI) sebagai staf *leadership development*. Selain itu, penulis merupakan seorang asisten dosen fisiologi FK Unila tahun 2021-2023.

SANWACANA

Segala puji serta syukur ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala, Tuhan semesta Alam yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis sampai pada titik ini dan dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan baik. Sholawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam, manusia terbaik yang menjadi teladan sepanjang masa yang senantiasa menginspirasi penulis untuk terus belajar seumur hidup serta berusaha menjadi umat islam yang baik dan bermanfaat bagi sesama manusia.

Karya skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN KECEMASAN PADA PETERNAK DI KECAMATAN TANJUNG SARI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN”** ini merupakan syarat penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Kedokteran di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. Selama proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, saran, bimbingan, dukungan, dan kritik dari berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang mendalam kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Dr. dr. Evi Kurniawaty, S.Ked., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung.
3. dr. Winda Trijayanthi Utama, S.H, M.K.K. selaku pembimbing I atas kesediaannya meluangkan waktu, membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan ilmu, nasihat, kritik, saran, serta motivasi yang sangat bermanfaat selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. dr. Sutarto, S.K.M, M.Epid. selaku pembimbing II atas kesediaannya meluangkan waktu, membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan

ilmu, nasihat, kritik, saran, serta motivasi yang sangat bermanfaat selama proses penyelesaian skripsi ini.

5. Dr. dr. TA Larasati, M.Kes, FISPH, FISCM. selaku pembahas atas kesediaannya meluangkan waktu, memberikan ilmu, pikiran, tenaga, memberikan masukan, kritik, saran, dan nasihat yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. dr. Waluyo Rudiyanto, M. Kes., selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan bimbingan, motivasi, dan masukan selama proses perkuliahan di Fakultas Kedokteran.
7. Seluruh dosen, staf pengajar, dan karyawan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung atas ilmu dan wawasan yang telah diberikan kepada penulis sebagai landasan bagi masa depan dan cita-cita.
8. Kedua orang tua yang luar biasa, Bunda Lessie Novitasari, dan Ayah Herwan SDA, terima kasih sudah bekerja keras untuk memberikan semangat dan dukungan, perjuangan, doa, cinta, kasih sayang, serta kepercayaan. Terima kasih telah memberikan motivasi, contoh, tujuan, dan doa yang tidak pernah putus untuk kelancaran perjalanan hidup saya.
9. Adik-adik kandung tersayang, Dhyrga Al-Fairuz Faatir dan Dewangga Abidzar Al-Ghifari, terima kasih atas pemberian semangat, doa, dan dukungan selama ini.
10. Seluruh keluarga besar Sutan Djaya Agung, terima kasih atas dukungan, doa, dan semangat selama saya menempuh pendidikan ini.
11. Sobat terbaik GERBANG DOMEI, Agoy, Alfafa, Alfa, Alfi, Alif, Bryant, Duta, Faadhil, Faiq, Hasbi, Ihsan, Jauza, Fahman, Fathur, Fauzan, Rayza, Reza, Rizki, Sulthan, Virgi, dan Zaidan. Terima kasih banyak sudah selalu membuat penulis tersenyum dan bahagia dengan candaan dan dukungannya.
12. Keluarga besar Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lampung Kabinet Aksantara. Terima kasih atas dukungannya dan kerja samanya selama satu periode kepengurusan
13. Sahabat terbaik, Karina, terima kasih banyak sudah menjadi *support system* terbaik untuk penulis terus maju menghadapi tantangan dan segala kesulitan.

14. DPA 11 Adrenal, terima kasih sudah menjadi keluarga pertama saat penulis memasuki gerbang Fakultas Kedokteran Unila.
15. Teman-teman angkatan 2020 “T20MBOSIT” terima kasih untuk pengalaman dan kebersamaan selama ini.
16. Teman-teman seperbimbingan skripsi, Cucur, Aca, yang selalu saling mendukung dan kebersamai perjuangan penyusunan skripsi
17. Seluruh pihak yang membantu pembuatan skripsi yang tidak dapat disebutkan semuanya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan balasan yang berlipat atas segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Aamin Ya Rabbal Alamin.

Bandar Lampung, 30 Januari 2024

Penulis



Daffa Fahreiza

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN KECEMASAN PADA PETERNAK DI KECAMATAN TANJUNG SARI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Oleh

DAFFA FAHREIZA

Latar Belakang: Peternak sapi berisiko mengalami stres akibat kerja dan beban kerja yang kemudian dapat menimbulkan kecemasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres akibat kerja dan beban kerja dengan kecemasan pada peternak di Koperasi Produksi Ternak Maju Sejahtera (KPT-MS) Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.

Metode: Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* dengan sampel sebanyak 90 responden yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pada penelitian ini, stres akibat kerja dan beban kerja merupakan variabel independen dan kecemasan sebagai variabel dependen. Data diambil menggunakan kuesioner dibantu dengan wawancara. Kuesioner yang digunakan antara lain *The Work Stress Scale* untuk mengukur stres akibat kerja, *NASA Task Load Index* untuk mengukur beban kerja, dan *Brief Symptom Rating Scale 5* untuk mengukur kecemasan. Kemudian dilakukan analisis data menggunakan uji *chi square* dengan $\alpha = 0,05$.

Hasil: Dari hasil analisis univariat didapatkan 91,1% responden mengalami gejala stres kerja, 90% mengalami beban kerja berlebih, 94,4% memiliki gejala kecemasan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kecemasan (*p value* 0,040) dan beban kerja dengan kecemasan (*p value* 0,000).

Kesimpulan: Terdapat hubungan antara stres kerja dan beban kerja dengan kecemasan pada peternak sapi di KPT-MS.

Kata Kunci: beban kerja, kecemasan, peternak sapi, stress kerja

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORK RELATED STRESS AND WORKLOAD WITH ANXIETY AMONG FARMERS IN TANJUNG SARI SUB-DISTRICT, SOUTH LAMPUNG DISTRICT.

By

DAFFA FAHREIZA

Background: Cattle farmers are at risk of experiencing stress due to the nature and workload of their job, which can subsequently lead to anxiety. This study aims to investigate the relationship between work-related stress, workload, and anxiety among farmers in the Koperasi Produksi Ternak Maju Sejahtera (KPT-MS) in the Tanjung Sari District, South Lampung Regency.

Method: This research employs a cross-sectional design with a sample of 90 respondents selected through cluster random sampling technique. In this study, work-related stress and workload are considered independent variables, while anxiety is the dependent variable. Data is collected using questionnaires assisted by interviews. The instruments used include The Work Stress Scale for measuring work-related stress, NASA Task Load Index for measuring workload, and Brief Symptom Rating Scale 5 for measuring anxiety. Data analysis is performed using the chi-square test with $\alpha = 0.05$.

Results: Univariate analysis showed that 91.1% of respondents experienced work stress symptoms, 90% faced excessive workload, and 94.4% exhibited anxiety symptoms. The research results indicated a relationship between work stress and anxiety (p value 0.040) and workload and anxiety (p value 0.000).

Conclusion: There is a relationship between work stress and workload with anxiety among cattle farmers in KPT-MS.

Keywords: anxiety, cattle farmers, work stress, workload

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.3.1 Tujuan Umum	3
1.3.2 Tujuan Khusus	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Bagi Peneliti	4
1.4.2 Bagi Masyarakat.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Bahaya Potensial pada Peternak	5
2.1.1 Definisi Bahaya.....	5
2.1.2 Jenis-Jenis Bahaya Potensial.....	5
2.1.3 Bahaya Potensial pada Peternak.....	6
2.2 Stres Kerja.....	8
2.2.1 Definisi Stres Kerja.....	8
2.2.2 Patofisiologi Stres	8
2.2.3 Jenis-Jenis Stres Kerja.....	8
2.2.4 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	9
2.2.5 Indikator Stres Kerja	11
2.2.6 Dampak Stres Kerja	13
2.2.7 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	14
2.3 Beban Kerja	17
2.3.1 Definisi Beban Kerja.....	17

2.3.2	Aspek Beban Kerja	17
2.4	Kecemasan	18
2.4.1	Definisi Kecemasan	19
2.4.2	Patofisiologi Kecemasan	19
2.4.3	Tanda dan Gejala Kecemasan	20
2.4.4	Kecemasan dengan Gangguan	20
2.4.5	Faktor-Faktor Penyebab Kecemasan.....	21
2.4.6	Tingkatan Kecemasan	23
2.4.7	Dampak Kecemasan.....	29
2.5	Hubungan Kecemasan dengan Stres Kerja.....	30
2.6	Kerangka Teori	33
2.7	Kerangka Konsep.....	34
2.8	Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Desain Penelitian	35
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.2.1	Tempat Penelitian.....	35
3.2.2	Waktu Penelitian	35
3.3	Populasi dan Sampel	35
3.3.1	Populasi Penelitian.....	35
3.3.2	Sampel Penelitian.....	36
3.4	Kriteria Penelitian	37
3.4.1	Kriteria Inklusi	37
3.4.2	Kriteria Eksklusi.....	37
3.5	Variabel Penelitian.....	38
3.5.1	Variabel Bebas	38
3.5.2	Variabel Terikat	38
3.6	Definisi Operasional	38
3.7	Instrumen Penelitian	39
3.8	Uji Validitas dan Reliabilitas	41
3.8.1	Uji Validitas	41
3.8.2	Uji Reliabilitas	42

3.9	Alur Penelitian	42
3.10	Pengolahan Data	44
3.11	Analisis Data.....	44
3.12	Etika Penelitian.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	46
4.2	Hasil Penelitian	47
4.2.1	Analisis Univariat.....	47
4.2.2	Analisis Bivariat.....	51
4.3	Pembahasan.....	52
4.3.1	Karakteristik Responden	52
4.3.2	Distribusi Frekuensi Stres Kerja pada Peternak.....	54
4.3.3	Distribusi Frekuensi Beban Kerja pada Peternak.....	56
4.3.4	Distribusi Frekuensi Kecemasan pada Peternak	58
4.3.5	Hubungan antara Stres Kerja dan Kecemasan	60
4.3.6	Hubungan antara Beban Kerja dengan Kecemasan	64
4.4	Keterbatasan.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		67
5.1	Simpulan	67
5.2	Saran	68
5.2.1	Bagi Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan.....	68
5.2.2	Bagi Peternak KPT Maju Sejahtera	68
5.2.3	Bagi Peneliti Selanjutnya	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bahaya Potensial Peternak di Setiap Kegiatan	6
Tabel 2. Jumlah Sampel per- <i>Cluster</i>	37
Tabel 3. Definisi Operasional	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori.....	33
Gambar 2. Kerangka Teori.....	34
Gambar 3. Alur Penelitian.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen yang baik dalam pekerjaan memberikan manfaat bagi pekerja. Namun, kurangnya perhatian terhadap hal tersebut dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan. (HSE, 2020). Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah respons yang mungkin dimiliki seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka serta menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya (WHO, 2020).

Data dari *Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2020 menunjukkan bahwa sebanyak 828.000 pekerja terkena dampak stres kerja pada tahun 2019 sampai 2020, dan untuk prevalensi rata-rata stres terkait pekerjaan di industri sebanyak 1.579 kasus per 100.000 pekerja (HSE, 2020). Pada 2022 sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia sering merasa stres. Telah dilakukan survey tingkat stres pada sekitar 122 ribu pekerja yang tersebar di 160 negara pada 2022. Adapun di kawasan Asia Tenggara, Filipina menjadi negara dengan tingkat stres pekerja tertinggi, yakni 45% responden. Di bawahnya ada Myanmar, Thailand, dan Kamboja yang sama-sama memiliki persentase 39% (Gallup, 2023).

Salah satu faktor yang menyebabkan stres (*anteseden stress*) adalah stressor individu. Beban stres individu mencakup beberapa aspek yang salah satunya adalah beban kerja berlebihan (Asih dkk., 2018). Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan dan diambil oleh para pekerja harus seimbang dengan kompetensi dan keterampilan yang dimilikinya (Rohman dan Ichsan, 2021).

Pada penelitian Sipollo (2013) ditemukan adanya korelasi positif antara stres kerja dengan tingkat kecemasan dimana diungkapkan bahwa semakin tinggi stres kerja, tingkat kecemasan yang dimiliki akan semakin tinggi. Sama halnya dengan stres kerja, beban kerja dapat berkontribusi pada kecemasan pekerja. Dalam penelitian Indriati (2022) menjelaskan bahwa ditemukan adanya hubungan antara beban kerja dan kecemasan. Selain itu dijelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan lekas marah. Namun berbeda halnya dengan yang diungkapkan Yuli (2018) dimana beban kerja yang terlalu ringan justru lebih berpengaruh terhadap kecemasan, akibat perasaan khawatir akan datang beban yang lebih berat di kemudian hari.

Pada tanggal 11 Agustus 2023 telah dilakukan survey pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara kepada 20 peternak yang merupakan bagian dari KPT-MS, didapatkan hasil bahwa 15 di antaranya mengaku sering mengalami kecemasan terhadap ketakutan terdendang sapi ternak (75%) dan 10 diantaranya mengaku sering mengalami stres (50%). Alasan peneliti memilih Lampung Selatan sebagai lokasi penelitian adalah karena lokasi ini memiliki berbagai faktor yang mendukung tujuan penelitian. Pertama, Lampung Selatan menjadi kabupaten dengan jumlah pekerja tertinggi keempat se-Provinsi Lampung setelah Lampung Tengah, Lampung Timur, dan Bandar Lampung (Depnaker, 2023). Selain itu, Lampung Selatan menduduki peringkat ketiga populasi ternak sapi terbanyak se-Provinsi Lampung dengan Lampung Tengah sebagai peringkat pertama dan Lampung Timur sebagai peringkat kedua (BPS, 2021). Kemudian, Provinsi Lampung juga menjadi salah satu pelaksana kegiatan Pengembangan 1.000 Desa Sapi (Sridepi) pada tahun 2020, dan Lampung Selatan dinilai sebagai salah satu Korporasi Peternakan dengan kinerja baik dalam program tersebut. Dalam konteks ini, KPT MS bahkan menerima penghargaan sebagai salah satu yang berkinerja terbaik dalam program Pengembangan Sridepi (1000 Desa Sapi).

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan stres kerja dan beban kerja dengan kecemasan, khususnya para peternak yang tergabung dalam KPT-MS di Lampung Selatan dengan menggunakan kuesioner *Work Stress Scale* (WSS), *NASA Task Load Index* (NASA-TLX), dan *Brief Symptom Rating Scale-5* (BSRS-5). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang hubungan stres akibat kerja dan beban kerja dengan kecemasan pada peternak dan memberikan informasi yang bermanfaat untuk pengembangan strategi pengelolaan kecemasan yang lebih efektif di industri peternakan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini, “Apakah terdapat hubungan antara stres akibat kerja dan beban kerja dengan kecemasan pada peternak yang bekerja di KPT-MS Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara stres akibat kerja dan beban kerja dengan kecemasan pada peternak yang bekerja di KPT-MS Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi tingkat stres akibat kerja yang dialami oleh peternak di KPT-MS Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.
2. Untuk mengidentifikasi tingkat beban kerja yang dialami oleh peternak di KPT-MS Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.

3. Untuk mengidentifikasi tingkat kecemasan yang dialami oleh peternak di KPT-MS Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.
4. Untuk menjelaskan hubungan stres akibat kerja dengan kecemasan pada peternak di KPT-MS Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.
5. Untuk menjelaskan hubungan beban kerja dengan kecemasan pada peternak di KPT-MS Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) khususnya di ranah Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang berhubungan dengan faktor psikologis pada peternak, serta dapat menambah pengalaman peneliti dalam menulis karya ilmiah dan melakukan penelitian dengan baik dan benar.

1.4.2 Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kesadaran masyarakat, khususnya para peternak untuk dapat mengelola stres akibat kerja dengan baik agar terhindar dari penyakit psikosomatis yang dapat menyebabkan kecemasan.

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Bahaya Potensial pada Peternak

2.1.1 Definisi Bahaya

Bahaya adalah suatu kejadian, keadaan, atau kemungkinan yang berpotensi membahayakan manusia, benda, sistem, atau lingkungan. Selain menciptakan keadaan yang berpotensi membahayakan, bahaya juga dapat membahayakan properti pekerja, lingkungan, dan menyebabkan kecelakaan atau penyakit pada manusia (Ariyanto, 2021). Potensi bahaya didefinisikan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) sebagai segala sesuatu yang mempunyai risiko terjadinya suatu peristiwa dan menimbulkan kerugian (ILO, 2013).

2.1.2 Jenis-Jenis Bahaya Potensial

Dalam K3, bahaya diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

1. Bahaya Keselamatan Kerja (*Safety Hazard*)

Bahaya keselamatan kerja adalah risiko yang dapat mengakibatkan kecelakaan, cedera atau bahkan kematian karyawan, atau merusak properti bisnis. Berikut contoh risiko keselamatan kerja (Ariyanto, 2021).

- a. Risiko mekanis, terutama yang disebabkan oleh instrumen atau peralatan yang bagiannya bergerak. Terluka, tertindih, terjatuh, atau terpeleset adalah beberapa contohnya.
- b. Risiko kelistrikan, khususnya yang disebabkan oleh perangkat yang memanfaatkan listrik,
- c. Risiko yang terkait dengan bahan kimia yang mudah terbakar,
- d. bahaya yang terkait dengan bahan peledak, atau bahaya ledakan.

2. Bahaya Kesehatan Kerja (*Health Hazard*)

Bahaya kesehatan kerja adalah risiko terhadap kesehatan karyawan yang dapat mengakibatkan penyakit dan masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Berikut ini adalah contoh risiko kesehatan kerja (ILO, 2013):

- a. Risiko fisik meliputi radiasi pengion, suhu ekstrem, penerangan, getaran, kebisingan, dan radiasi pengion.
- b. Risiko kimia, yang mencakup risiko yang terkait dengan senyawa atau bahan termasuk pestisida, antiseptik, gas, dan uap,
- c. Risiko ergonomis, seperti postur yang canggung, posisi duduk, dan gerakan berulang,
- d. Bahaya biologis: berkaitan dengan organisme yang hidup dan ada di tempat kerja, termasuk bakteri, virus, protozoa, dan jamur.
- e. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan beban kerja yang berat merupakan contoh bahaya psikososial.

2.1.3 Bahaya Potensial pada Peternak

Peternak adalah perorangan atau korporasi yang melakukan usaha peternakan (PP RI, 2013). Salah satu organisasi peternak terbesar di Lampung Selatan adalah KPT-MS. Setelah dilakukan survey pendahuluan ke tempat tersebut, diidentifikasi bahaya potensial yang dapat terjadi pada peternak di KPT-MS yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi Bahaya Potensial berdasarkan klasifikasi Bahaya Kesehatan Kerja:
 - a. Bahaya fisika: Luka sayat atau tertusuk akibat alat kerja, sinar matahari, tersetrum alat cacah,
 - b. Bahaya kimia: limbah cair sapi, dan metana,
 - c. Bahaya biologi: cacing parasit, nyamuk, tikus, dan ular,
 - d. Bahaya ergonomi: gerakan berulang dan membungkuk dalam waktu lama,

- e. Bahaya psikososial: tuntutan kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik antarpeternak, manajemen kerja, kondisi lingkungan kerja, dan stres kerja.
2. Identifikasi Bahaya Potensial di KPT-MS:

Tabel 1. Bahaya Potensial Peternak di Setiap Kegiatan

Kegiatan	Bahaya Potensial	Dampak
Mengarit rumput	Ergonomi: posisi bungkuk	HNP/LBP
	Ergonomi: Gerakan berulang	Pegal-pegal, nyeri pada persendian
	Fisik: radiasi matahari	<i>Sun burn</i> , dehidrasi, <i>heat stroke</i> , kanker kulit
	Fisik: tersayat alat	Luka sobek, perdarahan
Memotong rumput	Fisik: tersayat alat	Luka sobek, perdarahan
	Fisik: serpihan rumput	Iritasi mata
	Fisik: tersetrum	Luka bakar, kerusakan saraf, jantung berhenti
Mencampur pakan	Fisik: terpotong	Perdarahan, kehilangan bagian tubuh
	Fisik: terkilir	Memar, dislokasi sendi dan tulang
	Biologi: cacing parasit	Penyakit akibat cacing
Memberi pakan sapi	Biologi: alergi	Gatal dan kulit merah
	Biologi: serbuk rumput	Rhinitis alergi, asma, dermatitis kontak alergi (DKA)
	Ergonomi: membungkuk	HNP/LBP
	Psikososial: kecemasan tertandang sapi	Kecemasan, stres
Membersihkan kandang	Biologi: cacing parasit	Penyakit akibat cacing
	Kimia: keracunan metana/limbah cair	Pusing, sakit kepala, mual, pingsan
	Fisik: tergelincir	Memar, luka jatuh
	Fisik: tertandang sapi	Memar, patah tulang

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Definisi Stres Kerja

Salah satu masalah yang sering dihadapi karyawan adalah stres terkait pekerjaan. Ketidakseimbangan antara sumber daya individu dan tuntutan yang dibebankan pada mereka dapat menyebabkan stres (Davies, 2022). Ketika seseorang mengalami tekanan dan ketegangan yang berlebihan, stres adalah respons negatifnya. Stres dapat berdampak pada suasana hati, keadaan pikiran, dan kesehatan fisik seseorang, meskipun jika terlalu banyak stres dapat membahayakan interaksi seseorang dengan orang lain. Menurut Metreveli dan Japaridze (2022) stres merupakan puncak dari segala ketegangan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, kepanikan, dan kekhawatiran yang dialami seseorang.

Setiap orang yang mengalami stres mungkin berhubungan dengan gejala stres kerja yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal (Hamali, 2018). Seseorang yang mengalami tekanan dalam pekerjaan ketika dihadapkan pada tugas dikatakan mengalami stres kerja. Gejala stres ini antara lain suasana hati yang tidak menentu, kegelisahan, sulit tidur, merokok berlebihan, kesulitan melepas lelah, khawatir, cemas, dan mengalami masalah perut (Harshana, 2018).

Sederhananya, stres kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, yang dapat menghambat kemajuan dan menurunkan output mereka.

2.2.2 Patofisiologi Stres

Amigdala, struktur sistem limbik yang terhubung dengan wilayah emosional otak, menjadi aktif sebagai respons terhadap stres fisik dan mental. Output pusat otak depan tingkat tinggi menekan reaksi emosional yang timbul. Hipotalamus menerima sinyal neurologis dari

amigdala, yang selanjutnya memicu reaksi hormon. Untuk menyebabkan hipofisis memproduksi hormon adrenokortikotropik (ACTH) ke dalam aliran darah, otak harus terlebih dahulu melepaskan hormon corticotropin-releasing factor (CREF). Kelenjar adrenal kecil, yang terletak di atas ginjal, distimulasi oleh ACTH untuk melepaskan kortisol. Kecenderungan kelenjar adrenal untuk memproduksi kortisol secara berlebihan dan melemahkan sistem kekebalan tubuh meningkat seiring dengan tingkat stres (Maramis, 2009).

Selain itu, untuk memicu reaksi seketika terhadap stres, hipotalamus secara langsung mempengaruhi sistem saraf otonom. Mempertahankan homeostatis tubuh memerlukan sistem otonom itu sendiri. Cabang simpatis dan parasimpatis dari sistem saraf otonom dipisahkan. Stres atau rangsangan berasal dari sistem saraf simpatik. Berhentinya aktivitas saluran cerna, pernapasan cepat, dan peningkatan detak jantung merupakan beberapa reaksi yang terjadi. Dengan menurunkan detak jantung, memperlambat pernapasan, dan meningkatkan fungsi pencernaan, sistem saraf parasimpatis membantu tubuh kembali beristirahat. Stimulasi sistem saraf simpatik yang terus-menerus membuat sistem otonom tidak seimbang dan menyebabkan reaksi stres berulang. Tubuh yang sehat sangat bergantung pada keseimbangan kedua sistem ini. Jadi, dengan menggunakan dua mekanisme yang berbeda—respon jangka pendek dan respons hormonal jangka panjang—tubuh menjadi siap menghadapi respons melawan-atau-lari (Maramis, 2009).

2.2.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Ada banyak jenis dan variasi stres kerja. Beberapa bentuk stres kerja antara lain kesulitan yang dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih keras dan dianggap sebagai motivasi diri; Jenis stres kerja lainnya antara lain stres yang menyebabkan karyawan menjadi kurang produktif. semangat kerja karena pekerja melihat rekan satu tim yang

tidak kompeten, rutinitas pekerjaan yang monoton, dan beban kerja yang berlebihan untuk tingkat keahliannya (Asih et al., 2020).

Stress dibagi menjadi empat jenis (Asih dkk., 2020):

1. *Eustress* (stres yang baik), khususnya, stres yang menimbulkan kegembiraan dan rangsangan. Stres berpotensi meningkatkan kegembiraan dan kreativitas (Asih et al., 2020).
2. *Distress*, Secara khusus, stres yang berdampak negatif pada orang yang mengalaminya, termasuk tuntutan tidak nyaman yang menguras energi dan membuat mereka lebih rentan terhadap penyakit (Asih et al., 2020).
3. *Hyperstress* khususnya stres yang timbul karena harus menghadapi tekanan yang lebih besar dari kapasitasnya (Asih et al., 2020).
4. *Hipostress*, khususnya, stres yang disebabkan oleh kurangnya stimulus. Misalnya saja stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang monoton atau rasa bosan (Asih et al., 2020).

Stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu (Yuliana dkk., 2019):

1. *Eustress*, khususnya hasil akhir dari reaksi konstruktif, sehat, dan bermanfaat (bersifat konstruktif) terhadap stres. Menurut Yuliana dkk. (2019), pengembangan, fleksibilitas, adaptasi, dan kinerja tinggi semuanya terkait dengan kesejahteraan organisasi dan individu.
2. *Distress*, khususnya hasil dari reaksi stres yang tidak sehat, merugikan, dan merusak. Hal ini mencakup dampak pribadi dan perusahaan, seperti penyakit jantung dan tingkat ketidakhadiran (Yuliana et al., 2019).

Dari uraian sebelumnya sudah jelas bahwa ada beberapa macam stres yang berhubungan dengan pekerjaan, antara lain eustress, distress, hyperstress, dan hypostress. Eustress adalah jenis stres yang baik karena dapat menimbulkan gairah dan merangsang; misalnya dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja lebih keras ketika menghadapi masalah di tempat kerja. Stres negatif disebut distress karena dapat

menurunkan semangat kerja. Hal ini disebabkan oleh tugas dan kewajiban yang terlalu berat sehingga dapat menguras vitalitas seseorang dan menyebabkan rendahnya produktivitas di tempat kerja dan tingginya tingkat ketidakhadiran. Hyperstress adalah sejenis stres tingkat tinggi yang diakibatkan oleh perasaan cemas yang berlebihan pada orang yang mengalaminya. Hipostress, yaitu stres yang dialami pekerja akibat rutinitas, rendahnya tantangan, dan kurangnya rangsangan, dapat menimbulkan perasaan bosan pada orang yang mengalaminya.

2.2.4 Faktor Penyebab Stres Kerja

Stressor adalah hal-hal yang membuat seseorang merasa stres. Karyawan mengalami stres sebagai akibat dari ketidakpuasan kerja. Menurut Asih dkk. (2020), stres juga sering dirasakan sebagai perasaan yang intens termasuk khawatir, lesu, marah, jengkel, bosan, dan kurang semangat.

Faktor-faktor yang menyebabkan stres (*antecedent stress*) antara lain (Asih dkk., 2020):

1. Tekanan ekstra-organisasi, seperti perubahan norma-norma sosial dan teknis, tanggung jawab keluarga, relokasi pekerjaan, situasi ekonomi yang merugikan, kesenjangan ras dan kelas, dan variasi dalam prospek pekerja untuk mendapatkan penghargaan atau promosi (Asih et al. , 2020).
2. Stresor yang terkait dengan organisasi, seperti kondisi kerja, kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, tanggung jawab bebas wewenang, kurangnya suara untuk menyampaikan keluhan, dan kompensasi yang tidak memadai (Asih et al., 2020).
3. Penyebab stres kelompok, seperti kurangnya dukungan sosial terhadap orang-orang dan kurangnya kohesi kelompok, seperti pekerja tidak berkumpul karena desain pekerjaan karena manajer melarang atau membatasinya (Asih et al., 2020).

4. Pemicu stres individu, seperti ciri-ciri kepribadian, ketidakberdayaan yang dipelajari, kontrol pribadi yang dirasakan, ketahanan psikologis, dan tingkat konflik internal akibat ketidakpuasan (Asih et al., 2020).

Terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu (Paat dkk., 2017):

1. Penyebab stres dari individu, yang mencakup (Paat dkk., 2017):
 - a. Ketika seseorang perlu memainkan banyak peran, konflik peran pun muncul.
 - b. Bila jumlah pekerjaan yang dialokasikan melebihi beban kerja sebenarnya, hal ini disebut sebagai beban kerja berlebihan atau kelebihan beban.
 - c. Kurangnya pengetahuan tentang hak dan tanggung jawab seorang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan dikenal dengan istilah ambiguitas peran.
2. Penyebab stres pada kelompok dan organisasi, yang mencakup (Paat dkk., 2017):
 - a. Kurangnya persatuan di antara rekan kerja,
 - b. Karena desain pekerjaan, kebijakan supervisor, atau keinginan anggota kelompok untuk memecat pekerja lain, kecil kemungkinan terjadinya kohesi antar karyawan.
 - c. Budaya di dalam perusahaan,
 - d. Kurangnya kesempatan karir yang diberikan kepada pegawai.

Hal lain yang mungkin membuat pekerja merasa stres dalam bekerja adalah sistem yang mengharuskan kerja lembur tanpa memberikan imbalan. Pekerja lembur reguler akan lebih rentan terhadap stres terkait pekerjaan, yang akan mengganggu kinerja mereka. Hal ini karena kapasitas pekerja dibatasi (Yuliana et al., 2019).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa berbagai pemicu stres, termasuk pemicu stres organisasi, manusia, dan lingkungan, dapat berkontribusi terhadap stres terkait pekerjaan. Kesenjangan ras dan budaya, kesulitan ekonomi dan keuangan, kemajuan sosial dan teknis, serta kondisi kehidupan semuanya berkontribusi terhadap tekanan lingkungan. Sumber utama stres organisasi adalah kebijakan organisasi yang tidak selaras, beban kerja dan tenggat waktu yang berlebihan, serta insentif yang tidak sesuai dengan komitmen pekerja. Lemahnya ketahanan fisik dan psikologis, ambisi pribadi yang tidak terpenuhi, kewajiban keuangan, masalah keluarga, dan kejengkelan yang berasal dari konflik antarpribadi adalah contoh stres individu.

2.2.5 Indikator Stres Kerja

Kehidupan profesional dan pribadi yang sangat menuntut dan sulit dapat menjadi sumber stres. Suasana kerja yang tidak menyenangkan, persaingan yang ketat, prestasi yang belum tercapai, ekspektasi pekerjaan yang seringkali mendorong seorang karyawan untuk bekerja melebihi kemampuannya, serta beban kerja yang membebani merupakan beberapa indikator seseorang mengalami stres kerja (Jafar, 2018).

Indikator stres kerja adalah sebagai berikut (Jafar, 2018):

- a. Tuntutan tugas, yang mencakup hal-hal seperti konfigurasi fisik ruang kerja dan lingkungan kerja, merupakan aspek pekerjaan individu.
- b. Stres yang dihadapi seseorang sebagai akibat dari tugas spesifik yang dilakukannya dalam suatu organisasi dikenal sebagai tuntutan pekerjaan.
- c. Tuntutan interpersonal, atau tekanan yang diberikan pekerja lain kepada Anda,

- d. Struktur organisasi: persepsi suatu instansi yang kurang jelas mengenai tugas, jabatan, wewenang, dan tanggung jawab, serta struktur organisasi yang ambigu
- e. Kepemimpinan organisasi memberi organisasi suatu gaya manajemen; konflik, kecemasan, dan ketakutan mungkin dipupuk dalam perusahaan oleh sejumlah pemangku kepentingan.

2.2.6 Dampak Stres Kerja

Stres di tempat kerja mungkin baik bagi pekerja karena dapat menginspirasi mereka untuk bekerja keras dan mengejar tujuan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Hal ini juga dapat menimbulkan inspirasi dan pengembangan kegembiraan dan gairah hidup. Namun, dampak negatif dari stres kerja adalah berkurangnya kepercayaan diri, meningkatnya kecemasan, dan kurangnya kapasitas pribadi untuk membuat penilaian, sehingga membuat pekerja meragukan kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik (Paat et al., 2017).

Berdasarkan dampaknya stres kerja dibagi menjadi dampak positif dan dampak negatif (Paat dkk., 2017):

1. Dampak positif stres kerja (Paat dkk., 2017):
 - a. Sangat termotivasi di tempat kerja,
 - b. Merasa terinspirasi untuk mengembangkan kehidupan yang lebih baik dan terdorong untuk bekerja lebih keras dengan tujuan dan rangsangan,
 - c. Miliki dorongan yang kuat untuk sukses, yang membuatnya lebih mudah untuk melihat tujuan dan tugas sebagai tantangan daripada tekanan.
 - d. Memotivasi anggota staf untuk melakukan tugas mereka sesegera mungkin.
2. Dampak negatif stres kerja (Paat dkk., 2017):
 - a. Berkurangnya produktivitas staf, yang dapat mempengaruhi seberapa baik perusahaan beroperasi,

- b. Menurunnya kinerja dan tingkat kepuasan kerja,
- c. Hambatan mental, ketidakmampuan fokus, kurang perhatian, dan kesulitan mengambil keputusan
- d. Meningkatnya pergantian dan ketidakhadiran staf.

Gejala dari stres kerja dapat dikategorikan menjadi tiga (Paat dkk., 2017):

1. Gejala Fisiologis

Menurut temuan penelitian, stres dapat mengubah metabolisme, mempercepat pernapasan dan detak jantung, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan migrain, dan bahkan memicu serangan jantung. Menurut sebuah penelitian, stres mungkin disebabkan oleh terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan (Paat et al., 2017).

2. Gejala Psikologis

Ketidakpuasan kerja merupakan salah satu gejala psikologis yang timbul akibat stres. Kecemasan, kebosanan, ketegangan, mudah tersinggung, dan penundaan adalah beberapa gejala lainnya. Stres dan ketidakpuasan stres dapat disebabkan oleh pekerjaan yang memiliki ekspektasi berlebihan dan bertentangan, peran, wewenang, dan kewajiban yang tidak jelas (Paat et al., 2017).

3. Gejala perilaku

Orang yang terkena stres sering kali mengalami perubahan pola makan, gagap, kegelisahan, pola tidur tidak normal, dan perubahan produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian staf (Paat et al., 2017).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja baik dan buruk. Karyawan memandang pekerjaan yang ada sebagai sebuah tantangan, bukan sebagai tekanan, sehingga memberikan efek menguntungkan pada motivasi dan tantangan mereka untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Di sisi lain, terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja dan produktivitas mereka. Namun semua ini bergantung pada kemampuan seseorang

untuk mengendalikan emosinya ketika dihadapkan pada stres di tempat kerja yang tidak dapat dihindari.

2.2.7 Cara Mengatasi Stres Kerja

Strategi individu dapat digunakan untuk mengelola stres dan mencakup hal-hal berikut (Suparjiman, dkk., 2021):

- a. Menggunakan strategi manajemen waktu yang dapat membantu seseorang dalam mengelola stres yang disebabkan oleh tugas atau tuntutan pekerjaan,
- b. Dokter menyarankan untuk melakukan olahraga seperti berenang, bersepeda, berjalan kaki, dan aerobik sebagai cara untuk melawan stres tingkat tinggi.
- c. Metode relaksasi pereda ketegangan, termasuk biofeedback dan metode kontrol fisiologis serta meditasi
- d. Menumbuhkan jaringan bantuan. Seseorang mungkin mengobrol dengan teman, saudara, atau kolega ketika tingkat stresnya terlalu tinggi.

Terdapat dua cara yang dapat dilakukan untuk menghadapi stres kerja, yaitu (Sharma dkk., 2021)

1. Mengatasi stres kerja secara individual dapat dilakukan dengan cara (Sharma dkk., 2021)
 - a. Manajemen waktu,
 - b. Latihan fisik,
 - c. Relaksasi.
2. Penanganan organisasional dilakukan dengan cara (Sharma dkk., 2021):
 - a. Peningkatan proses perekrutan,
 - b. Menetapkan tujuan yang masuk akal,
 - c. mendesain ulang pekerjaan,
 - d. Meningkatkan komunikasi di dalam perusahaan,
 - e. Skema kesejahteraan perusahaan ditegakkan.

Terlihat dari pernyataan di atas bahwa aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan seringkali menimbulkan stres pada karyawan. Meskipun tidak mungkin untuk sepenuhnya mencegah stres akibat pekerjaan, hal ini dapat dilakukan untuk mengurangi dampaknya. . serta kemahiran dengan teknologi kontemporer. Beberapa strategi untuk mengelola stres akibat pekerjaan antara lain membuat jadwal kerja yang seefektif dan seefisien mungkin untuk mengurangi waktu kerja dan mencapai tujuan, menerapkan gaya hidup sehat yang meliputi olahraga teratur, pola makan seimbang, dan tidur yang cukup, serta meningkatkan produktivitas.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Definisi Beban Kerja

Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja pekerja. Beban kerja dan tanggung jawab karyawan perlu disesuaikan dengan keterampilan dan kompetensinya (Rohman dan Ichsan, 2021). Beban kerja merupakan hasil kuantitas pekerjaan dan rata-rata lamanya waktu yang harus diselesaikan oleh seorang individu. Jika kemampuan seorang karyawan melebihi kebutuhan pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan merasa bosan; sebaliknya, jika kemampuan seorang karyawan tidak mencapai apa yang diharapkan darinya, mereka mungkin mengalami kelelahan yang luar biasa (Rolos et al., 2018).

Kita dapat menyimpulkan bahwa beban kerja pekerja adalah aktivitas apa pun yang mengharuskan mereka melakukan tugas fisik, mental, dan sosial dalam jangka waktu tertentu. Terlalu banyak bekerja dapat menyebabkan stres pada karyawan. Menurut Fransiska dan Tupti (2020), ekspektasi yang berlebihan terhadap tingkat keterampilan, kecepatan kerja, dan volume pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja pekerja.

Stres psikologis merupakan salah satu ciri beban kerja. Stres yang timbul akibat pekerjaan mungkin bersifat psikologis. Misalnya saja munculnya konflik, tingkat risiko pekerjaan, dan emosi ketidakpastian, kebingungan, dan kejengkelan di tempat kerja (Nanda et al., 2020).

2.3.2 Aspek Beban Kerja

Menurut Restuputri dkk. (2019), ada tiga komponen untuk mengukur beban kerja: beban temporal, upaya mental, dan ketegangan psikologis.

1. Beban Waktu (*Time Load*)

Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerja untuk melakukan pekerjaannya disebut beban waktu. Beban waktu seringkali dikaitkan dengan kurangnya waktu luang, penumpukan tugas yang berdekatan, dan tujuan kerja yang tinggi dalam waktu yang terbatas (Rusmiati et al., 2021).

2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*)

Ketegangan mental yang terkait dengan suatu tugas ditunjukkan oleh beban usaha mentalnya. kompleksitas pekerjaan, konsentrasi yang intens, tugas yang tidak dapat diprediksi, dan peningkatan fokus pada pekerjaan itu sendiri merupakan contoh dari stres ini (Rusmiati et al., 2021).

3. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stres Load*)

Pekerjaan ini berpotensi menimbulkan stres psikologis. Misalnya saja munculnya konflik, tingkat risiko pekerjaan, dan emosi ketidakpastian, kebingungan, dan kejengkelan di tempat kerja (Nanda et al., 2020).

2.4 Kecemasan

2.4.1 Definisi Kecemasan

Stuart (2014) menyatakan bahwa kecemasan adalah kekhawatiran yang samar-samar dan tersebar yang berhubungan dengan emosi ketidakpastian. Kecemasan adalah keadaan emosi subjektif yang diekspresikan secara interpersonal dan berada dalam rentang tertentu; ia tidak memiliki objek tertentu.

Kecemasan merupakan indikasi peringatan yang muncul sebagai reaksi terhadap kemungkinan ancaman yang tidak teridentifikasi. Kecemasan terdiri dari dua elemen yang saling terkait: pikiran yang mengkhawatirkan, ketakutan atau ketakutan, dan pengetahuan tentang respons tubuh terhadap kecemasan. Kecemasan dapat menyebabkan perubahan perilaku pada individu yang mengalaminya. Kusumawardhani (2015) mendefinisikan kecemasan sebagai keadaan emosi tidak nyaman yang mencakup manifestasi gejala fisik, ketakutan subjektif, dan ketidaknyamanan tubuh.

Kaplan (2015) menegaskan bahwa kecemasan berfungsi sebagai indikasi peringatan akan kesadaran. Kecemasan memperingatkan seseorang akan bahaya dan memungkinkan seseorang mengambil tindakan untuk menetralsirnya. Menurut konsep ini, kecemasan memiliki tujuan adaptif dengan mendorong seseorang mengambil tindakan yang tepat untuk menghindari bahaya atau menghadapi dampaknya.

2.4.2 Patofisiologi Kecemasan

Keadaan yang memicu kecemasan merangsang hipotalamus, yang mengatur sistem saraf simpatis dan sistem kortikal adrenal, dua sistem neuroendokrin. Menanggapi impuls saraf yang berasal dari hipotalamus, sistem saraf simpatis memulai kontraksi otot polos dan

sejumlah organ dalam yurisdiksinya. Sistem saraf simpatik menginstruksikan medula adrenal untuk melepaskan norepinefrin dan adrenalin ke dalam aliran darah. Jika hipotalamus mengeluarkan CREF, yang mempengaruhi kelenjar pituitari, yang terletak tepat di bawah hipotalamus, sistem korteks adrenal akan terpicu. Selanjutnya, kelenjar pituitari melepaskan ACTH, yang mengalir ke korteks adrenal melalui sirkulasi. Hal ini memicu produksi banyak hormon, termasuk hormon pengatur gula darah kortisol. Selain itu, ACTH memicu pelepasan hormon dari kelenjar endokrin lainnya. Respons melawan atau lari dipengaruhi oleh akumulasi hormon stres yang berbeda dalam aliran darah serta cabang simpatis dari aktivitas saraf sistem saraf otonom (Corwin, 2009).

2.4.3 Tanda dan Gejala Kecemasan

Tergantung pada apakah seseorang memiliki gejala yang terbatas atau rumit, gangguan kecemasan diklasifikasikan (Fortinash & Worret, 2010). Menurut Stuart (2014), perubahan perilaku, suasana hati, kognisi, dan fisiologi mungkin merupakan manifestasi langsung dari kecemasan.

1. Sistem saraf otonom, termasuk saraf simpatis dan parasimpatis, terutama bertanggung jawab untuk memediasi reaksi fisiologis yang berhubungan dengan kecemasan. Ada banyak reaksi fisiologis yang dapat dilihat, antara lain sebagai berikut (Stuart, 2014):
 - a) Kardiovaskular: jantung berdebar, detak jantung cepat, tidak sadarkan diri, tekanan darah tinggi atau rendah, dan detak jantung melambat.
 - b) Pernafasan : pernafasan dangkal, cepat, dada tertekan, dan terengah-engah.
 - c) Neuromuskular: kaku, gelisah, wajah tegang, kaki tidak stabil, gerakan lamban, lemas, gemetar, mondar-mandir, reflek meningkat, kaget, kelopak mata berkedut, sulit tidur, gemetar.

- d) Pencernaan: berkurangnya rasa lapar, rasa tidak suka terhadap makanan, sakit perut, mual, mulas, dan diare.
 - e) sering buang air kecil: saluran kemih
2. Reaksi perilaku berikut telah diamati: gemetar, ketegangan otot, hiperventilasi, kaget, berbicara cepat, kurang koordinasi, mundur dan terkekang, dan gelisah (Stuart, 2014).
 3. Reaksi kognitif mencakup hal-hal seperti kesulitan fokus, kelupaan, pemikiran buruk, kesalahan penilaian, daya cipta rendah, rentang penglihatan menyempit, kebingungan, kecemasan kehilangan kendali, takut disakiti atau dibunuh, dan penurunan produktivitas (Stuart, 2014).

2.4.4 Kecemasan dengan Gangguan

Kecemasan atau teror yang tidak beralasan, tidak logis, dan tidak mampu diungkapkan secara intens dan jelas inilah yang disebut dengan gangguan kecemasan. Stuart (2014) mengategorikan gangguan kecemasan menjadi beberapa jenis, antara lain:

1. Gangguan Cemas Menyeluruh (*Generalized Anxiety Disorder*)
Manual Diagnostik dan Statistik Gangguan Mental (DSM-IVTR) mendefinisikan gangguan kecemasan umum (GAD) sebagai kekhawatiran dan kecemasan yang berlebihan dan tidak logis, bahkan tidak realistis, terhadap peristiwa atau aktivitas dalam kehidupan sehari-hari. suatu hari yang hampir tanpa henti setidaknya selama enam bulan sebelumnya (Maslim, 2013). Tingkat kecemasan yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan disertai gejala somatik termasuk otot kaku, mudah tersinggung, sulit tidur, dan gelisah merupakan ciri-ciri gangguan kecemasan umum (GAD). Menurut Elvira (2017), gejala-gejala tersebut jelas menimbulkan ketidaknyamanan dan secara signifikan mengganggu fungsi sosial dan profesional.

Berdasarkan Pedoman Klasifikasi dan Diagnosis Gangguan Jiwa di Indonesia (PPDGJ-III), berikut diagnosis gangguan kecemasan umum (Maslim, 2013):

- a) Gejala utama yang mempengaruhi orang-orang ini adalah kecemasan, yang berlangsung selama berminggu-minggu hingga berbulan-bulan tanpa henti. Gejala-gejala ini bersifat “mengambang bebas”, yang berarti gejala-gejala tersebut tidak bersifat khusus pada suatu situasi atau era tertentu.
- b) Generalized Anxiety Disorder (GAD) umumnya dikaitkan dengan kecemasan (distress, sakit kepala, gemetar, ketidakmampuan untuk rileks, khawatir akan nasib buruk, dll.), ketegangan motorik, dan aktivitas otonom yang berlebihan (berkeringat, jantung berdebar, sesak napas, sakit kepala ringan, pusing, keluhan perut, mulut kering, dll).
- c) Gejala somatik yang berulang dan nyata sering terjadi pada anak-anak.
- d) Jika gejala tambahan tidak sesuai dengan kriteria diagnostik untuk episode depresi, gangguan kecemasan fobia, gangguan panik, atau gangguan obsesif-kompulsif, gejala tersebut tidak mengesampingkan diagnosis utama gangguan kecemasan umum. Contoh gejala tersebut antara lain munculnya gejala depresi yang mungkin berlangsung selama beberapa hari. obsesif.

Kriteria DSM-IV-TR, yang dimaksudkan untuk membantu dokter mengesampingkan kemungkinan diagnosis lain untuk gangguan kecemasan umum, juga dapat digunakan untuk membuat diagnosis penyakit. Kriteria diagnostik DSM-IV-TR untuk gangguan kecemasan umum antara lain sebagai berikut (Elvira, 2017):

- a) Kekhawatiran dan kecemasan berlebihan terhadap berbagai peristiwa atau aktivitas (seperti pekerjaan atau

sekolah) yang berlangsung hampir setiap hari selama setidaknya enam bulan.

- b) Mereka yang mengalaminya berjuang untuk menahan kecemasannya.
- c) Tiga atau lebih dari enam gejala berikut (setidaknya muncul hampir setiap hari selama enam bulan terakhir) muncul selain kecemasan dan kekhawatiran. Perlu diingat bahwa anak-anak hanya membutuhkan satu gejala. Gejala-gejala tersebut antara lain cepat lelah, merasa gelisah, sulit fokus, atau pikiran kosong.

2. *Panic Disorder*

Satu atau dua episode panik mendadak yang tidak disebabkan oleh situasi yang orang lain anggap tidak terlalu mengkhawatirkan adalah ciri-ciri gangguan panik. Sesak napas, jantung berdebar (mulut kering), kesulitan menelan, takut mati, atau bahkan takut menjadi gila adalah beberapa gejala yang mengarah pada gangguan panik (Stuart, 2014).

3. *Agrophobia*

Secara khusus, ini adalah rasa takut berada di lingkungan atau situasi di mana ia merasa tidak mampu atau sulit untuk meninggalkannya secara fisik atau mental. Pengidap agrofobia takut pada tempat ramai dan keramaian (Stuart, 2014).

2.4.5 Faktor-Faktor Penyebab Kecemasan

Banyak gagasan yang diajukan untuk menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi kecemasan (Stuart, 2014). Reaksi kecemasan seringkali ditunjukkan oleh beberapa variabel, seperti:

Faktor Internal

1. Lingkungan dan Situasi

Ternyata seseorang yang mengalami kecemasan dalam suasana asing lebih mudah mengalaminya dibandingkan dalam konteks normalnya (Stuart, 2014).

2. Usia

Usia dan kemampuan seseorang dalam mengelola stres mempunyai korelasi yang kuat satu sama lain. Ternyata masalah kecemasan lebih banyak terjadi pada orang muda (Stuart, 2014).

3. Tingkat Pengetahuan

Dengan keahlian Anda, Anda dapat membantu seseorang dalam membuat persiapan untuk mengurangi gejala kecemasannya. Pengetahuan itu sendiri seringkali berasal dari pengalaman pribadi dan pengetahuan yang diperoleh orang (Stuart, 2014).

4. Jenis Kelamin

Masalah psikologis umumnya sama-sama mempengaruhi pria dan wanita. Namun dalam hal strategi mengatasi dan mengelola kecemasan, perempuan umumnya lebih mampu dan tangguh dibandingkan pemalas. Akibatnya, kecemasan lebih besar pada wanita dibandingkan pada pria (Stuart, 2014).

Selain itu, benturan pekerjaan, usia, lama kerja, dan jenis kelamin adalah faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kecemasan pekerja dalam berbagai cara. Berikut merupakan faktor-faktor individu yang dapat mempengaruhi kecemasan (Herndandez, 2019), (Hochschild, 1989), (Prins, 2017):

1. Benturan Pekerjaan

Work-life imbalance theory adalah suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan ketidakseimbangan antara waktu dan komitmen yang dihabiskan seseorang untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Teori ini mencerminkan bagaimana tumpang tindih atau benturan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kesejahteraan individu, baik dalam hal fisik, mental, maupun sosial. Berikut merupakan beberapa poin penting terkait dengan *work-life imbalance theory* (Herndandez, 2019):

a) Tumpang Tindih Peran

Ketidakseimbangan pekerjaan-kehidupan terjadi ketika tugas dan tanggung jawab di tempat kerja bersaing dengan tugas dan tanggung jawab di rumah atau dalam kehidupan pribadi. Misalnya, pekerjaan yang membutuhkan waktu ekstra atau jadwal yang tidak teratur dapat mengganggu waktu berkualitas dengan keluarga atau waktu untuk diri sendiri (Hernandez, 2019).

b) Dampak pada Kesejahteraan

Ketidakseimbangan ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan individu. Ini dapat meningkatkan tingkat stres, kecemasan, depresi, serta masalah kesehatan fisik seperti kelelahan, insomnia, atau gangguan pencernaan. Individu mungkin merasa terisolasi sosial dan merasa kesulitan mempertahankan hubungan yang sehat dengan keluarga dan teman-teman (Hernandez, 2019).

c) Pengelolaan Ketidakseimbangan

Manajemen yang baik terhadap ketidakseimbangan pekerjaan-kehidupan melibatkan strategi-strategi seperti manajemen waktu yang efisien, negosiasi dengan atasan untuk jadwal yang lebih fleksibel, penggunaan cuti yang bijak, dan memastikan ada waktu untuk aktivitas rekreasi dan keluarga. Pengusaha dan organisasi juga dapat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini (Hernandez, 2019).

d) Dukungan Organisasi

Kebijakan dan inisiatif yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja sering kali ditawarkan oleh perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Hal ini dapat berupa waktu istirahat yang dibayar, jadwal kerja yang fleksibel, atau layanan kesehatan mental (Hernandez, 2019).

Inti dari *work-life imbalance theory* adalah pengakuan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah faktor penting dalam mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan individu. Ketidakseimbangan yang berlebihan dapat berdampak negatif pada berbagai aspek kehidupan seseorang, dan oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi strategi untuk mengelola dan mengurangi ketidakseimbangan ini (Hernandez, 2019).

2. Jenis Kelamin

Double burden theory, atau teori peran ganda, adalah kerangka konseptual yang memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana peran ganda dalam kehidupan individu, terutama perempuan, dapat memengaruhi tingkat kecemasan. Teori ini telah menjadi fokus penelitian dalam ilmu sosial, terutama dalam bidang sosiologi, psikologi sosial, dan studi gender. Konsep utama dalam *double burden theory* adalah ide bahwa perempuan seringkali diharapkan untuk memenuhi dua peran yang berbeda secara simultan: peran profesional di tempat kerja dan peran domestik di rumah tangga (Hochschild, 1989). Penelitian menunjukkan bahwa wanita yang memainkan beberapa peran melaporkan tingkat kecemasan yang lebih besar dibandingkan wanita yang tidak memainkan banyak peran. Menurut Hochschild (1989), unsur-unsur berikut menyebabkan peningkatan tingkat kecemasan:

- a) Tuntutan ganda perempuan,
- b) Ketidakpastian peran,
- c) Pembebanan emosional,
- d) Ketidakseimbangan waktu.

Dapat disimpulkan, *double burden theory* membantu kita memahami mengapa pekerja wanita sering mengalami tingkat kecemasan yang lebih tinggi. Faktor-faktor seperti tuntutan ganda, ketidakpastian peran, pembebanan emosional, dan ketidakseimbangan waktu

semuanya berperan dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan kecemasan muncul. Oleh karena itu, pemahaman tentang peran ganda dan dampaknya pada kecemasan penting untuk mengembangkan strategi yang mendukung kesejahteraan pekerja wanita dalam berbagai peran mereka.

3. Usia

Identity uncertainty theory adalah kerangka teoritis yang mengkaji bagaimana ketidakpastian yang berkaitan dengan identitas individu, terutama dalam konteks perubahan atau transisi, dapat memengaruhi berbagai aspek psikologis dan perilaku, termasuk tingkat kecemasan. Dalam konteks pekerja muda, teori ini dapat dijelaskan sebagai berikut (Prins, 2017):

a) Identitas Pekerja Muda

Pekerja muda seringkali mengalami ketidakpastian identitas karena mereka berada dalam tahap awal pengembangan karier mereka. Mereka mungkin belum sepenuhnya yakin dengan pilihan karier mereka, peran pekerjaan mereka, atau bahkan siapa mereka di tempat kerja (Prins, 2017).

b) Masa Transisi

Memasuki dunia kerja, berubahnya posisi atau pekerjaan, atau menghadapi perubahan organisasi dapat meningkatkan tingkat ketidakpastian identitas. Pekerja muda mungkin mengalami perasaan tidak pasti tentang bagaimana berperilaku, berinteraksi, atau mengatasi perubahan tersebut (Prins, 2017).

Selain itu, salah satu kerangka teoritis yang relevan adalah "*Age and Work-Related Stress: A Review and Meta-Analysis*". Ini adalah pendekatan yang menggabungkan temuan dari berbagai penelitian tentang bagaimana faktor usia dapat berpengaruh pada tingkat kecemasan di tempat kerja (Rauschenbach, 2012).

a) Tingkat Pengalaman

Pekerja yang lebih tua mungkin memiliki tingkat pengalaman yang lebih tinggi dalam menghadapi tekanan dan tantangan di tempat kerja, yang dapat membantu mereka mengelola kecemasan dengan lebih baik (Rauschenbach, 2012).

b) Adaptabilitas

Pekerja yang lebih muda mungkin lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang cepat berubah, sementara pekerja yang lebih tua mungkin mengalami kecemasan terkait dengan perubahan ini (Rauschenbach, 2012).

c) Resiliensi

Pekerja yang lebih muda mungkin memiliki tingkat resiliensi yang berbeda dalam menghadapi stres. Resiliensi ini dapat mempengaruhi tingkat kecemasan (Rauschenbach, 2012).

d) Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja dan budaya perusahaan juga dapat memengaruhi bagaimana usia berhubungan dengan kecemasan. Misalnya, budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi tingkat kecemasan di berbagai kelompok usia (Rauschenbach, 2012).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari uraian bahwa pekerja yang lebih muda cenderung mengalami tingkat kecemasan yang lebih tinggi, mungkin karena mereka masih menghadapi perubahan dan tantangan baru dalam karier mereka. Sementara itu, periode kerja yang panjang atau pengalaman kerja yang lama dapat memengaruhi kecemasan, terutama jika pekerjaan tersebut telah menjadi monoton atau menimbulkan kejenuhan. Selain itu, jenis kelamin juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kecemasan, dengan beberapa penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih rentan terhadap kecemasan dibandingkan dengan laki-laki, mungkin karena

mereka menghadapi tekanan tambahan dari peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dan individu dapat mengembangkan strategi untuk mengelola dan mengurangi tingkat kecemasan di tempat kerja.

2.4.6 Tingkatan Kecemasan

Stuart (2012) mengidentifikasi tingkat kecemasan dapat dibagi menjadi:

1. Kecemasan Ringan

Seseorang yang mengalami kecemasan lebih sadar akan lingkungannya dan menjadi lebih perseptif. Kecemasan ini terkait dengan stres dalam kehidupan sehari-hari. Kecemasan dapat menumbuhkan perkembangan, kreativitas, dan motivasi belajar. Kecemasan adalah bagian alami dari kehidupan karena meningkatkan motivasi dan membuat orang siap mengambil tindakan. Stimulus eksternal mudah diasimilasikan dan mungkin berhasil mengatasi permasalahan di tingkat individu. Contohnya termasuk mereka yang sedang mempersiapkan ujian akhir, mereka yang berencana melanjutkan pendidikan lebih lanjut, dan pasangan dewasa yang akan menikah.

2. Kecemasan Sedang

Seseorang dengan kecemasan sedang mungkin memprioritaskan tugas-tugas dan mengesampingkan tugas-tugas yang tidak penting, sehingga memudahkan seseorang dengan perhatian selektif untuk berkonsentrasi pada satu hal pada satu waktu. Kelelahan yang meningkat, otot-otot yang tegang, ucapan yang cepat dan keras, penglihatan yang terbatas, pembelajaran di bawah standar, konsentrasi yang buruk, dan perhatian yang selektif dan terfokus pada rangsangan yang tidak memperburuk emosi khawatir, tidak sabar, pelupa, murka, atau menangis adalah beberapa gejala yang mendefinisikan tingkat ini. Orang mungkin masih mendapat manfaat dari nasihat orang lain dalam situasi ini. Rangsangan eksternal sulit

diserap oleh manusia, namun perhatian terfokus sangat terlihat oleh mereka.

3. Kecemasan Berat

Perspektif seseorang sangat dipengaruhi oleh kecemasan yang parah; mereka sering terpaku pada satu hal dan merasa tidak mampu memikirkan hal lain. Setiap tindakan dimaksudkan untuk meredakan stres. Persepsi yang sangat buruk, kesulitan memperhatikan detail, rentang perhatian yang sangat pendek, kesulitan berkonsentrasi, kesulitan memecahkan masalah, dan kesulitan belajar adalah tanda-tanda kecemasan yang parah. Pada tingkat ini gejalanya antara lain sakit kepala, mual, gemetar, pusing, jantung berdebar, sulit tidur, takikardia, hiperventilasi, sering buang air kecil dan besar, diare, dan takikardia. Orang tersebut merasa takut secara emosional, dan semua orang menatapnya.

4. Panik

Keheranan, kengerian, dan ketakutan berhubungan dengan tingkat kecemasan panik. Orang yang menderita panik tidak dapat mencapai apa pun, bahkan dengan bimbingan sekalipun, karena mereka kehilangan kendali. Meningkatnya aktivitas motorik, melemahnya keterampilan sosial, penglihatan kabur, dan kurangnya akal sehat merupakan efek dari rasa panik. Kekhawatiran ini tidak sesuai dengan kehidupan dan dapat menyebabkan kelelahan parah dan bahkan kematian jika terus berlanjut dalam jangka waktu lama. Tidak dapat berkonsentrasi pada suatu peristiwa merupakan salah satu tanda dan gejala panik.

2.4.7 Dampak Kecemasan

Kekhawatiran, ketakutan, dan kecemasan yang tidak berdasar pada akhirnya menimbulkan kecemasan, dan kecemasan tentunya akan mempengaruhi perubahan perilaku seperti menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar, menjadi gelisah, sulit berkonsentrasi, sulit makan,

mudah tersinggung, memiliki kontrol emosi yang buruk, marah, sensitif, tidak logis, dan kurang tidur (Jarnawi, 2020).

Beberapa gejala dapat digunakan untuk mengkategorikan beberapa dampak kecemasan, seperti berikut ini (Arifiati dan Wahyuni, 2019):

1. Simtom Suasana Hati

Orang yang cemas merasa seolah-olah mereka diserang dari sumber yang tidak diketahui, yang mungkin mengakibatkan hukuman atau malapetaka. Orang yang cemas mengalami kesulitan tidur sehingga membuatnya mudah tersinggung (Arifiati dan Wahyuni, 2019).

2. Simtom Kognitif

Kecemasan, salah satu gejala kognitif, mungkin membuat orang khawatir dan menyibukkan diri dengan hal-hal tidak menyenangkan yang mungkin terjadi. Orang-orang ini mengabaikan permasalahan yang sudah ada sehingga menyulitkan orang lain untuk bekerja atau belajar secara efisien dan akhirnya menyebabkan kecemasan meningkat (Arifiati dan Wahyuni, 2019).

3. Simtom Motor

Orang yang cemas sering kali mengalami kegelisahan, kegugupan, ketidakberartian, dan ketidaktertuan dalam aktivitas motoriknya (misalnya mengetuk-ngetukkan jari kaki), dan sangat takjub terhadap suara-suara yang tidak terduga. Menurut Arifiati dan Wahyuni (2019), gejala motorik merupakan tanda adanya rangsangan kognitif yang berlebihan dan upaya individu untuk mempertahankan diri terhadap apa pun yang dianggap merugikan.

2.5 Hubungan Kecemasan dengan Stres Kerja

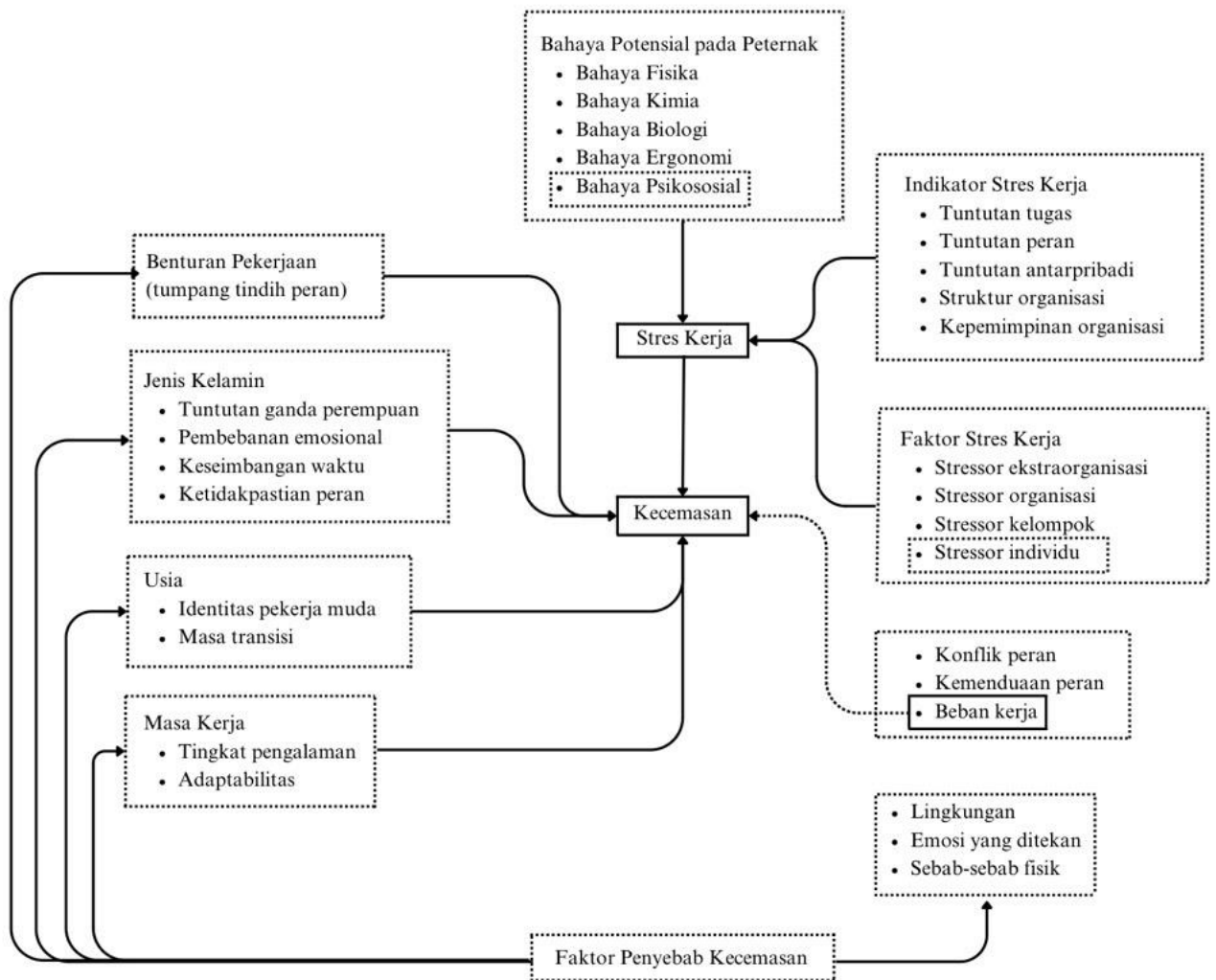
Teori kecemasan ketidakmampuan lazarus (*lazarus anxiety incompetence theory*). Teori ini dikemukakan oleh Richard Lazarus dan telah digunakan dalam konteks psikologi kerja untuk menggambarkan bagaimana individu merespons situasi-situasi yang menimbulkan kecemasan. Teori Lazarus mengemukakan bahwa respons kecemasan seseorang bergantung pada

bagaimana individu mengevaluasi situasi yang menimbulkan kecemasan tersebut. Menurut gagasan Lazarus, penting untuk diingat bahwa setiap orang memproses informasi dan mengelola kecemasan dengan berbagai cara. Teori ini menawarkan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana orang bereaksi terhadap stres dan kecemasan, dan telah menjadi dasar untuk pengembangan berbagai strategi intervensi dalam psikologi klinis dan konseling untuk membantu individu mengatasi kecemasan dan stres (Hans, 2017).

Dalam lingkup pekerjaan, teori ini menjelaskan bahwa individu yang mengalami stres akibat pekerjaan akan melakukan penilaian atas situasi kerja mereka yang menimbulkan stres, dan penilaian ini dapat mempengaruhi tingkat kecemasan mereka (Hans, 2017).

Dalam konteks stres kerja, teori ini menjelaskan bahwa ketidakmampuan dalam menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaan atau situasi kerja yang menantang dapat menyebabkan terjadinya kecemasan. Misalnya, ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya terlalu rumit atau tuntutan kinerja yang tinggi, mereka mungkin merasa cemas karena merasa tidak mampu untuk mengatasi tuntutan tersebut (Hans, 2017).

2.6 Kerangka Teori



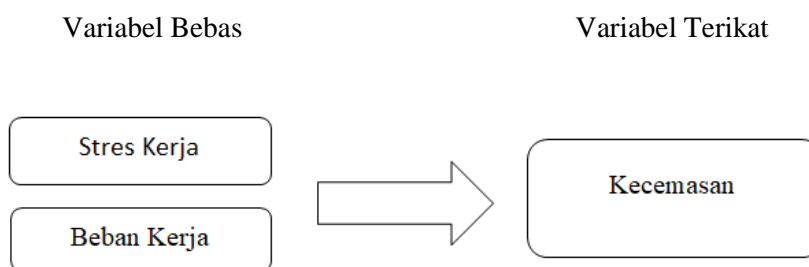
Keterangan

- Berhubungan secara langsung
- Berhubungan secara tidak langsung
- ▭ Variabel diteliti

Sumber: (Asih dkk., 2020), (ILO, 2013), (Paat et al., 2017), (Arifiati dan Wahyuni, 2019), (Hans, 2017). (Hernandez, 2019), (Hochschild, 1989), (Prins, 2017), (Rauschenbach, 2012)

Gambar 1. Kerangka Teori

2.7 Kerangka Konsep



Sumber: (Asih dkk., 2020), (ILO, 2013), (Paat et al., 2017), (Arifiati dan Wahyuni, 2019), (Hans, 2017). (Hernandez, 2019), (Hochschild, 1989), (Prins, 2017), (Rauschenbach, 2012)

Gambar 2. Kerangka Teori

2.8 Hipotesis

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut.

- a. Ho1: Tidak terdapat Hubungan antara Stres Akibat Kerja dengan Kecemasan pada Peternak di Koperasi Produksi Ternak Maju Sejahtera (KPT-MS) Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.
Ha1: Terdapat Hubungan antara Stres Akibat Kerja dengan Kecemasan pada Peternak di Koperasi Produksi Ternak Maju Sejahtera (KPT-MS) Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.
- b. Ho1: Tidak terdapat Hubungan antara Beban Kerja dan Kecemasan pada Peternak di Koperasi Produksi Ternak Maju Sejahtera (KPT-MS) Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.
Ho1: Terdapat Hubungan antara Beban Kerja dengan Kecemasan pada Peternak di Koperasi Produksi Ternak Maju Sejahtera (KPT-MS) Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan desain *cross-sectional* yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan terikat. Penelitian dilakukan dengan pengumpulan data yang dilakukan dalam satu waktu pengukuran secara bersamaan, dimana semua variabel baik bebas maupun terikat diobservasi pada waktu yang sama (Wang dan Cheng, 2020).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di KPT-MS yang ada di Kecamatan Tanjung Sari, Kabupaten Lampung Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Juli 2023 – Januari 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Target populasi pada penelitian ini adalah seluruh peternak yang tergabung dalam KPT-MS. Pada tahun 2023, terdapat 115 anggota yang tergabung dalam KPT-MS. Alasan peneliti memilih populasi target di KPT-MS adalah karena KPT-MS telah memiliki banyak kelompok ternak yang bergabung, sehingga diharapkan dapat mewakili seluruh peternak yang ada di Kecamatan Tanjung Sari, Kabupaten Lampung Selatan. Setelah dilakukan survey pendahuluan kepada beberapa peternak di KPT-MS, ditemukan bahwa 75% peternak pernah mengalami kecemasan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Pengambilan sampel penelitian ditentukan menggunakan metode *cluster random sampling*, yaitu sampel diambil secara acak dari setiap kelompok ternak unggulan yang tergabung dalam KPT-MS sehingga sampel dapat mewakili karakteristik setiap kelompok ternak di Kecamatan Tanjung Sari, Kabupaten Lampung Selatan.

Penentuan besar sampel minimal dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan pengukuran sampel dari populasi yang sudah diketahui jumlahnya. Rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$s = \frac{115}{1 + N(e^2)}$$

$$s = \frac{115}{1 + 115(0,05^2)}$$

$$s = \frac{115}{1,2875}$$

$$s = 90$$

Keterangan:

s : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : tingkat kesalahan (5%)

Setelah mengetahui jumlah besar sampel penelitian, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsional dari setiap kelompok ternak unggulan di KPT-MS untuk menentukan besar sampel di setiap clusternya. Besaran sampel tiap cluster dihitung menggunakan rumus:

$$n1 = \frac{n}{N} \times N1$$

Keterangan:

n1 = besar sampel di tiap kelompok ternak

n = besar populasi di tiap kelompok ternak

N = besar populasi du seluruh kelompok ternak

N1 = besar sampel yang dibutuhkan

1. Kelompok Ternak Bumi Asih Sejahtera

$$n1 = \frac{26}{115} \times 90 = 20 \text{ orang}$$

2. Kelompok Ternak Sumber Rezeki

$$n1 = \frac{20}{115} \times 90 = 16 \text{ orang}$$

3. Kelompok Ternak Suka Maju II

$$n1 = \frac{20}{115} \times 90 = 16 \text{ orang}$$

4. Kelompok Ternak Suka Maju III

$$n1 = \frac{20}{115} \times 90 = 16 \text{ orang}$$

5. Kelompok Ternak Barokah Jaya

$$n1 = \frac{29}{115} \times 90 = 22 \text{ orang}$$

Setelah dilakukan perhitungan, didapatkan total jumlah yang akan digunakan yaitu sebanyak 90 orang.

Tabel 2. Jumlah Sampel per-Cluster

No.	Cluster	Jumlah Peternak	Jumlah Sampel
1.	Bumi Asih Sejahtera	26	20
2.	Sumber Rezeki	20	16
3.	Suka Maju II	20	16
4.	Suka Maju III	20	16
5.	Barokah Jaya	29	22
	Total	115	90

3.4 Kriteria Penelitian

3.4.1 Kriteria Inklusi

1. Orang dewasa dengan usia lebih dari atau sama dengan 18 tahun.
2. Jenis kelamin laki-laki

3.4.2 Kriteria Eksklusi

1. Peternak yang sedang libur bekerja atau diliburkan sehingga tidak dapat hadir saat dilakukan wawancara.
2. Tidak sedang memegang peran ganda

3. Tidak bersedia menjadi responden dengan mengisi lembar *informed consent*.
4. Tidak dapat berbahasa Indonesia
5. Tidak dapat membaca

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja dan beban kerja yang dialami oleh peternak di KPT-MS.

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kecemasan yang dialami oleh peternak di KPT-MS.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah alat untuk membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel yang diteliti. Definisi operasional memberikan arti terhadap bagaimana konsep tersebut diukur dan diterapkan dalam serangkaian keadaan tertentu. Definisi operasional juga bermanfaat sebagai pondasi yang dapat membantu kita mengembangkan instrumen (Olcott, 2020).

Tabel 3. Definisi Operasional

Nama Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala	Hasil Ukur
Stres Kerja	Stres merupakan rangkuman dari seluruh tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, dan ansietas yang dialami oleh seseorang (Metreveli dan Japaridze, 2022).	Kuesioner <i>The Workplace Stress Scale (WSS)</i>	Ordinal	1. 0-14 = normal 2. 15-20 = stres ringan 3. 21-25 = sedang 4. 26-30 = berat 5. 31-40 = sangat berat Status Stres Kerja 1. Normal 2. Gejala

Nama Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala	Hasil Ukur
Beban Kerja	Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu pekerja dalam jangka waktu tertentu. (Rohman dan Ichsan, 2021)	Kuesioner NASA <i>Task Load Index</i> (NASA-TLX)	Ordinal	1. 0-29 = rendah 2. 30-49 = agak tinggi 3. 50-79 = tinggi 4. 80-100 = sangat tinggi Status Beban Kerja 1. Rendah 2. Berlebih
Kecemasan	Kecemasan adalah kondisi psikologis seseorang yang penuh dengan rasa takut dan khawatir, dimana perasaan takut dan khawatir akan sesuatu hal yang belum pasti akan terjadi (Muyasaroh et al. 2020).	Kuesioner <i>Brief Symptom Rating Scale 5</i> (BSRS-5)	Ordinal	1. 0-5 = normal 2. 6-9 = ringan 3. 10-14 = sedang 4. 15-19 = tinggi 5. 20 = sangat tinggi Status Kecemasan 1. Normal 2. Gejala

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk menilai stres kerja yaitu WSS, kuesioner NASA-TLX untuk menilai beban kerja, dan BSRS-5 untuk menilai kejadian kecemasan. Berikut penjelasan dari masing-masing variabel yang diteliti:

1. Stres Kerja

Instrumen *The WSS* dikembangkan oleh *The Marlin Company, North Haren, CT, and The American Institute of Stress, Yonkers, NY* pada tahun 2009. Instrumen ini membagi tingkatan stres menjadi 5 golongan. Responden dikatakan normal jika skor 0-14, ringan jika skor 15-20, sedang jika skor 21-25, berat jika skor 26-30, dan sangat berat jika skor 31-40. Pembagian tingkatan stres ini kemudian akan diringkas menjadi dua bagian, yaitu tidak stres dengan skor 0-14, dan ada gejala stress dengan

skor ≥ 15 . Instrumen ini menggunakan skala likert 5 dengan keterangan jawaban yang digunakan dan skala penilaiannya adalah sebagai berikut (Deliandra, 2022):

- a) 1: Tidak pernah.
- b) 2: Jarang
- c) 3: Kadang-kadang
- d) 4: sering
- e) 5: Sangat

2. Beban Kerja

Instrumen NASA-TLX menggunakan enam dimensi untuk menilai beban kerja yaitu *Mental Demand* (MD), *Physical Demand* (PD), *Temporal Demand* (TD), *Own Performance* (PO), *Effort* (E), *Frustration Level* (FR).

Langkah-langkah pengukuran dengan menggunakan NASA-TLX adalah sebagai berikut (Kusuma, 2018):

a) Pembobotan

Responden diminta untuk memilih salah satu dari dua indikator yang dirasakan lebih dominan menimbulkan beban kerja. Dari kuesioner ini dihitung jumlah kemunculan dari setiap indikator yang dirasakan.

b) Pemberian Rating

Responden diminta memberi rating terhadap keenam indikator beban kerja dalam skala 1-100

c) Menghitung Nilai Produk dan *Weighted Workload* (WWL)

Produk = rating x bobot faktor; WWL = produk : 15

d) Interpretasi Skor

0-29, rendah; 30-49, agak tinggi; 50-79, tinggi; 80-100, sangat tinggi

3. Kecemasan

Variabel kecemasan terdiri dari 5 pertanyaan yang terdapat pada kuesioner BSRS-5, antaranya: *insomnia*, *anxiety*, *depression*, *hostility*, *additional questions "thoughts of ending your life"*. Responden akan diminta memberi skor pada masing-masing pertanyaan dengan keterangan 0, tidak sama

sekali; 1, sedikit; 2, cukup besar; 3, besar; 4, sangat besar. Responden dikatakan normal jika skor 0-5, ringan jika skor 6-9, sedang jika skor 10-14, tinggi jika skor 15-19, sangat tinggi jika skor 20. (Sanjaya dkk., 2023)

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti (Sudaryono dkk., 2019).

1. Kuesioner *The WSS*

Pada uji validitas yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa *The Workplace Stress Scale* versi Indonesia diperoleh nilai r tabel 0,3610. nilai r hitung dilihat dari *corrected item-total correlation* dimana seluruh nilai r hitung $\geq r$ tabel yaitu 0,3610, sehingga data tersebut valid.

2. Kuesioner NASA-TLX

Pada uji validitas yang dilakukan oleh Handoyo (2022) dengan menggunakan toleransi sebesar 5% dan nilai $df = 30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh nilai r tabel 0,3610. nilai r hitung dilihat dari *corrected item-total correlation* dimana seluruh nilai r hitung $\geq r$ tabel yaitu 0,3610, sehingga data tersebut valid.

3. Kuesioner BSR5-5

Pada penelitian yang dilakukan Sanjaya (2023), dengan judul “*Validity and Reliability test of the Brief Symptom Rating Scale- 5 (BSRS-5) Questionnaire in Indonesian Version as an Assessment Tool for Psychological Disorders in Indonesia*”. *Brief Symptom Rating Scale – 5*. Dari hasil uji validitas diperoleh nilai r tabel 0,3610. nilai r hitung dilihat dari *corrected item-total correlation* dimana seluruh nilai r hitung $\geq r$ tabel yaitu 0,3610, sehingga data tersebut valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk alat ukur dapat menunjukkan hasil ukur yang tetap dan konsisten. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha cronbach*. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki nilai $\alpha > 0,6$ (Sugiyono,2018).

1. Kuesioner *The WSS*

Pada uji reliabilitas yang telah dilakukan didapatkan nilai *alpha cronbach* 0,708 (berada di atas standar angka *alpha cronbach* yaitu $>0,6$) sehingga kuesioner tersebut dikatakan reliabel untuk digunakan.

2. Kuesioner NASA-TLX

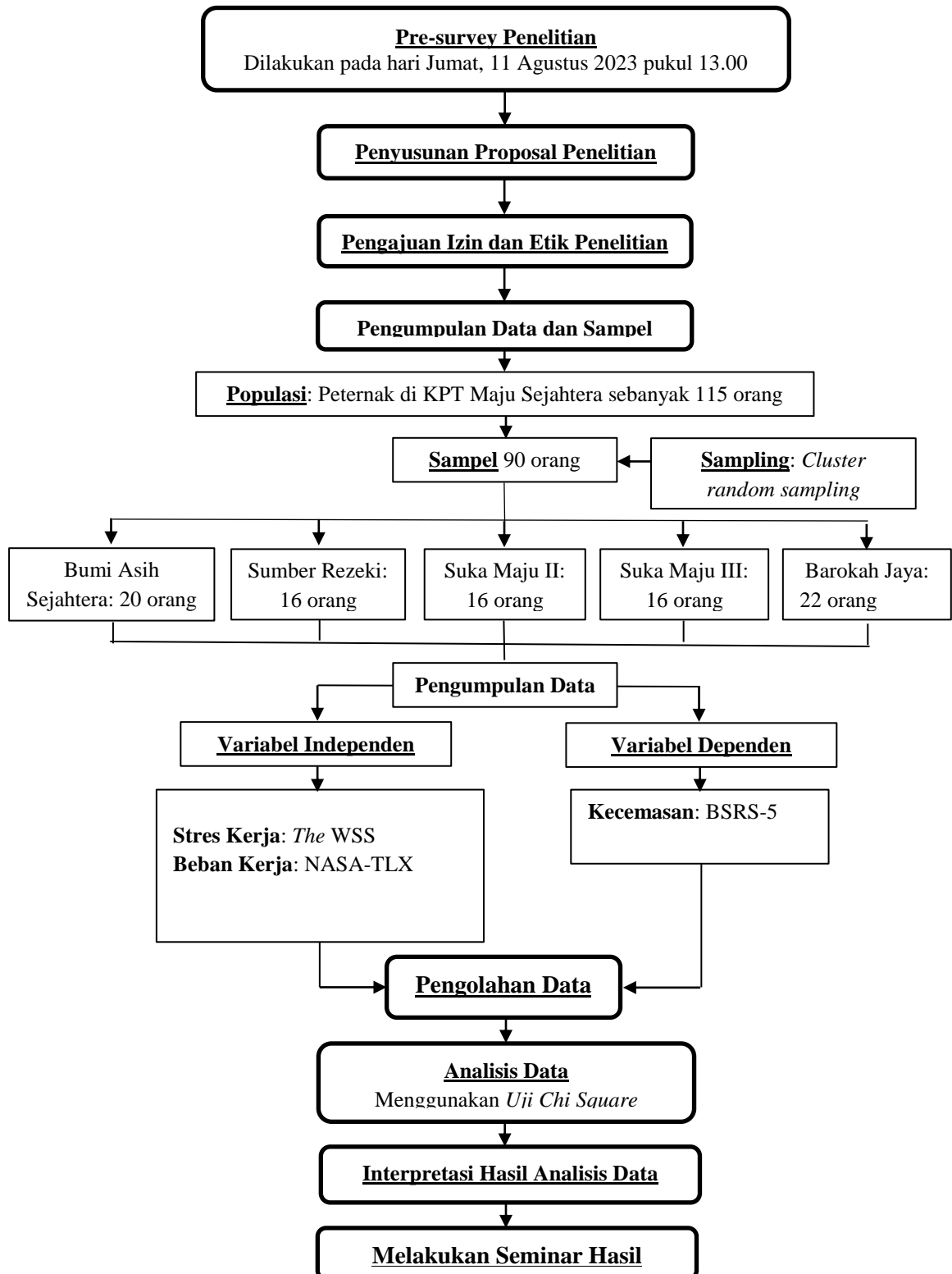
Pada uji reliabilitas yang dilakukan oleh Handoyo (2022) didapatkan hasil uji reliabilitas bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,742 yang berarti reliabel untuk digunakan pada penelitian ini.

3. Kuesioner BSR5-5

Pada uji reliabilitas yang telah dilakukan didapatkan hasil alpha cronbach yaitu sebesar 0,755 yang berarti reliabel untuk digunakan pada penelitian ini.

3.9 Alur Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, ada beberapa alur yang dilaksanakan peneliti. Pertama, peneliti melakukan *pre-survey* terlebih dahulu untuk mendapatkan data yang kemudian digunakan untuk menyusun latar belakang penelitian pada proposal penelitian. Setelah melakukan penyusunan proposal penelitian, seminar diadakan untuk menyampaikan rancangan penelitian. Peneliti kemudian mengajukan izin dan etik penelitian kepada pihak fakultas. Setelah mendapat izin dan etik penelitian, pengumpulan sampel dan data dilakukan kepada subjek penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program komputer untuk kemudian disampaikannya hasil pada seminar hasil penelitian.



Gambar 3. Alur Penelitian

3.10 Pengolahan Data

Data yang telah didapatkan saat pengumpulan data kemudian akan diolah dengan menggunakan program SPSS dari komputer. Beberapa langkah pengolahan data dari SPSS yaitu sebagai berikut:

1. *Editing* (Penyuntingan Data)

Editing dilakukan untuk meninjau data yang telah terkumpul.

2. *Coding* (Pengkodean Data)

Coding dilakukan dengan mengubah data menjadi sebuah koda sesuai dengan kode yang tercantum pada definisi operasional.

3. *Data Entry* (Pemasukan Data)

Data yang telah di *coding* kemudian dimasukkan ke program perangkat statistic di computer untuk melihat distribusi dan hubungan antarvariabel penelitian.

4. *Tabulating* (Tabulasi Data)

Tabulasi data dilakukan dengan pengelompokkan data yang telah terkomputerisasi ke dalam tabel menurut sifat-sifatnya.

3.11 Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat menggunakan metode statistik deskriptif untuk melihat gambaran distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Pada analisis univariat akan dilakukan analisis deskriptif untuk menemukan gambaran data yang faktual dan akurat mengenai tingkat stres kerja para peternak, beban kerja, dan prevalensi kejadian kecemasan pada peternak KPT Maju Sejahtera.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik yang dipakai tergantung pada jenis datanya, apakah kategorik atau numerik. Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian analitik kategorik tidak berpasangan ini adalah analisis korelasi *Chi-square* dengan derajat

kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) yang bertujuan untuk menguji hipotesis hubungan antara stres kerja dan beban kerja dengan kecemasan pada peternak di KPT Maju Sejahtera Lampung Selatan.

3.12 Etika Penelitian.

Penelitian telah melalui kajian etik dan dikeluarkan surat persetujuan etik oleh Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung dengan nomor surat 3657/UN26.18/PP.05.02.00/2023.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres akibat kerja, beban kerja, dan kecemasan pada peternak sapi di KPT-MS memiliki tingkat yang signifikan. Analisis data menunjukkan bahwa sebanyak 91,1% dari responden mengalami gejala stres kerja, sementara 90% menghadapi beban kerja yang berlebih dan 94,4% menunjukkan gejala kecemasan. Temuan ini mencerminkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh peternak dalam mengelola usaha ternaknya, yang melibatkan tuntutan dan tekanan yang signifikan. Selanjutnya, hasil statistik mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kecemasan, serta antara beban kerja dan kecemasan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres akibat kerja dan beban kerja, semakin tinggi pula tingkat kecemasan yang dialami oleh peternak. Implikasinya, perlunya perhatian khusus terhadap aspek kesejahteraan psikologis peternak untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup mereka. Diharapkan temuan ini dapat menjadi dasar bagi pihak terkait untuk merancang program atau intervensi yang dapat mengurangi stres dan beban kerja, serta meningkatkan kesejahteraan mental peternak di wilayah tersebut.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Pemerintah Kabupaten Lampung Selatan

1. Pemerintah harus lebih memperhatikan kesejahteraan para peternak serta memantau regulasi kerja yang digunakan oleh para peternak untuk meminimalisasi adanya stres kerja pada peternak.
2. Pemerintah, utamanya Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Lampung Selatan, dapat mengencangkan edukasi mengenai kesehatan kerja dan bahaya potensial kerja pada semua pekerja, khususnya para peternak terutama risiko psikososialnya.

5.2.2 Bagi Peternak KPT Maju Sejahtera

1. Peternak diharapkan dapat lebih memperhatikan regulasi kerjanya pada diri sendiri dan mematuhi peraturan kerja dari mandor kelompoknya agar meminimalisasi stres kerja dan beban kerja yang mungkin terjadi.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan desain penelitian lain seperti *case-control* agar hasil yang didapat lebih akurat
2. Perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai faktor risiko lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kecemasan pada peternak, seperti shift kerja, lama bekerja, dan masa bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- America Psychiatric Association. 2000. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders Fourth Edition Text Revision, DSM-IV-TR. Arlington, VA : American Psychiatric Association
- Arifiati, Retna Febri, dan Endang Sri Wahyuni. 2019. "Peningkatan *Sense of Humor* Untuk Menurunkan Kecemasan Pada Lansia." *Indonesian Journal of Islamic Psychology* 1(2):139–69.
- Asih, G. Y., Hardani Widhiastuti, & Dewi, R. 2020. Stress Kerja (Vol. 21, Issue 1). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Asian Journal of Psychiatry*. 2023. *Validity and Reliability Test of the Brief Symptom Rating Scale 5 (BSRS-5) Questionnaire in Indonesian Version as an Assesment Tool form Psychological Disorders in Indonesia*
- Aulia, R. G. K., Rachman, L., & Andriana, D. (Tanpa Tahun). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Tingkat Kecemasan dan Stres Perawat Rawat Inap di Satu RSUD di Kepanjen. *Jurnal Kedokteran Komunitas*.
- Aini, E.N., Isnaini, I., dan Sukanti, S. 2018. 'Pengaruh tingkat Pendidikan terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat di Kelurahan Kesatrian Kota Malang'. *Technomedia Journal*. 3(1).
- Ariyanto, D. 2021. Analisis Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Area Proses Fabrikasi dengan Menggunakan Metode *Hazard Identification Risk Assesment and Risk Control* (Hirarc). undergraduate thesis. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Asiyah, N., & Nur, H. (2021). Hubungan Tingkat Kecemasan dengan Insomnia pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara. *Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara (RI-USU)*.
- Arikunto, 2012. *Dasar - Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badan Pusat Statistik. 2022. Populasi Ternak (Sapi) 2019-2021. <https://lampung.bps.go.id/indicator/24/275/1/populasi-ternak-sapi-.html>. Diakses pada 28 Agustus 2023
- Corwin, J.E. 2009. *Buku Saku Patofisiologi*. Penerbit Buku Kedokteran. Jakarta: EGC.
- Candra, I. Wayan, I. Gusti Ayu Harini, dan I. Nengah Sumirta. 2017. *Psikologi Landasan Keilmuan Praktik Keperawatan Jiwa*.

- Davies, A.C.L. 2022. *Stress at Work: Individuals or Structures. Industrial Law Journal*. 51(2):403–434
- Deliandra, M.D. 2022. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Karyawan Gerai Minimarket Ritel di Kota Tangerang Selatan tahun 2022. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. 2023. *Buku Data Ketenagakerjaan 2022*. Jakarta: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung
- Elvira SD, Hadisukanto G, editors. *Buku Ajar Psikiatri Edisi Ketiga*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, 2017; p. 284-288.
- Fortinash & Holoday W. 2012. *Psychiatric Mental Health Nursing*. USA: Mosby. Inc., and Affiliate of Elsevier Inc.
- Fransiska, Y., dan Tupti, Z. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2): 224-234
- Gallup. 2023. *State of the Global Workplace: 2023 Report*. Diakses dari <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-globalworkplace.aspx> pada 3 Oktober 2023.
- Howard E, et.al.: *Anxiety Disorders, Synopsis of Psychiatry*, Tenth ed., 2007: 594-602,623-628
- Hasna, A. F. (2022). Stres dan Self-Disclosure di Twitter pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 15(2). DOI: [10.35760/psi.2022.v15i2.5880]
- Hamali, A. Y. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Mengelola Karyawan*, Yogyakarta :CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hans. 2017. Pengertian Kecemasan. In *BMC Public Health* (Vol. 5, Issue 1, pp. 1–8).
- Health and Safety Executive*. 2020. *Work-Related Stress, Anxiety or Depression Statistics in Great Britain*. *Annu Stat* [Internet]. 2020;1–9. Available from: <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm> 4.
- Hochschild, A. R. 1989. *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Viking Adult.
- Harshana, P.V.S. 2018. Work Related Stres: A Literature Review. *Annals of Social Sciences Management Studies*. 2(3):1-7.
- Handoyo, M., Soleman, A., & Sahar, D. P. (2022). Pengukuran Beban Kerja Mental Satgas COVID-19 Maluku Tengah Menggunakan Metode NASA-

TLX. i tabaos, Vol. 2(1), E-ISSN: 2829-8179. Program Studi Teknik Industri, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

Indriati, F. N., Usman, A. M., & Widowati, R. (2022). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Kecemasan Perawat pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Keperawatan*, 10(1), 53-59. Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Nasional, Indonesia.

Ifdil, dan Anissa, D.F. 2016. "Konsep Kecemasan (Anxiety) Pada Lanjut Usia (Lansia)." *Konselor* 5(2):93-99.

Istiqomah, W., & Rofi'i, M. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Kecemasan pada Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang. Skripsi Sarjana, Universitas Diponegoro.

International Labour Organization. 2013. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Sarana dan Produktivitas. Jakarta: *International Labour Office*.

Imawati, N., Marfuah, D., Dewi Noviyanti, R., dan Studi, P. S. 2022. 'Hubungan Pendidikan, Pengetahuan Dan Lama Kerja Dengan Perilaku Hygiene Penjamah Makanan Di PPMI Assalaam Sukoharjo'. Prosiding University Research Colloquium

Jarnawi. 2020. "Mengelola Cemas Di Tengah Pandemi Corona." *Jurnal At-Taujih Bimbingan Dan Konseling Islam* 3(1):60-73.

Jafar, S. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Jeremy, MD., & Gayatri, P. (2019). "General Anxiety Disorder." *Annals of Internal Medicine Journals*

Kaplan HI, Sadock BJ, Grebb JA. Kaplan dan Sadock Buku Ajar Psikiatri Klinis Edisi 2. Jakarta: EGC, 2015; p. 259-267.

Kusumawardhani A, Lukman PR, Kaligis F. Crash Course Psikiatri, Edisi Indonesia. Singapore: Elsevier, 2015; p. 144-154.

Kusuma, S. R. 2018. Analisa dan Desain Sistem Kerja Aktivitas Perawat Rumah Sakit. Fakultas Teknologi Industri, Jurusan Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia.

Leni, A.S., dan Triyono, E. 2018. 'Perkembangan Usia Memberikan Gambaran Kekuatan Otot Punggung pada Orang Dewasa usia 40-60 tahun'. *GASTER*. 16(1):1-5.

- Maslim R. Diagnosis gangguan jiwa, rujukan ringkas PPDGJ-III dan DSM-5. Jakarta: Bagian Ilmu Kedokteran Jiwa FK Unika Atmajaya, 2013; p. 70-75.
- Muyasaroh, Hanifah, Baharudin, Y.H., Fadjrin, N.N., Pradana, T.A., dan Ridwan, M. 2020. "Kajian Jenis Kecemasan Masyarakat Cilacap Dalam Menghadapi Pandemi Covid 19." Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) Universitas Nahdatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.
- Metreveli, L., dan Japaridze, K. 2022. *Stress as an Integral Part of Our Life. European Scientific Institute Preprints*. 812-821.
- Massie, R.N. 2018. 'Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado'. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(2):41-49.
- Matindas, R., Suoth, L. F., & Nelwan, J. E. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal KESMAS*, Vol. 7 No. 5, Universitas Sam Ratulangi.
- Mukhlis, A. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat Pendidikan masyarakat di Desa Dieng Wetan Kecamatan Kejajar Kabupaten Wonosongo'. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- National Institute for Occupational Safety and Health. Stress at work. Cincinnati: Publications Dissemination, EID, National Institute for Occupational Safety and Health; 1999. Report No. 96-115. Available at: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf>. Accessed December 6, 2012.
- Nevada Today, University of Nevada. 2023. "Study Finds High Stress Levels in Primary Producers" Diakses dari <https://www.unr.edu/nevada-today/news/2023/ag-stress-survey> pada 2 Oktober 2023.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., dkk. 2020. The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *Advances In Economics, Business And Management Research*. 120: 225-231
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444-3454. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17568/17098>
- Prins, H. 2017. The Uncertain Self: A Psychoanalytic Perspective. In *The Uncertain Self: A Handbook of Perspectives from Psychotherapy and Psychoanalysis* (pp. 3-18). Karnac Books.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. 2013. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Pemberdayaan Peternak. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2013/6TAHUN2013PP.HTM>. Diakses pada: 8 September 2013.
- Putri, U. L., & Handayani, N. U. (2017). Analisis Beban Kerja Mental dengan Metode NASA TLX pada Departemen Logistik PT ABC. *Industrial Engineering Online Journal*, 6(2), May.
- Risdayanti, H. (2022). Hubungan antara Self-Disclosure dengan Stres Mahasiswa yang Menyusun Skripsi. Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
- Rusmiati, E., Harjadi, D., dan Fitriani, L.K. 2021. Analysis of the impact of risk and workload on motivation and impact on employee performance. *IJEBA*. 5(2): 386-398
- Rohman, M.A., dan Ichsan, R.M. 2021. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt honda daya anugrah mandiri cabang sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. 2(1): 1-22.
- Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P., dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(4): 19-27.
- Restuputri, D.P., Pangesti, A.K., dan Garside, A.K. 2019. The measurement of Physical Workload and Mental Workload Level of Medical Personnel. *Jurnal Teknik Industri*. 20(1): 34-44.
- Rauschenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M. M., & Hertel, G. 2012. "Age and work stress: A review and meta-analysis." *Journal of Managerial Psychology*. DOI: 10.1108/JMP-07-2013-0251.
- Rajab, S. (2020). Hubungan Antara Stres Kerja dan Efikasi Diri dengan Kecemasan pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Rinayanti. 2021. Hubungan Keterbukaan Diri dengan Stres Akademik pada mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Mulawarman Samarinda. Skripsi. Universitas Mulawarman.
- Rusnadi, A.M., Aryadi, D., Pamungkas, A.T., dan Rahmat, A. 2021. 'Hubungan kebugaran jasmani dengan kinerja pegawai Kecamatan Curug Kabupaten Tangerang'. *Jurnal Pendidikan Dasar Setiabudhi*. 5(1): 15-21.
- Stuart, G. W., & Sundeen, S. J. (2014). *Buku Saku Keperawatan Jiwa* (5th ed.). Jakarta: EGC.
- Sullivan GM., Gorman Im., et al.: *Anxiety Disorder, Comprehensive Textbook of Psychiatry*, volume IB, 2007 : 1441-1503
- Septiani, D., Azzahra, P. N., Wulandari, S. N., & Manuardi, A. R. (2019). Self Disclosure dalam Komunikasi Interpersonal: Kesetiaan, Cinta, dan Kasih

Sayang. FOKUS, 2(6), November 2019. p-ISSN 2614-4131, e-ISSN 2614-4123.

Sipollo, B. V. (2013). Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kecemasan Karyawan Lapangan (Field Collector) Di Federal International Finance Kepanjen. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.

Sánchez-Hernández, M. I., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (Tahun Publikasi). "Work-Life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work." Judul Jurnal

Suparjiman, Zulkarnaen, W., Sasangka, I. 2021. Work stress: a negative cause and impact analysis. JIMEA. 5(2): 1743-1756.

Sharma, R., Sharma, R., dan Agarwal, P.K. 2021. Effect of Stress at workplace and its management. International Journal of Business and Management Research. 11(1): 1-11.

Sugiyono. 2015. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Sumirta, I. Nengah, IGA Ari Rasdini, and I. Wayan Candra. 2019. "Intervensi Kognitif Terhadap Kecemasan Remaja Paska Erupsi Gunung Agung." Jurnal Gema Keperawatan 12(2):96–102.

Sukmaningrum, A., dan Imron, A. 2017. 'Memanfaatkan usia produktif dengan usaha kreatif industri pembuatan kaos pada remaja di Gresik'. Jurnal 97 Paradigma Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya. 5(3).

Vibriyanti, D. (2020). Kesehatan Mental Masyarakat: Mengelola Kecemasan Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 2902, 69. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.550>

Willy F.Maramis, Albert A.Maramis. Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa Edisi 2. Surabaya: Airlangga University Press, 2009; p.38

World Health Organization. 2020. "Occupational Health: Stress at the Workplace." Diakses dari <https://www.who.int/emergencies/disease-outbreak-news/item/2022-DON252> pada 2 Oktober 2023.

Yuliana, S., Supardi, & Mona, W. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Journal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>

Yuli, K. (2018). Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome. 1–66.