**HUBUNGAN KETAKSAAN DAN KONFLIK PERAN DENGAN STRES PADA TENAGA KERJA DI LABORATORIUM K3 PROPINSI KALIMANTAN SELATAN**

*THE RELATIONSHIP OF TAXAMENTALITY AND ROLE CONFLICT WITH STRESS ON LABOR K3 IN THE LABORATORY OF SOUTH KALIMANTAN PROVINCE*

**Ari Widyarni1\*, Gt. Jhorgi Syahidan2, Nuning Irnawulan Ishak3**

1,2,3Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

Jl. Adhyaksa. No.2 Kayutangi Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Indonesia

\*e-mail : [ari.widyarnifkm@gmail.com](mailto:ari.widyarnifkm@gmail.com)

***ABSTRACT***

*Work stress can occur in the workforce which results in a decrease in work productivity so that it can be the cause of the risk of work accidents in the workforce. The results of the CFO Innovation Asia Staff survey show that the level of work stress in Asian countries including Indonesia, which is 73%, has the potential for work stress. Indonesia experienced an increase in work stress by 9% from the previous year, so the potential for stress on workers in Indonesia is quite high. This study aims to determine the relationship of taxamentality and role conflict with stress on labor K3 in the laboratory of south kalimantan province. This type of observational analytic research with a cross sectional approach, with a sample of 50 people using the sampling method with accidental sampling. The variables of this research are job stress, role ambiguity, and role conflict. The instrument of this research used a questionnaire by means of interviews. Data analysis was univariate and bivariate using chi-square test. The results showed that most of the respondents experienced moderate work stress by 26 respondents (52%), most of the respondents with moderate role ambiguity were 30 respondents (60%), and most of the respondents experienced moderate role conflict by 30 respondents (60%). The results of the chi-square test showed that there was a relationship between role ambiguity (p=0.019) and job stress and there was no relationship between role conflict (p=0.124) and work stress in the K3 Laboratory of South Kalimantan Province. Suggestions for agencies that control measures need to be taken include certainty of tasks for worker productivity, providing training to improve the quality of workers and holding family gatherings as an effort to prevent work stress in the workforce.*

***Keywords :*** *Role Ambiguity, Role Conflict, Work Stress.*

**ABSTRAK**

Hasil survei CFO *Innovation Asia Staff* bahwa tingkat stres kerja di negara Asia termasuk Indonesia yaitu sebanyak 73% berpotensi terjadi stres kerja. Indonesia mengalami peningkatan stres kerja sebanyak 9% dari tahun sebelumnya, maka potensi terjadinya stres pada tenaga kerja di Indonesia cukup tinggi. Stres kerja dapat terjadi pada tenaga kerja yang mengakibatkan penurunan produktifitas kerja sehingga bisa menjadi penyebab terjadinya resiko kecelakaan kerja pada tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan ketaksaan dan konflik peran dengan stres pada tenaga kerja di Laboratorium K3 Propinsi Kalimantan Selatan. Jenis penelitian *obsevasional analitik* dengan pendekatan *cross sectional,* dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang menggunakan metode pengambilan sampel dengan *accidental sampling*. Variabel penelitian ini adalah stres kerja, ketaksaan peran, dan konflik peran. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara wawancara. Analisis data secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja sedang sebesar 26 responden (52%), sebagian besar responden dengan ketaksaan peran sedang sebesar 30 responden (60%) dan sebagian besar responden mengalami konflik peran sedang sebesar 30 responden (60%). Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa ada hubungan ketaksaan peran *(p=0,019)* dengan stres kerja dan tidak ada hubungan konflik peran *(p=0,124)* dengan stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium K3 Propinsi Kalimantan Selatan. Saran bagi instansi perlu dilakukan langkah pengendalian diantaranya kepastian tugas-tugas untuk produktifitas pekerja, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengadakan *family gathering* sebagai upaya pencegahan terjadinya stress kerja pada tenaga kerja.

**Kata Kunci : Ketaksaan Peran, Konflik Peran, Stres Kerja**

**PENDAHULUAN**

Pada umumnya tenaga kerja pernah mengalami adanya stres kerja meskipun banyak pula yang mengabaikan. Awal mula stres muncul dari rasa gelisah dan rasa cemas pada dirinya sendiri. Tenaga Kerja yang mengalami stres, banyak yang tidak merasakan dirinya akan keadaan stres yang bisa semakin parah. Pada dasarnya stres adalah suatu perasaan yang sulit dipahami, stres timbul karena ada masalah yang harus dihadapi dan dilewati oleh seorang tenaga kerja. Stres yang berkepanjangan memang mengganggu jalannya aktivitas seorang tenaga kerja (1).

Faktor penyebab terjadinya stres di tempat kerja adalah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah perubahan pekerjaan karena perkembangan teknologi, promosi serta mutasi, masalah lain yaitu kondisi lingkungan kerja saat bekerja, hubungan interpersonal pada tenaga kerja yaitu tidak diterima dilingkungan kerja saat bekerja, tekanan pekerjaan yang semakin tinggi, kurangnya kebebasan saat bekerja, adanya perasaan tidak nyaman akan masa depan (karir), tugas yang semakin bertambah, dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan yang semakin memicu adanya timbul stres kerja dikalangan tenaga kerja (2).

WHOtahun 2014 menyatakan bahwa ada sebanyak18% penyakit yang ditimbulkan karena akibat saat bekerja dibeberapa negara yaitu timbulnya rasa depresi saat bekerja, hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian diantaranya penelitian yang dilakukan oleh *Labour Force Survey Inggris* pada tahun 2014 mengemukakan bahwa angka kejadian stres kerja di Inggris sekitar11.380 kasus per0100.000 pada tenaga kerja (3).

Hasil survei CFO *Innovation Asia Staff* (2012) menyatakan tingkat stres kerja di berbagai negara Asia seperti di Malaysia 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam171%,Cina173%, Indonesia173%, dan Thailand175%. Indonesia mengalami peningkatan besar sebanyak 9% dari tahun sebelumnya yang hanya sebesar 64%. Persentase ini membuktikan bahwa potensi terjadinya stres pada tenaga kerja di Indonesia cukup tinggi (4).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Regus ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia yaitu 64% mengatakan bahwa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun lalu. Penyebab utama dari stres kerja adalah pekerjaan (73%), manajemen (39%) dan keuangan pribadi (36%) (5).

Selama ini Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan pada tenaga kerja di instansi yang bekerja fokus pada tugas dan kegiatan pemeriksaan, pengukuran dan pengujian kesehatan lingkungan kerja untuk meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas pekerja. Tenaga kerja di instansi Laboratorium K3 Provinsi Kalimantan Selatan yang memiliki derajat kesehatan dan produktifitas pada tenaga kerja dalam hal masalah kurangnya istirahat dan adanya beban kerja pada tenaga kerja sehingga mengakibatkan timbulnya masalah seperti gangguan stres kerja dari adanya faktor ketaksaan peran dan konflik peran pada tenaga kerja yang harus diselesaikan, baik di ruang kantor, ruang laboratorium ataupun pada saat tugas dilapangan (6).

Bahaya yang dapat mengakibatkan stres kerja yaitu konten kerja yang terdiri dari konten tugas, beban kerja, jam kerja, kontrol dan partisipasi, pengembangan karir, jabatan, dan bayaran, tugas dalam organisasi, hubungan interpersonal, dan organisasi kultur. Dalam konten kontrol dan partisipasi terdapat point kurangnya kontrol misalnya dalam lingkungan kerja (7).

Berdasarkan latar belakang tersebut dan mengingat tingginya angka depresi saat bekerja maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium K3 Propinsi Kalimantan Selatan”.

**METODE**

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian *observasional analitik* dengan pendekatan *cross sectional.* Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja di Laboratorium K3 Propinsi Kalimantan Selatan sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan *accidental sampling*.Variabel penelitian ini adalah stres kerja, ketaksaan peran, dan konflik peran. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square* (8).

**HASIL**

1. **Karakteristik Responden**

Responden yang diteliti adalah tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 50 responden dengan karakteristik yang berbeda-beda.

**Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Di Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Propinsi Kalimantan Selatan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Karakteristik** | **N** | **%** |
| **Usia**  Remaja  Dewasa  Lansia | 10  30  10 | 20  60  20 |
| **Pendidikan Terakhir**  D3/S1  SLTA  SD-SLTP | 33  15  2 | 66  30  4 |
| **Jabatan**  Kepala Lab K3  Sub Bagian TU  Seksi Ergonomi dan KK  Seksi Kesehatan Kerja | 1  24  15  10 | 2  48  30  20 |
| **Total** | **50** | **100** |

Sumber: Data Primer.

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa usia pada tenaga kerja Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Propinsi Kalimantan Selatan sebagian besar responden berusia dewasa sebesar 30 responden (60%), sedangkan responden yang berusia remaja dan berusia lansia sama banyaknya yaitu 10 responden (20%). Pendidikan terakhir responden sebagian besar memiliki pendidikan D3/PT sebanyak 33 responden (66%). Jenis pekerjaan (jabatan) dapat diketahui kepala Laboratorium K3 sebanyak 1 responden (2%), sub bagian tu sebanyak 24 responden (48%), seksi ergonomi dan kk sebanyak 15 responden (30%), dan jenis pekerja (jabatan) seksi kesehatan kerja sebanyak 10 responden (20%) di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Propinsi Kalimantan Selatan.

1. **Analisis Univariat**

Analisis univariat pada 50 responden tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan menghasilkan distribusi total populasi (N) dan presentase (%) yang meliputi variabel Stres Kerja, Ketaksaan Peran dan Konflik Peran yang dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Distribusi Variabel Penelitian Responden Di Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Penelitian** | **N** | **%** |
| **Stres Kerja**  Stres Ringan  Stres Sedang  Stres Berat | 13  26  11 | 26  52  22 |
| **Ketaksaan Peran**  Ketaksaan Peran Ringan  Ketaksaan Peran Sedang  Ketaksaan Peran Berat | 4  30  16 | 8  60  32 |
| **Konflik Peran**  Konflik Peran Ringan  Konflik Peran Sedang  Konflik Peran Berat | 3  3  17 | 6  60  34 |
| **Total** | **50** | **100** |

Sumber: Data Primer.

Hasil distribusi tabel 2 menyatakan bahwa tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021 yang mengalami stres kerja sedang 26 responden (52%), yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 13 responden (26%) dan yang mengalami stres kerja berat sebanyak 11 responden (22%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan mengalami stres kerja dengan tingkat yang berbeda-beda.

Tabel 2 menyatakan bahwa sebanyak 30 responden (60%) tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021 yang mengalami ketaksaan peran sedang, sedangkan sebanyak 16 responden (32%) yang mengalami ketaksaan peran berat dan sebanyak 4 responden (8%) yang mengalami ketaksaan peran ringan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebagian besar mengalami ketaksaan peran sedang.

Hasil distribusi tabel 2 menyatakan bahwa sebanyak 30 responden (60%) tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2021 yang mengalami konflik peran sedang, sedangkan sebanyak 17 responden (34%) yang mengalami konflik peran berat, dan sebanyak 3 responden (6%) yang mengalami konflik peran ringan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebagian besar mengalami konflik peran sedang.

1. **Analisis Bivariat**

**Tabel 3. Hubungan Ketaksaan Peran, Konflik Peran Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Stres Kerja** | | | | | | **Total** | | ***p-value*** |
| **Stres Ringan** | | **Stres Sedang** | | **Stres Berat** | |
| **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** | **N** | **%** |
| **Ketaksaan Peran**  Ringan + Sedang  Berat | 8  10 | 23,5  62,5 | 16  5 | 47,1  31,3 | 10  1 | 29,4  6,3 | 34  16 | 100  100 | *0,019* |
| **Konflik Peran**  Ringan + Sedang  Berat | 9  9 | 27,3  52,9 | 17  4 | 51,5  23,5 | 7  4 | 21,3  23,5 | 33  17 | 100  100 | *0,124* |
| **Total** | **18** | **36,0** | **21** | **42.0** | **11** | **22,0** | **50** | **100** |  |

Sumber: Data Primer.

Hasil tabulasi silang antara ketaksaan peran dengan stres kerja pada tabel 3 menyatakan bahwa dari 50 responden diketahui proporsi responden faktor ketaksaan peran ringan dan sedang sebagian besar responden mengalami stres kerja sedang sebesar 16 responden (47,1%), sedangkan proporsi responden dengan faktor ketaksaan peran berat sebagian besar mengalami stres kerja ringan sebesar 10 responden (62,5%), namun terdapat juga responden yang mengalami stres kerja berat yaitu sebanyak 1 responden (6,3%).

Hasil uji statistik *pearson chi-square* diketahui bahwa ada hubungan faktor ketaksaan peran (*p value* = 0,019 < α) dengan stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

Hasil tabulasi silang antara konflik peran dengan stres kerja pada tabel 3 menyatakan bahwa dari 50 responden didapatkan proporsi responden faktor konflik peran ringan dan sedang sebagian besar mengalami stres kerja sedang sebesar 17 responden (51,5%), sedangkan proporsi responden dengan faktor konflik peran berat sebagian besar mengalami stres kerja ringan sebesar 9 responden (52,9%).

Hasil uji statistik *pearson chi-square* diketahui bahwa tidak ada hubungan faktor konflik peran (*p value=0,124* > α) dengan stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

**PEMBAHASAN**

1. **Stres Kerja**

Berdasarkan penelitian dari hasil pengukuran stres kerja secara subjektif pada tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh tenaga kerja mengalami stres akibat kerja dan sebagian besar mengalami stres pada tingkat stres sedang yaitu sebesar 26 responden (52%) dari 50 responden. Hal ini dikarenakan dari 50 responden yang ada adalah sebagian besar tenaga kerja yang bekerja dibagian sub tata usaha (bekerja bagian kantor) yaitu sebanyak 24 tenaga kerja, dibandingkan tenaga kerja yang bekerja pada bagian seksi ergonomi dan kk (bekerja bagian lapangan) sebanyak 15 tenaga kerja dan seksi kesehatan kerja (bekerja bagian laboratorium) sebanyak 10 tenaga kerja dan 1 kepala Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja provinsi Kalimantan Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliani dan Fitrimiranti tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Di Area Stationery Di Pt. X dari 100 responden yang diteliti sebagian besar mengalami stres kerja ringan sebanyak 52 orang (52%), stres kerja sedang sebanyak 47 orang (47%) dan stres kerja berat sebanyak 1 orang (1%) yang juga menggunakan faktor-faktor stres kerja dari Permenaker No. 05 Tahun 2018 tentang K3 (9). Selain penelitian dari Yuliani dan Fitrimiranti, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Manabung, Suoth, dan Warouw tentang Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt. Pertamina TBBM Bitung dari 62 responden yang diteliti sebagian besar mengalami stres kerja ringan sebanyak 17 responden (27,4%), stres kerja sedang sebanyak 38 responden (61,3%), dan stres kerja berat sebanyak 7 responden (11,3%) (10).

Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan adanya pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan organisasi. Para tenaga kerja pertama kali perlu belajar mengtahui adanya tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan dan para pimpinan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan atau organisasi. Stres kerja sebagai reaksi individu terhadap adanya beban kerja yang berlebihan ataupun tuntutan dan tugas-tugas di tempat kerja yang bersifat merugikan pekerja (11).

Faktor-faktor yang sering menjadi penyebab stres di lingkungan kerja dapat dikelompokan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu dari dalam diri seseorang pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor ekternal, yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini mencakup dari lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Selain lingkungan fisik lingkungan sosial (tenaga kerja) juga sering menimbulkan stres kerja yaitu adanya pimpinan yang otoriter dan persaingan kerja yang tidak sehat pada karyawan (12).

Faktor lain yang mempengaruh penyebab dari stres kerja adalah psikologi kerja. Ciri-ciri psikologi kerja pada tenaga kerja yang ditandai dengan adanya kecemasan pada pekerja, ketegangan saat bekerja, bingung dengan tugas-tugas, mudah tersinggung pada orang lain, kelelahan kerja, mengalami mental yang tidak sehat, depresi adanya beban kerja yang tinggi, komunikasi yang tidak efektif dengan organisasi yang terkait, dan kebosanan saat bekerja (13).

1. **Ketaksaan Peran**

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian dari data yang didapat pada kuesioner tentang ketaksaan peran pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan dapat diketahui sebagian tenaga kerja yang mengalami ketaksaan peran sedang pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 30 responden (60%), sedangkan sebanyak 16 responden (32%) yang mengalami ketaksaan peran berat, dan sebanyak 4 responden (8%) yang mengalami ketaksaan peran ringan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Macan dkk, yang menyatakan dari 31 responden didapatkan hasil bahwa ketaksaan peran paling banyak yaitu ketaksaan peran sedang sebesar 20 responden (64,5%) terhadap *stressor* terkait peran pada mahasiswa kepaniteraan klink di Lampung (14). Penelitian ini juga sejalan dengan Yuliani dan Fitrimiranti tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Di Area Stationery Di Pt. X dari 100 responden yang diteliti sebagian besar mengalami ketaksaan peran dengan stres ringan sebanyak 63 orang (63%), mengalami ketaksaan peran dengan stres kerja sedang sebanyak 36 orang (36%), dan mengalami ketaksaan peran stres kerja berat sebanyak 1 orang (1%) yang juga menggunakan kuesioner tentang ketaksaan peran dengan stres kerja dari Permenaker No. 05 Tahun 2018 tentang K3 (10).

Ketaksaan peran adalah perasaan seseorang tenaga kerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan saat bekerja dan tidak mengerti apa yang harus dikerjakan atau merealisasikan harapan-harapan yang tidak berkaitan dengan peran pekerja. Ketidak kepercayaan diri seseorang secara positif adanya hubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mempengaruhi ke komunikasi antara pribadi yang tidak sesuai dengan tenaga kerja lain dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan bagi pekerja yang sangat rendah, penurunan kondisi kesehatan pekerja, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan kerja (15).

1. **Konflik Peran**

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian dari data yang didapat pada kuesioner tentang konflik peran pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan dapat diketahui sebagian tenaga kerja yang mengalami konflik peran sedang pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 30 responden (60%), sedangkan sebanyak 17 responden (34%) yang mengalami konflik peran berat, dan sebanyak 3 responden (6%) yang mengalami konflik peran ringan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Macan dkk, yang menyatakan dari 31 responden didapatkan hasil bahwa konflik peran paling banyak yaitu konflik peran sedang sebesar 20 responden (64,5%) terhadap *stressor* terkait peran pada mahasiswa kepaniteraan klink di Lampung (14). Penelitian ini juga sejalan dengan Yuliani dan Fitrimiranti tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Di Area Stationery Di Pt. X dari 100 responden yang diteliti sebagian besar mengalami konflik peran dengan stres ringan sebanyak 64 orang (64%), mengalami konflik peran dengan stres kerja sedang sebanyak 35 orang (35%), dan mengalami konflik peran stres kerja berat sebanyak 1 orang (1%) yang juga menggunakan kuesioner tentang konflik peran dengan stres kerja dari Permenaker No. 05 Tahun 2018 tentang K3 (10).

Konflik peran yaitu kondisi individu yang menjalani pekerjaan tidak jelas ataupun pekerjaan yang saling bertentangan dengan tuntutan dan dapat diharapkan melakukan pekerjaan lebih dari kemampuan dirinya sendiri saat bekerja (Handoko, 2008). Konflik peran merupakan kondisi yang menunjukkan ada perbedaan tuntutan pada karyawan dikarena ada berbagai tindakan yang harus dilakukan yang menyebabkan mereka tertekan secara psikologis (16).

1. **Hubungan Ketaksaan Peran Dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 30 tenaga kerja dengan ketaksaan peran sedang yang mengalami stres kerja berat sebesar 10 responden (33,3%), yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 13 responden (43,3%), dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 7 responden (23,3%). Kemudian dari 16 tenaga kerja dengan ketaksaan peran berat yang mengalami stres kerja berat sebesar 1 responden (6,3%), yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 5 responden (31,3%), dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 10 responden (62,5%). Sedangkan dari 4 tenaga kerja dengan ketaksaan peran ringan yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 3 responden (75%), dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 1 responden (25%), sedangkan yang mengalami stres kerja berat tidak ada hubungan dengan ketaksaan peran ringan pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

Hasil penelitian ini, dari hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dengan batas kemaknaan (*p* ≤ 0,05), diketahui ada hubungan yang bermakna antara ketaksaan peran (*p-value*=0,019) dengan stres kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Karima adanya hubungan ketaksaan peran dengan stres kerja pada Pekerja Di Pt. X Tahun 2014 dengan nilai *p-value*=0,007 (17). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rachman mengenai Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pt Indogravure Tahun 2017, menunjukan hasil dimana nilai *p-value*=1,000 yang berarti tidak ada hubungan antara ketaksaan peran dengan stres kerja (18).

Ketaksaan peran penelitian ini terjadi ketika pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti perannya dalam tugas yang diberikan. Ketaksaan peran yang dapat menimbulkan faktor berupa tanggung jawab yang ambigu, prosedur kerja tidak jelas, pengharapan pemberi tugas yang tidak jelas, dan ketidak pastian tentang produktifitas kerja. Ketidak jelasan sasaran mengarah pada ketidak puasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa takberguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini merupakan tanda stres dalam bekerja (19).

1. **Hubungan Konflik Peran Dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 30 tenaga kerja dengan konflik peran sedang yang mengalami stres kerja berat sebesar 7 responden (23,3%), yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 14 responden (46,7%), dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 9 responden (30%). Kemudian dari 17 tenaga kerja dengan konflik peran berat yang mengalami stres kerja berat dan stres kerja sedang sama banyaknya yaitu sebesar 4 responden (23,5%) dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 9 responden (52,9%). Sedangkan dari 3 tenaga kerja dengan konflik peran ringan yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 3 responden (100%) dan yang mengalami stres kerja ringan dan stres kerja berat tidak ada hubungan dengan konflik peran ringan pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

Dari hasil statistik yang dilakukan menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value*=0,124 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan konflik peran dengan stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Nurazizah yang mengemukakan tidak ada hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rs. X Jakarta dengan (*p-value*=0,272) (20).Namun dari hasil penelitian Habibi dan Jefri menyatakan adanya hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada pekerja di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export dengan hasil uji statistik *p-value*=0,000 (21).

Konflik peran dapat menghasilkan dampak buruk seperti stres kerja, kepuasan, komitmen, dan *turnover* karyawan. Konflik peran harus dikelola dengan baik karena jika diabaikan dapat meningkatkan ketidak pastian dan menyebabkan terjadinya stres saat bekerja. Semakin kompleks konflik peran yang terjadi akan semakin meningkatkan stres kerja karyawan yang berarti ada interaksi positif antara konflik peran dan stres kerja (22).

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Kejadian stres kerja pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan disimpulkan sebagian besar mengalami stres kerja sedang dengan 26 responden (52%). Faktor ketaksaan peran pada tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja didapatkan sebagian besar responden mengalami ketaksaan peran sedang sebesar 30 responden (60%). Faktor konflik peran tenaga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan sebagian besar mengalami konflik peran sedang, sebesar 30 responden (60%). Ada hubungan ketaksaan peran (*p value* = 0,019) dengan stres kerja pada tenga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan. Tidak ada hubungan konflik peran (*p value* = 0,124) dengan stres kerja pada tenga kerja di Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

Bagi tenaga kerja harus memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugas dan mengerti perannya dalam tugas yang diberikan, khususnya pada bagian laboratorium dan lapangan, agar tidak ada menimbulkan reaksi stres kerja dalam faktor ketaksaan peran dengan reaksi seperti kemarahan (agresi), kecemasan, gangguan kognitif, apati dan depresi saat bekerja di lapangan maupun diperkantoran. Membangun kesehatan kerja dengan langkah pengendalian atau manajemen stres untuk tenaga kerja, diantaranya seperti melakukan komunikasi efektif untuk memiliki cukup informasi pada pekerja, prosedur yang diberikan sangat jelas pada setiap pekerja untuk mengendalikan kertaksaan peran, memiliki wadah konsultasi bagi tenaga kerja, kepastian tugas-tugas untuk produktifitas pada tenaga kerja, mengadakan pelatihan mengenai pencegahan dan penganggulangan stres kerja, mengadakan program manajemen stres kerja, dan mengadakan *family gathering*.

Bagi peneliti selanjutnya perlu mengembangkan berbagai aspek yang terkait dan memperluas kajian mengenai faktor pengetahuan, pendidikan, jenis kelamin, usia dan masa kerja, maupun cakupan tentang faktor stres kerja pada populasi dengan jumlah yang lebih besar.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin dan Kepala Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan dan seluruh responden yang telah bersedia atau berpartisipasi sehingga pelaksanaan penelitian ini dapat terlaksana sampai selesai.

**REFERENSI**

1. Ida Setyaningsih. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan Di Pt Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Skripsi Sarjana. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.* Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.
2. Beehr, T. A. (1995). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Routledge.
3. World Health Organization (2014). *Maternal Mortality, Global Health Estimates*. Switzerland By Labour Force Survey Inggris.
4. Staff, C. I. A. (2012). *Work is Top Trigger of Stress for Asia Pacific Workers*.
5. Republik. (2015). Komunitas Berani Jadi Miliarder *“Survei Membuktikan Banyak Pekerja Di Kota-Kota Besar Stress Memuncak”.* [Online]. (diupdate 20 April 2015). <https://republikbjm.wordpress.com>. [diakses 10 April 2021]
6. Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. (2021)*. Profil Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.*
7. Leka, S. (2004). *Protecting Workers’ Health Series No. 3 Work Organization & Stress. WHO Library Cataloguing in Publication Data.* [www.who.int/occupational\_health/publications/pwh3rev.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf). [diakses 10 April 2021].
8. Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.
9. Yuliani, Indah., & Fitrimiranti, (2020). Faktor*-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja di Area Stationery*. Jurnal Antara Keperawatan, Vol.3, No.3, September - Desember 2020. ISSN : 2686 – 4614.
10. Manabug, Apriliani R, Suoth, Lery F & Worouw Finny. (2018). *Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di Pt. Pertamina TBBM Bitung.* Jurnal KESMAS, Vol.7, No.5, 2018.
11. Robbins, P. Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
12. Prabowo, Yudha Fandy. (2009). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Industri Mebel Pt. Chia Jiann Indonesia Furniture Di Wedelan Jepara Tahun 2009*. Skripsi Sarjana. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri, Semarang.
13. Marchelia. (2014). *Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 02. No. 01. Januari 2014.
14. fMacan, Habali Humam. et al., (2017). *Hubungan Stresor Kejadian Stres pada Mahasiswa Kepaniteraan Klinik.* J Agromed Unila, Vol.4, No2, Desember 2017, 314.
15. Munandar A. S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press).
16. Indrawan, R. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Dengan Ketidakpastian Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Air Mancur Karanganyar).* Universitas Sebelas Maret.
17. Karima, Asri. (2014). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di Pt X.* Skripsi Sarjana. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK). Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
18. Rachman, Satrio Budi Prakosa. (2017). *Faktor Determinan Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pt Indogravure.* Skripsi Sarjana. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
19. Hermita. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pongkp.* Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar.
20. Nurazizah. (2017). *Faktor-Faktor berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Inap kelas III RS X Jakarta.* Skripsi Sarjana. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
21. Habibi, J dan Jefri. (2018). *Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export.* Journal of Nursing and Public Healt, Volume 6 no. 2, Oktober 2018.
22. Yasa, I. W. M. (2017). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Bali.* Jurnal Ekonomi & Bisnis, 4 (1), 38-57.