

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik itu organisasi besar maupun kecil. Mereka merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, serta menjaga mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan saat ini.¹ Oleh sebab itu banyak instansi yang mulai dengan serius membangun dan mengembangkan tenaga kerjanya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah orang-orang yang memiliki keahlian dan pengalaman yang cukup untuk berkontribusi pada organisasi. Suatu lembaga tidak dapat berfungsi apabila sumber daya manusia yang ada tidak pandai melaksanakan tugasnya dengan baik.²

Dalam sebuah lembaga, pengelolaan sumber daya ialah bagian yang saling terkait dalam kontinum kinerja. Beragamnya sumber daya dalam suatu organisasi menimbulkan berbagai permasalahan antara sesama rekan kerja maupun antara pimpinan dan karyawan.³ Manusia sering aktif dan mendominasi disetiap aktivitas organisasi, sebab manusia merupakan perencana, pelaku, pembuat dan penentu agar suatu organisasi dapat memiliki suatu tujuan yang akan dicapai. Tujuan tidak dapat tercapai jika tidak ada peran aktif karyawan,

¹Susilo Susiawan and Abdul Muhid, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi," *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 4, no. 03 (2015): 304–313.

²Diah Pranitasari and Chondro Rini Kusumawardani, "Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja," *Media Manajemen Jasa* 9, no. 1 (2021): 49–69, doi: <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970>.

³Viki Intanasari and Sandi Eka Suprajang, "Analisis Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Investa Motor Blitar Melalui Kinerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 1, no. 1 (2016): 65–77.

meskipun perangkat perusahaan sudah sangat canggih. Mengelola karyawan itu tidak mudah dan rumit, sebab mereka memiliki pemikiran, rasa, status, keinginan dan latar belakang berbeda yang mereka bawa ke dalam organisasi.⁴ Karyawan memiliki peran penting dalam sebuah organisasi untuk menentukan apakah tujuan organisasi tersebut dapat tercapai atau tidak. Agar perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif dan komitmen tinggi untuk pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Bakker & Demerouti, yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kuat dengan pekerjaannya dapat membantu perusahaan maju dan berkembang.⁵ Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai rasa terikat (*engaged*).

Work engagement atau keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan bermanfaat terkait pekerjaan yang ditandai dengan dedikasi, semangat dan penyerapan.⁶ Dedikasi berarti berkomitmen penuh terhadap suatu pekerjaannya dan mengalami pengalaman yang signifikan, antusias, dan menantang. Semangat kerja yang tinggi berarti stamina dan daya tahan yang besar ketika melakukan pekerjaan. Sedangkan penyerapan mendalam pada pekerjaan menunjukkan konsentrasi dan kebahagiaan yang lebih besar seakan terikat pada pekerjaannya.⁷

⁴Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009).

⁵Arnold B. Bakker and Evangelia Demerouti, "Towards a Model of Work Engagement," *Career Development International* 13, no. 3 (2008): 209–223.

⁶Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, and Marisa Salanova, "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study," *Educational and Psychological Measurement* 66, no. 4 (2006): 701–716.

⁷Wilmar B. Schaufeli and Arnold B. Bakker, "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study," *Journal of Organizational Behavior* 25, no. 3 (2004): 293–315.

Work engagement ini sangat penting dalam lingkungan seperti laboratorium, di mana konsistensi, ketelitian dan komitmen kerja yang tinggi dapat berdampak besar pada hasil dan keselamatan kerja. Penelitian oleh Bakker dan Demerouti menunjukkan bahwa *engagement* yang tinggi berkaitan dengan produktivitas dan kepuasan kerja.⁸

Work engagement dapat menurun jika sebuah instansi menuntut banyak dari karyawan untuk mencapai tujuan tanpa memperhatikan kesejahteraan mereka, yang akhirnya mengakibatkan penurunan semangat kerja. Selain itu, klasifikasi pekerjaan yang tidak jelas dapat menyebabkan pemanfaatan sumber daya yang tidak optimal. Memberikan pekerjaan dari divisi lain yang bukan merupakan tugasnya menambah stres kerja karyawan. Bekerja di bawah tekanan mempengaruhi kinerja karyawan, dan kurangnya evaluasi karyawan juga berdampak pada loyalitas mereka dalam mencapai tujuan instansi.⁹

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Halim dalam penelitian Diah Restu Ayu memperjelas situasi pekerja Indonesia, yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia yang sangat *engaged*. Selain itu, 17% merasa tidak *engaged*, sehingga dapat mengganggu produktivitas dan kinerja. Selain itu, 23% berpendapat bahwa mereka tidak menerima dukungan selama bekerja atau tergolong karyawan yang hampir tidak *engaged*. Sisanya diklasifikasikan sebagai kelompok yang memisahkan diri.¹⁰

⁸Bakker, Arnold B, and Evangelina Demerouti, "Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward," *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (3) 2017: 273–285.

⁹Intanasari and Suprajang, "Analisis Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Investa Motor Blitar Melalui Kinerja Sebagai Variabel Intervening."

¹⁰Diah Restu Ayu, Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati, "Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 1, no. 1 (2015): 12–22.

Pengorganisasian yang baik dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pada instansi juga mempengaruhi keharmonisan lingkungan. Faktor-faktor pribadi dan organisasi, seperti stres, dapat mempengaruhi *work engagement*.¹¹ Penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli dkk, menunjukkan bahwa stres berhubungan negatif dengan *work engagement*.¹² Stres kerja merupakan masalah yang kian mendesak dalam lingkungan modern.

Menurut Lazarus dan Folkman, stres kerja diartikan sebagai respon fisik dan emosional yang timbul ketika tekanan kerja yang dirasakan melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya.¹³ Selain itu, stres juga dapat berdampak negatif terhadap kesehatan yang tidak diinginkan oleh organisasi, seperti niat untuk berhenti, ketidakhadiran, pengunduran diri, serta dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan.¹⁴

Stres berasal dari berbagai sumber, termasuk beban kerja yang tinggi, tuntutan akurasi dan kecepatan, serta tekanan untuk mematuhi regulasi keselamatan dan kesehatan yang ketat. Studi terkini menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya mempengaruhi kesehatan mental karyawan tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas kerja mereka, yang dalam konteks laboratorium kesehatan dan keselamatan kerja (Lab K3), bisa memiliki konsekuensi serius.¹⁵

¹¹Elena Fiabane et al., "Work Engagement and Occupational Stress in Nurses and Other Healthcare Workers: The Role of Organisational and Personal Factors," *Journal of Clinical Nursing* 22, no. 17–18 (2013): 2614–2624.

¹²Jari J. Hakanen, Arnold B. Bakker, and Wilmar B. Schaufeli, "Burnout and Work Engagement among Teachers," *Journal of School Psychology* 43, no. 6 (2006): 495–513.

¹³Lazarus, Richard S, and Susan Folkman, "Stress, Appraisal, and Coping," New York: Springer (1984).

¹⁴Daniel C. Ganster and Christopher C. Rosen, *Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review*, *Journal of Management*, vol. 39, 2013.

¹⁵Kim J Young and Lee H Soo, "The Dual Effects of Job Stress on Work Engagement in Laboratory Settings," *Journal of Applied Psychology* (2024).

Di era modern ini, stres kerja telah menjadi topik yang sering dibahas dalam literatur psikologi organisasi, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang sulit seperti lab K3. Dengan tuntutan kinerja yang tinggi dan potensi risiko, lab K3 merupakan lingkungan yang ideal untuk mempelajari hubungan antara stres kerja dan *work engagement*. Stres kerja yang dialami oleh karyawan di lingkungan seperti itu tidak hanya menimbulkan tantangan fisik tetapi juga psikologis, yang berdampak besar pada tingkat *engaged* mereka dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dinamika hubungan ini dan memberikan perspektif baru dalam manajemen sumber daya manusia di lab K3.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan subjek pertama pada bagian administrasi di laboratorium kesehatan dan keselamatan kerja :

“Pekerjaan yang dilakukan administrasi biasanya mengerjakan surat masuk dan surat keluar. Kesulitan yang dihadapi yaitu memiliki beberapa pekerjaan lebih dari satu, seringkali mendapatkan pekerjaan disaat yang bersamaan dan deadline diwaktu yang sama, dan itu menghamabat pekerjaan awal yang diberikan tetapi hal tersebut tidak terlalu membebani, terkadang saya kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan urusan luar pekerjaan”.¹⁶

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan subjek kedua pada bagian analis kimia di laboratorium kesehatan dan keselamatan kerja :

“Pekerjaan pada bagian analis kimia biasanya Menganalisa sampel udara dan emisi di lingkungan kerja. Dalam kondisi tertentu pernah mengalami lebih dari satu jabatan atau tugas karena delegasi dari atasan saat tugas luar atau cuti, waktu yang diberikan juga cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan ketika merasa tugas sudah terlalu banyak saya membagi pekerjaan tersebut kepada rekan yang lain jika tidak mampu mengerjakan semuanya”.¹⁷

¹⁶MP, "Karyawan Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja: Wawancara" (25 April 2024).

¹⁷MB, "Karyawan Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja: Wawancara" (27 April 2024).

Berdasarkan hal tersebut yaitu dengan mengemban tanggung jawab yang besar untuk pekerjaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki *work engagement* yang tinggi. *Work engagement* yang tinggi kemudian juga dapat memotivasi karyawan dalam mengatasi stres kerja yang dialami.

Dengan begitu, menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana stres kerja mempengaruhi *engagement*. Menariknya, penelitian tentang hubungan antara stres kerja dan *work engagement* telah memberikan hasil yang bervariasi. Beberapa peneliti, seperti Hakanen dan Roodt, menemukan bahwa stres kerja dapat menurunkan tingkat *engagement*.¹⁸ Namun, ada juga bukti yang menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, stres kerja bisa memotivasi karyawan untuk lebih *engaged*, seperti yang dijelaskan dalam teori Yerkes Dodson mengenai hubungan antara performa dan tekanan.¹⁹

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Zhao, ditemukan bahwa karyawan laboratorium yang menunjukkan tingkat *engagement* tinggi cenderung memiliki persepsi yang lebih positif tentang dukungan organisasi dan kebijakan keselamatan.²⁰ Ini menunjukkan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan lingkungan kerja, selain faktor internal seperti motivasi dan sikap individu. Hubungan antara stres kerja dan *work engagement* merupakan area penelitian yang beragam. Dalam konteks lab K3, hubungan ini mungkin lebih kompleks. Sebagai contoh, dalam penelitian

¹⁸Hakanen, Jari J and Gideon P Roodt, "Using the Job Demands-Resources Model to Predict Engagement: Analysing a Conceptual Model", Dalam *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, ed. Arnold, B Bakker and Michael P. Laiter (New York: Psychology Press, 2010).

¹⁹Yerkes M Robert and Dodson D John, "The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit-Formation," *Journal of Comparative Neurology and Psychology* 18 (1908): 459–482.

²⁰Zhao, X., et al, "The Role of Organizational Support in the Relationship Between Job Demands and Work Engagement," *Industrial Health* 60 (2022): 123–134.

yang dilakukan oleh Kim dan Lee, ditemukan bahwa stres kerja dapat memiliki efek pada *engagement*: di satu sisi, tekanan yang wajar dapat meningkatkan fokus dan dedikasi, tetapi di sisi lain, stres berlebihan dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja.²¹

Dalam konteks lab K3, stres kerja dapat berasal dari sumber yang unik dan kompleks. Misalnya, karyawan dihadapkan pada tekanan menyelesaikan tugas dengan tingkat akuracsi yang tinggi dan pemberian tugas yang sering dalam waktu terbatas. Menurut studi terbaru oleh Patel dan Cooper, tekanan ini tidak hanya meningkatkan risiko kesalahan tetapi juga dapat memicu stres psikologis yang berkelanjutan.²² Lebih lanjut, risiko terpapar bahan berbahaya dan kebutuhan untuk mematuhi protokol keselamatan yang ketat menambah beban psikologis yang dirasakan oleh karyawan khususnya di lingkungan lab K3.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan ini lebih lanjut dalam *setting* lab K3, yang memiliki tantangan dan tekanan unik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana stres kerja mempengaruhi *work engagement* khususnya di lingkungan lab K3. Dengan pemahaman ini, organisasi bisa mengembangkan strategi manajemen stres yang lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pembuat kebijakan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan meningkatkan *work engagement* di tengah tekanan kerja.

²¹Kim J Young and Lee H Soo, "The Dual Effects of Job Stress on Work Engagement in Laboratory Settings," *Journal of Applied Psychology*. Terbitan Mendatang (2024).

²²Patel, Sanjay, and Cary L. Cooper, "Occupational Stress in the Laboratory: A Study on the Impact of Time Pressure and Accuracy Demands," *Journal of Occupational Health Psychology*. Terbitan Mendatang (2023).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian tentang stres kerja dan *work engagement* pada karyawan lab K3 dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan *Work Engagement* pada Karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Lab K3) Provinsi Kalimantan Selatan”

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan laboratorium kesehatan dan keselamatan kerja ?
2. Seberapa besar tingkat *work engagement* pada karyawan laboratorium kesehatan dan keselamatan kerja provinsi kalimantan selatan ?
3. Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan *work engagement* pada karyawan laboratorium kesehatan dan keselamatan kerja provinsi kalimantan selatan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menjelaskan tingkat stres kerja pada karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Mengetahui dan menjelaskan tingkat *work engagement* pada karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.
3. Mengetahui dan menjelaskan hubungan stres kerja dengan *work engagement* pada karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

D. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan yang berkontribusi pada pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam peminatan psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara stres kerja dan *work engagement*. Penelitian ini juga diharapkan mampu menambah literatur khususnya untuk industri laboratorium kesehatan dan keselamatan kerja, yang mungkin memiliki karakteristik unik terkait stres kerja dan *work engagement*, serta diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk perkembangan penelitian selanjutnya mengenai stres kerja dan *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Instansi

Manfaat bagi instansi adalah dari penelitian ini dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengurangi stres yang terkait dengan pekerjaan

b. Manfaat Bagi Karyawan

Manfaat bagi karyawan adalah dengan adanya penelitian ini, yaitu menyediakan pengetahuan dan metode yang efisien dalam menangani stres kerja, sehingga karyawan dapat mengurangi efek buruknya dan meningkatkan *work engagement* mereka.

c. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya adalah untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman yang baru mengenai hubungan stres kerja dan *work*

engagement, selain itu juga dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya untuk dapat memeperdalam dan mendapatkan data yang akurat.

E. Definisi Operasional

1. Stres Kerja

Menurut Taylor, stres kerja merupakan emosi negatif yang mempengaruhi aspek psikologis, fisiologis, dan perilaku individu dalam beradaptasi terhadap lingkungan atau peristiwa yang penuh tekanan, mengancam, dan berbahaya. Stres juga dikatakan gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan atau tuntutan hidup yang dipengaruhi oleh lingkungan. Taylor mengemukakan stres kerja dengan beberapa aspek yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku.²³ Stres kerja pada penelitian ini yaitu kondisi karyawan ketika sedang bekerja dan mengalami sebuah tekanan yang berlebihan.

2. *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker berpendapat bahwa *work engagement* diartikan sebagai sesuatu yang bersifat positif terkait dalam pekerjaan yang mencakup pemikiran tentang hubungan antara karyawan ataupun pegawai dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi mereka akan mengalirkan seluruh pikiran dan energi ke dalam pekerjaan, serta bekerja dengan lebih semangat. Mereka akan berusaha mencapai mencapai hasil yang maksimal dan akan mengambil keputusan untuk melakukan koreksi

²³Shelley E Taylor, *Health Psychology*, 10th ed. (New York: McGraw-Hill Education, 2018).

jika diperluka. Schaufeli & Bakker mengemukakan *work engagement* dengan beberapa aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.²⁴

Work engagement yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kondisi karyawan didalam suatu organisasi yang mana dalam organisasi tersebut ketika karyawan terikat dengan pekerjaan dan karyawan tersebut merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.

F. Penelitian Terdahulu

1. Muchtadin dan Zelvy Emmelya Sundary yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bakti Timah Medika”, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif kuantitatif, korelasi sederhana, dan korelasi ganda. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif dan kuat dengan *work engagement*. Sementara itu, stresor kerja memiliki korelasi negatif dan lemah terhadap *work engagement*. Motivasi dan stres kerja secara bersama-sama juga memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Berdasarkan hasil ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan meningkatkan tunjangan, memberikan kebebasan dalam mengatur jadwal kerja, dan memberikan fleksibilitas dalam cara bekerja

²⁴Schaufeli W, B, Bakker A, B, and Salanova M, “The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study.,” *Educational and Psychological Measurement* 4, no. 66 (2006): 701–716.

sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan terlibat lebih dalam dengan pekerjaannya.²⁵

2. Cut Idawani, Said Musnadi, dan Mahdani Ibrahim yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Work Engagement* dan Implikasinya Pada Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh”. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modelling (SEM) dengan bantuan program Amos. Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja, stres kerja, keterikatan kerja, dan kinerja organisasi berpengaruh terhadap *work engagement*. Nilai parameter estimasi untuk pengaruh stres kerja terhadap *work engagement* menunjukkan nilai CR sebesar 2,371 dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan CR yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* dalam konteks penelitian ini.²⁶
3. Diah Pranasari dan Chondro Rini Woro Kusumawardani yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Etika Kerja”. Metode yang digunakan dalam

²⁵Muchtadin and Zelvy Emmelya Sundary, “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bakti Timah Medika,” *Psikologi Teori dan Terapan* 14, no. 2 (2023): 161–173.

²⁶Mahdani Ibrahim Cut Idawani, Said Musnadi, “Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Work Engagement Dan Implikasinya Pada Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh,” *Jurnal Magister Manajemen* 2, no. 3 (2018): 264–271.

penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei menggunakan angket. Berdasarkan hasil dan pembahasan, ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work engagement* karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar -6,3%..²⁷

4. Rengganis Putri Pratami yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Work Engagement* Karyawan di Masa Pandemi Covid19”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel purposive sampling. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *work engagement* karyawan sebesar 30,5%. Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap *work engagement*, yang dinyatakan sebagai 0,0%. Secara simultan, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *work engagement* sebesar 31,1%, sementara 68,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut mungkin mencakup variabel seperti usia dan masa kerja karyawan.²⁸
5. Chiedu Eseadi, Badan Amal Neejide Onyishi, Osita Victor Ossai yang berjudul “*Influence of Occupational Stress on Work Engagement among Nigerian Library Personnel*”. Metodologi survei deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa petugas perpustakaan mengalami stres kerja yang tinggi, yang menunjukkan tingkat *work engagement* yang sangat rendah. Sebaliknya, mereka yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah

²⁷Pranitasari and Kusumawardani, “Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja.”

²⁸Muchtadin and Sundry, “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bakti Timah Medika.”

menunjukkan peningkatan tingkat *work engagement* dalam pekerjaan secara signifikan. Data menunjukkan bahwa petugas perpustakaan perempuan dilaporkan mengalami lebih banyak stres kerja dibandingkan petugas perpustakaan laki-laki dan perbedaan rata-ratanya signifikan secara statistik, $T(74) = -3,416$, $p = 0,001$.

G. Hipotesis Penelitian

a. Hipotesis Null (H₀)

Tidak terdapat hubungan antara stres kerja terhadap *work engagement* pada karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

b. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat hubungan antara stres kerja terhadap *work engagement* pada karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

H. Sistematika Penelitian

Bab I: Pendahuluan bagian dari laporan penelitian yang memaparkan latar belakang masalah, fokus masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional variabel, tinjauan pustaka mengenai penelitian sebelumnya, serta ruang lingkup penulisan penelitian.

Bab II: Kajian Teori dan Kerangka Pikir. Bab ini berisi mengenai penjelasan tinjauan teoritis yang menjadi pokok pembahasan mengenai masalah dan kerangka pikir penelitian. Pada penelitian ini adalah mengenai stres kerja dan *work engagement*.

Bab III: Metode Penelitian. Pada bab ini didalam nya mengenai jenis penelitian, lokasi yang dipilih, subjek dan objek, populasi dan sampel.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan adalah bagian dari laporan penelitian yang mencakup gambaran umum tentang lokasi penelitian, analisis data, serta pembahasan mengenai masalah penelitian dan hasil dari data yang sudah dianalisis.

Bab V: Penutup. Pada bab ini didalamnya mengenai kesimpulan serta saran sebagai penutup sesuai pembahasan yang telah dijelaskan oleh peneliti.