

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Gambaran Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja terletak di Jl. Brigjen H. Hasan Basry No. 56 Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 0143 Tahun 2017, lab K3 memiliki tugas untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional Departemen Personalia dan Imigrasi dalam bidang pengujian, fasilitasi, supervisi, konsultasi, serta pelayanan bimbingan teknis yang terkait dengan kebersihan perusahaan, ergonomi, kesehatan pekerjaan, dan keselamatan kerja.

Laboratorium Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lab K3) bertujuan untuk mengurangi atau menghilangkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas polusi. Pada akhirnya, hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kerugian materi dan korban jiwa, tetapi juga dapat mengganggu proses kerja, merusak lingkungan, dan berdampak negatif pada masyarakat secara keseluruhan.¹

¹Profil Laboratorium Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Provinsi Kalimantan Selatan (Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan (2023), <https://siprola.kalselprov.go.id/?fbclid=Paaabhwcrgslgxqufgdgp07gm1copihlc-EN620kqXUprg-Nhxvu1azr0ua>.

2. Visi dan Misi Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

a. Visi

Membuat kondisi dan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan damai sehingga tenaga kerja dapat sejahtera dan produktif melalui hubungan pekerja-manajemen yang harmonis.

b. Misi

- 1) Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan selamat
- 2) Menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif
- 3) Terbentuknya laboratorium yang bermutu dan terpercaya
- 4) Membentuk hubungan yang harmonis
- 5) Terbentuknya sistem informasi lab K3

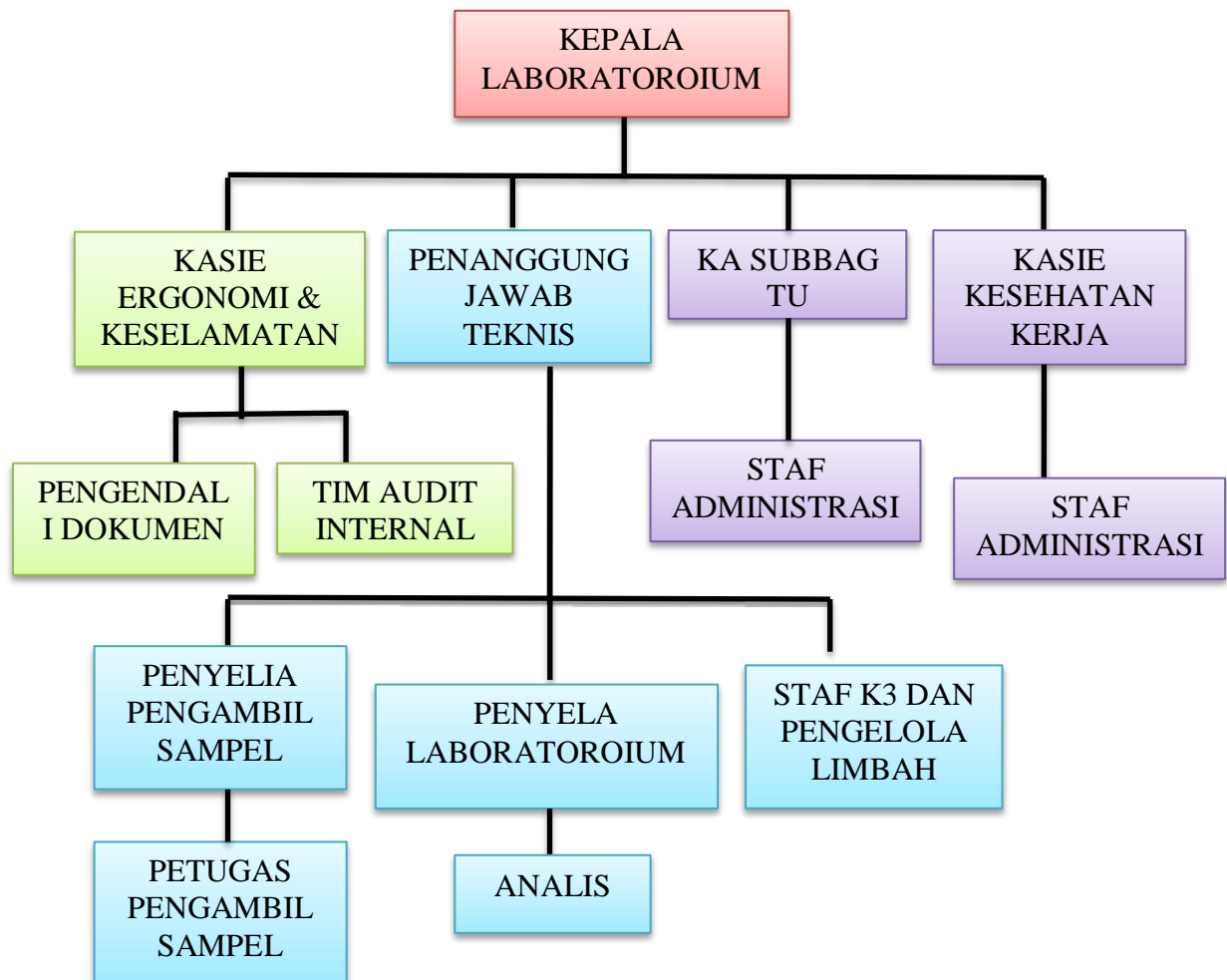
c. Fungsi Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

- 1) Penyiapan, koordinasi, bimbingan dan perencanaan teknis program pengujian, fasilitasi, supervisi, konsultasi dan bimbingan pelayanan teknis di bidang higiene perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja;
- 2) Program penyiapan, koordinasi, pelatihan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan terhadap pelaksanaan promosi, pengawasan, konsultasi dan bimbingan teknis di bidang kebersihan perusahaan.
- 3) Penyiapan program, koordinasi, pelatihan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan terhadap pelaksanaan fasilitasi, supervisi, penyuluhan dan bimbingan teknis kebersihan perusahaan.

- 4) Penyiapan program, koordinasi, pelatihan, pengaturan, pengendalian dan supervisi pelaksanaan fasilitasi, supervisi, konsultasi dan bimbingan teknis di bidang ergonomi/sistem atau desain kerja perusahaan.
- 5) Penyiapan, koordinasi, pengaturan, pengendalian dan pelaksanaan promosi, supervisi, konsultasi dan bimbingan teknis kesehatan kerja.
- 6) Penyiapan, koordinasi, pelatihan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan, pengawasan, konsultasi dan pelaksanaan bimbingan teknis promosi keselamatan kerja.
- 7) Pembinaan, pengaturan dan pengendalian administratif

3. Struktur Organisasi Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

SKEMA 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PENGUJIAN LAB K3



4. Data Ketenagakerjaan Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan

Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan saat ini memiliki 51 pegawai, yang terdiri dari 13 pegawai ASN dan 38 pegawai non-ASN. Data kepegawaian adalah sebagai berikut:

TABEL 4.1 DATA KETENAGAKERJAAN LAB K3 PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

No.	Golongan	Jumlah
1	IV	2
2	III	11
3	II	-
4	1	1
5	Non ASN	37
Jumlah		51

Sumber: Data Sekunder Lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2024

B. Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan uji *try out* terpakai dengan menggunakan dua variabel yaitu, stres kerja dan *work engagemen*. Sebelum melakukan uji *try out* terpakai, instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan *Expert Judgment*, dalam penelitian ini melibatkan satu orang psikolog yaitu Dr. Taufik Hidayat, M.Kes. Psikolog.

Proses *try out* terpakai atau uji coba instrumen terpakai dilakukan pada Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan dengan membagikan kuesioner secara tatap muka menggunakan kertas yang diisi oleh 51 karyawan lab K3.

1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu tes atau skala dapat secara akurat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Instrumen tes yang menghasilkan data yang tepat dan menggambarkan variabel yang diukur dengan benar dikatakan memiliki validitas tinggi. Sebuah alat tes dianggap akurat jika mampu mengukur dengan benar dan cermat. Namun, jika tes menghasilkan data

yang tidak relevan dengan tujuan pengukurannya, maka dikatakan memiliki validitas rendah.

Untuk menentukan apakah suatu item pernyataan valid, digunakan rumus $df = N - 2$. Dengan menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Jika hasil analisis dengan *SPSS* menunjukkan nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai *pearson correlation* kurang dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

a. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang digunakan oleh peneliti berjumlah 50 item, yang mana setelah dilakukan try out terpakai dan modifikasi item, dilakukan pengecekan validitas menggunakan *SPSS Statistic 26 for windows*, didapat hasil item yang valid sebanyak 40 item dan tidak valid sebanyak 10 item.

TABEL 4. 2 BLUEPRINT SKALA STRES KERJA SETELAH UJI COBA TERPAKAI

No.	Aspek	No Item		Total
		Item Valid	Item Gugur	
1	Psikologi	1, 3, 6, 8, 9, 17,19,22, 24, 27, 32, 34,33, 35, 36, 37, 39, 41, 42,	10	20
2	Fisiologis	4, 5, 7, 14, 26, 28, 30, 31	2, 11, 25	11
3	Perilaku	12, 15, 16, 20, 21, 23, 38, 40, 44, 46, 48, 49, 50	13, 18, 29, 43, 45, 47	19
Total		40	10	50

b. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* yang digunakan oleh peneliti berjumlah 9 item, yang mana setelah dilakukan try out terpakai dan modifikasi item, dilakukan pengecekan validitas menggunakan *SPSS Statistic 26 for windows*, didapat hasil item semua valid sebanyak 9 item.

TABEL 4. 3 BLUEPRINT SKALA *WORK ENGAGEMENT* SETELAH UJI COBA TERPAKAI

No.	Aspek	No Item		Total
		Item Valid	Item Gugur	
1	<i>Vigor</i>	1, 2, 5	-	3
2	<i>Dedication</i>	3, 4, 7	-	3
3	<i>Absorption</i>	6, 8, 7	-	3
Total		9	-	9

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang di terjemahkan dari kata *reliability* adalah konsep yang mengacu pada sejauh mana hasil dari suatu alat tes atau proses pengukuran dapat dipercaya dan konsisten dari waktu ke waktu. Ini berarti bahwa jika alat tes atau pengukuran dilakukan beberapa kali pada kondisi yang sama, hasil yang diperoleh akan relatif sama. Reliabilitas mencerminkan konsistensi, stabilitas, dan keterpercayaan hasil pengukuran.² Nilai reliabilitas berkisar dari 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat konsistensi yang lebih besar. Umumnya, nilai reliabilitas sebesar 0,7 dianggap memuaskan dan menunjukkan

²Saifudin Azwar, *Reliabilitas Dan Validitas*, IV. (Yogyakarta, 2019).

bahwa alat pengukur tersebut cukup andal untuk sebagian besar keperluan penelitian.³

TABEL 4. 4 HASIL UJI RELIABILITAS SKALA STRES KERJA DAN *WORK ENGAGEMENT*

Instrumen	Indeks Reliabilitas
Stres Kerja	0.919
<i>Work Engagement</i>	0.880

Berdasarkan pengertian yang dipaparkan pada teori diatas, nilai *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas skala stres kerja sebesar 0.919 dan pada skala *work engagement* sebesar 0.880. Hasil uji reliabilitas kedua skala mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, artinya masing-masing skala dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengambilan data.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas sama-sama berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, digunakan analisis statistik dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, yaitu salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 26 for Windows*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

³Jum Nunnally and Ira Bernstein, *Psychometric Theory*, ed 3. (New York: McGraw-Hill, 1994).

TABEL 4. 5 UJI NORMALITAS

Tests of Normality			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Statistic	Df	Sig.
stres kerja	.087	51	.200*
<i>work engagement</i>	.133	51	.24

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil $0,200 > 0,05$ pada variabel stres kerja, dan variabel *work engagement* diperoleh nilai signifikansi $0,24 > 0,05$. Maka dari itu, kedua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menilai apakah ada hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini memastikan bahwa asumsi linearitas dalam analisis regresi terpenuhi, sehingga model yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang akurat dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, pengujian linearitas dilakukan menggunakan *Test for Linearity* pada aplikasi *SPSS Statistics 26 for Windows* dengan taraf signifikansi 0,05. Hubungan antara dua variabel dianggap linear jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Selain itu, asumsi linearitas juga dianggap terpenuhi jika nilai *deviation from linearity* lebih besar dari $\alpha = 0,05$.⁴ Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

⁴Imelda Thein, Berno Benigno Mitang, and Yunita Exalensi Putri Bere, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka," *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen* 3, no. 3 (2021): 28–36.

TABEL 4. 6 UJI LINIERITAS

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>work engagemant</i> * stres kerja	Between Groups	(Combined) 271.436	31	8.756	.660	.852
		Linearity	1	104.332	7.858	.011
		Deviation from Linearity	167.104	30	5.570	.420
	Within Groups	252.250	19	13.276		
	Total	523.686	50			

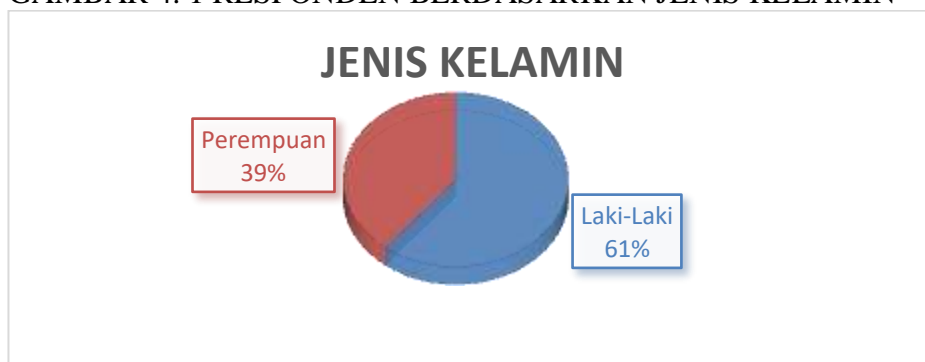
Berdasarkan hasil uji yang menunjukkan nilai deviation from linearity sebesar 0,984, yang lebih besar dari nilai alpha (0,05), dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) dan variabel *work engagemant* (Y) memiliki hubungan yang linear.

D. Analisis Data Penelitian

1. Karakteristik Responden Penelitian

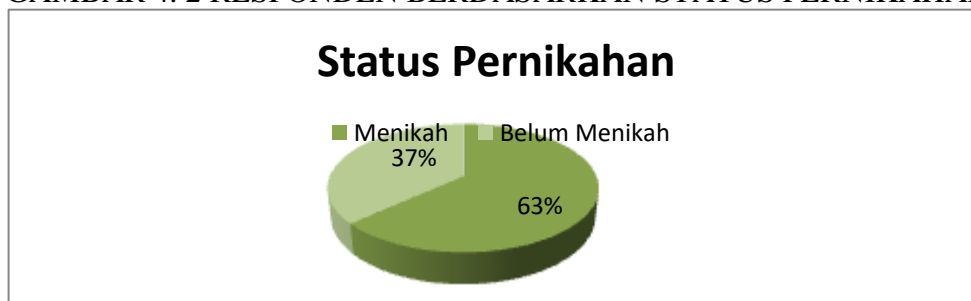
Sebanyak 51 responden berpartisipasi dalam penelitian, termasuk karyawan lab K3 Provinsi Kalimantan Selatan. Karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan data primer yang dikumpulkan dengan mengisi kuesioner penelitian. Ciri-ciri responden antara lain:

GAMBAR 4. 1 RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN



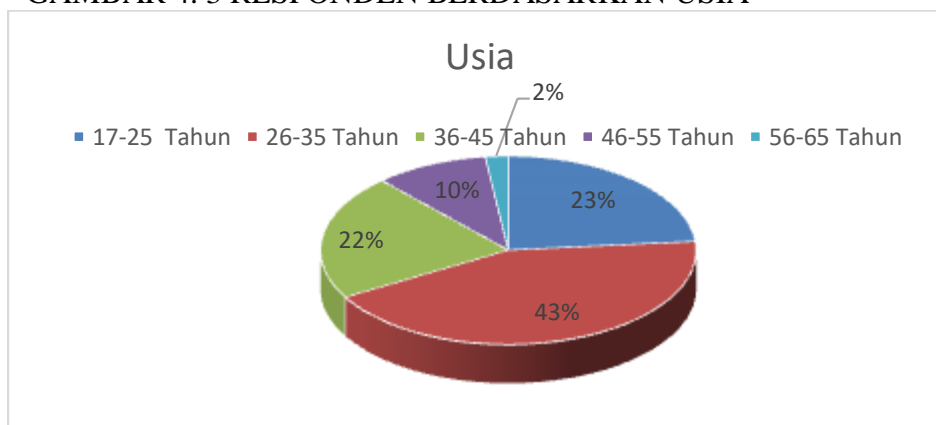
Melihat grafik tersebut, terlihat bahwa dari 51 responden, 31 karyawan (61%) adalah laki-laki dan 20 karyawan (39%) adalah perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki.

GAMBAR 4. 2 RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN



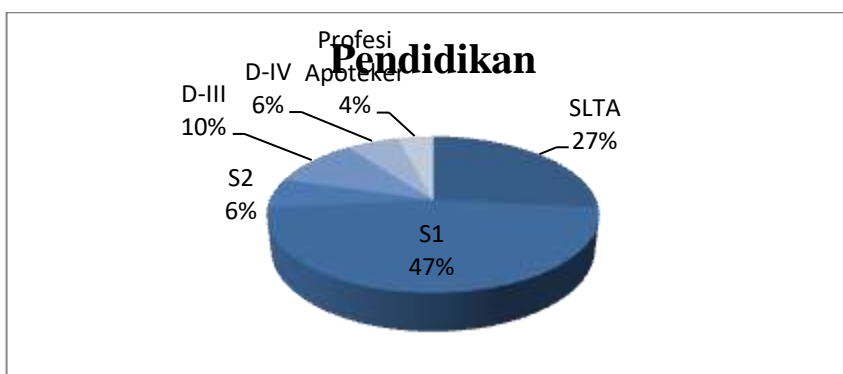
Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa dari 51 orang responden, sebanyak 32 orang yaitu sudah terikat dengan pernikahan dengan persentase sebesar 63% dan sebanyak 19 orang yang belum terikat dengan pernikahan dengan persentase sebesar 37%.

GAMBAR 4. 3 RESPONDEN BERDASARKAN USIA



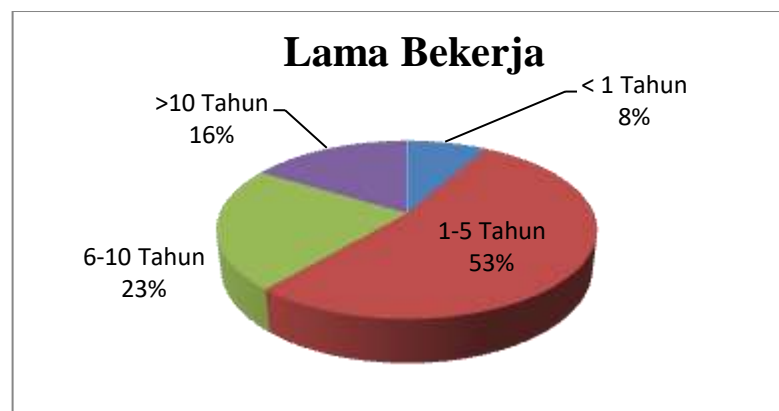
Pada diagram tersebut menunjukkan bahwa dari 51 orang responden, sebanyak 12 orang berusia 17-25 tahun dengan persentase sebesar 23%, 22 orang berusia 26-35 tahun dengan persentase sebesar 43%, 11 orang berusia 36-45 tahun dengan persentase sebesar 22%, 5 orang berusia 46-55 tahun dengan persentase sebesar 10%, dan 1 orang berusia 56-65 tahun dengan persentase sebesar 2%.

GAMBAR 4. 4 RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN



Menurut diagram, dari 51 responden, 15 orang dengan persentase (27%) memiliki pendidikan formal SLTA, 23 orang dengan persentase (47%) memiliki pendidikan formal S1, 3 orang dengan persentase (6%) memiliki pendidikan S2, 5 orang dengan persentase (10%) memiliki pendidikan D-III, 3 orang dengan persentase (6%) memiliki pendidikan D-IV, dan 2 orang dengan persentase (4%) memiliki pendidikan profesi apoteker.

GAMBAR 4. 5 RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA



Menurut diagram, dari 51 responden, 4 orang dengan persentase (8%) telah bekerja kurang dari setahun, 27 orang dengan persentase (53%) telah bekerja selama 1-5 tahun, 12 orang dengan persentase (23%) telah bekerja selama 6-10 tahun, dan 8 orang dengan persentase (16%) telah bekerja lebih dari 10 tahun.

2. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis deskriptif adalah teknik statistik yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan meringkas data tanpa melakukan kesimpulan atau inferensi lebih lanjut tentang populasi yang lebih besar. Fokus utama dari analisis deskriptif adalah untuk menyediakan gambaran umum tentang karakteristik data yang telah dikumpulkan.⁵

Pengkategorian nilai hitung masing-masing variabel, peneliti menggunakan rumus, sebagai berikut:

Rendah = $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

Sedang = $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Tinggi = $X \geq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

⁵Paul Newbold, William L. Carlson, and Betty M. Thorne, *Statistics for Business and Economics*, ed 5. (Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall, 2003)

Keterangan:

X : Skor subjek

Mean : Nilai rata-rata

SD : Standar Deviasi

TABEL 4. 7 HASIL UJI DESKRIPTIF DATA PENELITIAN

	N	Minimum	Maximum	Range	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	51	61	131	70	106.3725	14.84447
<i>Work Engagement</i>	51	19	34	15	25.7451	3.23631
Valid N (listwise)	51					

Nilai minimum dari variabel stres kerja adalah 61 dan nilai maksimum dari variabel stres kerja adalah 131. Rata-rata (mean) dari variabel stres kerja adalah 106,3 dengan standar deviasi sebesar 14,8. Sementara itu, nilai minimum dari variabel *work engagement* adalah 19 dan nilai maksimum dari variabel *work engagement* adalah 34. Rata-rata (mean) dari variabel *work engagement* adalah 25,7 dengan standar deviasi sebesar 3,2.

Setelah menghitung menggunakan rumus yang diberikan, kategori untuk setiap variabel ditentukan dan digunakan dalam analisis data pada variabel stres kerja dan *work engagement*.

a. Analisis Data Deskriptif Stres Kerja

Pengelompokan variabel dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Berdasarkan tabel, nilai rata-rata untuk skala stres kerja adalah 106,3 dan nilai standar deviasi adalah 14,8. Hasil pengelompokan skala stres kerja adalah sebagai berikut:

TABEL 4. 8 KATEGORISASI SKALA STRES KERJA

Kategori	Rentang Nilai	F	%
Rendah	$X < 92$	8	15,6 %
Sedang	$92 \leq X < 121$	35	68,6 %
Tinggi	$121 \leq X$	8	15,6 %

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa tingkat stres kerja pada karyawan lab K3 terbagi menjadi tiga kategori rendah 8 dengan persentase (15,6%) responden, kategori sedang (68,6%), dan kategori tinggi 8 (15,6).

b. Analisis Data Deskriptif *Work Engagement*

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel, nilai rata-rata untuk skala *work engagement* adalah 25,7 dan nilai standar deviasi adalah 3,2. Hasil pengelompokan skala *work engagement* adalah sebagai berikut:

TABEL 4. 9 KATEGORISASI *WORK ENGAGEMENT*

Kategori	Rentang Nilai	F	%
Rendah	$X < 22$	7	13,7 %
Sedang	$22 \leq X < 29$	38	74,51 %
Tinggi	$29 \leq X$	6	11,7 %

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat *work engagement* pada karyawan lab K3 dengan kategori rendah sebesar 7 dengan persentase (13,7) responden, kategori sedang 38 dengan persentase (74,51%), dan kategori tinggi 6 dengan persentase (11,7%).

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menemukan kebenaran atau membuat keputusan tentang kebenaran suatu hipotesis berdasarkan bukti yang dikumpulkan dari data. Dengan kata lain, pengujian hipotesis membantu dalam menentukan apakah hipotesis dapat diterima (dikuatkan) atau ditolak berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan.⁶ Pada penelitian ini memakai uji hipotesis dengan koefisien korelasi product moment adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur dan menguji hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel ketika data dari kedua variabel tersebut bersifat sama atau berpasangan.⁷ Pada penelitian ini menguji korelasi antara stress kerja (X) dengan *work engagement* (Y) karyawan. Adapun hipotesis yang diajukan yakni:

1. H₀ : Tidak terdapat hubungan antara stres kerja terhadap *work engagement* pada karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.
2. H(a) : Terdapat hubungan antara stres kerja terhadap *work engagement* pada karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

⁶Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan* (Bandung: Refika Aditama, 2012).

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, 2017.

Adapun hasil yang didapatkan dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4. 10 KORELASI ANTARA STRESS KERJA DENGAN *WORK ENGAGEMENT*

Correlations

		stres kerja	<i>work engegament</i>
stres kerja	Pearson Correlation	1	-.446**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	51	51
<i>work engegament</i>	Pearson Correlation	-.446**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	51	51

Berdasarkan tabel di atas, hasil korelasi *product moment* memiliki koefisien korelasi stress kerja dengan *work engagement* sebesar $0,001 > 0,05$. Koefisien tersebut lebih kecil dari pada nilai sig. (2-tailed) yaitu 0,05 yang artinya H_0 diterima atau disebut terdapat hubungan antara stress kerja terhadap *work engagement* karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

F. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif dimaksudkan untuk menilai seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh setiap aspek pada setiap variabel. Metode penghitungan yang digunakan adalah dengan membagi skor total aspek oleh skor total keseluruhan variabel. Berikut adalah hasil sumbangan efektif dari ketiga variabel tersebut:

1. Sumbangan Efektif Aspek Stres Kerja

Stres kerja terdiri dari 3 aspek utama yang berperan penting dalam penyusunan skala, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Hasil perhitungan sumbangan efektif untuk masing-masing aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Fisiologis} = \frac{2012}{5218} \times 100 = 0,385\%$$

$$\text{Psikologis} = \frac{1099}{5218} \times 100 = 0,216\%$$

$$\text{Perilaku} = \frac{2107}{5218} \times 100 = 0,404\%$$

Hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa nilai kontribusi aspek fisiologis adalah 38,5%, aspek psikologis adalah 21,6%, dan aspek perilaku adalah 40,4% terhadap stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek perilaku memiliki kontribusi yang paling besar terhadap stres kerja.

2. Sumbangan Efektif Aspek *Work Engagement*

Work engagement memiliki 3 aspek yang berperan penting dalam penyusunan skala yaitu, aspek *vigor*, *dedication*, *absorption*. Hasil perhitungan sumbangan efektif *work engagement*, yaitu:

$$\text{Vigor} = \frac{452}{1293} \times 100\% = 0,349\%$$

$$\text{Dedication} = \frac{465}{1293} \times 100\% = 0,359\%$$

$$\text{Absorption} = \frac{396}{1293} \times 100\% = 0,306\%$$

Hasil perhitungan sumbangan efektif aspek *work engagement* menyatakan bahwa nilai aspek *vigor* dengan presentase 0,342%, aspek *dedication* dengan presentase 0,356%, dan aspek *absorption* dengan presentase 0,300%. Maka, dinyatakan bahwa aspek *dedication* memiliki kontribusi yang paling besar terhadap *work engagement*.

G. Pembahasan

Pembahasan selanjutnya dijabarkan tentang gambaran masing-masing variabel yaitu stress kerja dan *work engagement* karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

1. Gambaran tentang Stress Kerja Karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan data yang sudah diperoleh dari pembagian kuesioner, diketahui bahwa tingkat stress kerja karyawan memiliki rata-rata 106 berada dalam kategori sedang. Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan tertekan yang berdampak pada emosi, kondisi fisik, dan alur pikiran seseorang. Ketidakmampuan untuk berinteraksi secara positif biasanya disebabkan oleh stres yang tidak dapat ditangani dengan baik.⁸ Jika stres berada dalam batas yang wajar, dapat meningkatkan semangat dan kinerja menjadi optimal. Sebaliknya, jika stres berlebihan, dapat memiliki dampak sebaliknya. Stres umumnya disebabkan oleh beberapa faktor atau yang dikenal dengan istilah stressor.⁹

Menurut Sari mengungkapkan bahwa stres terbagi menjadi dua jenis, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah jenis stres yang bersifat membangun, sementara *distress* adalah jenis stres yang bersifat merusak.¹⁰ *Eustress* terjadi saat seseorang mengalami tingkat stres yang tinggi dalam situasi kerja, tetapi hal ini memotivasi mereka untuk melakukan kegiatan yang positif dan mencapai tujuan

⁸Makkira et al., "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep," *Amkop Management Accounting Review (AMARO)* 2, no. 1 (2022): 20–27.

⁹Rifkayani Nabila Ilham and Arif Partono Prasetio, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3," *Jurnal Penelitian Ipteks* 7, no. 2 (2022): 97.

¹⁰Deasy Lastya Sari et al., "The Relationship Between Job Stress and Employee Performance in Manufacturing Industry in Indonesia," *JARES (Journal of Academic Research and Sciences)* 6, no. 2 (2021): 26–38, <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/jares>.

tertentu.¹¹ Stress negatif atau *distress* adalah jenis *stress* yang membawa individu ke dalam kondisi atau keadaan yang merugikan karena individu mengalami perasaan-perasaan negatif seperti ketakutan, kekhawatiran, dan kecemasan yang signifikan.¹²

Stres kerja yang dialami karyawan dapat diatasi dengan berbagai cara, salah satunya adalah mengelola stres kerja dengan baik. Pengelolaan stres kerja sangat penting untuk mengurangi dampak stres kerja yang dialami karyawan. Manajemen stres melibatkan keterampilan individu dalam mengelola dan mengatasi tekanan yang menyulitkan dalam melakukan aktivitas sehari-hari.¹³ Hal ini menyusul penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Ardias yaitu pengembangan modul pelatihan manajemen stres yang terbukti efektif dan dapat direkomendasikan untuk diterapkan kembali pada pekerjaan lain yang tingkat stres kerjanya cenderung tinggi. Pelatihan manajemen stres kerja merupakan salah satu strategi yang digunakan perusahaan untuk mengelola stres karyawan, dengan harapan manajemen stres yang tepat akan membantu karyawan meningkatkan kinerjanya.¹⁴

2. Gambaran tentang *Work Engagement* Karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner *work engagement*, *work engagement* karyawan berada pada tingkat rata-rata sebesar 25,7 poin yang berada

¹¹Nadia Shafira and Fenty Zahara Nasution, "Peran Stres Kerja Positif (Eustress) Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan: The Role Of Positive Work Stress (Eustress) On Employee Stress," *Psikologi Prima* 5, no. 2 (2022): 60–67.

¹²Arum Hidayah Roosyiana, "Distress Pada Mahasiswa Penyusun Skripsi," *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 2014 (2022): 1349–1358.

¹³Sintani Naharini, "Manajemen Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan," *MABRUR: Academic Journal of Hajj and Umra* 1, no. September (2022): 125–136.

¹⁴Mutiara Ramadhani and Widia Sri Ardias, "Efektivitas Pelatihan Manajemen Stres Dalam Penurunan Stres Kerja Pada Anggota Badan Search and Rescue Nasional (Basarnas) Kota Padang," *PSYCHE: Jurnal Psikologi* 2, no. 1 (2020): 28–39.

pada tingkat sedang. *Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan mental positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan, ditandai dengan vitalitas, komitmen, dan keasyikan. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung antusias dan termotivasi dalam bekerja, merasa nyaman dalam bekerja, serta menerima dukungan emosional dan intelektual dari orang lain.¹⁵

Work engagement yang tinggi dapat membuat karyawan lebih terikat secara psikologis dengan pekerjaannya. Ini mengarah pada motivasi yang meningkat, komitmen yang kuat, antusiasme tinggi, dan semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.¹⁶ Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung akan mendorong mereka untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam pekerjaan mereka. Hal ini merupakan bentuk kontribusi positif terhadap pengembangan organisasi yang lebih baik. Dengan kata lain, tingkat *work engagement* yang tinggi seringkali berhubungan dengan peningkatan perilaku inovatif di kalangan karyawan.¹⁷ *Engagement* merupakan kekuatan yang mengikat hubungan antara organisasi dan karyawan, baik secara emosional, rasional, maupun motivasi. Hal ini mendorong kinerja individu secara optimal, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya dan memiliki keunggulan bersaing yang lebih baik.¹⁸

¹⁵Willi Erika Rahmayani and Tri Wikaningrum, "Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 23, no. 2 (2022): 71.

¹⁶Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas and Ine Limusni Rizki, "Dampak Work Engagement Melalui Motivasi Kerja," *Forum Ilmiah* 18, no. January (2022): 85–93.

¹⁷Rizkinta Widasti and Ali Mursid, "Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal)," *Magisma* 10, no. 1 (2022): 107–123.

¹⁸Veronika Agustini Srimulyani, "Talent Management Dan Konsekuensinya Terhadap Employee Engagement Dan Employee Retention," *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 3, no. 4 (2020): 538–552.

Salah satu cara efektif untuk memastikan bahwa karyawan tetap terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka adalah melalui *talent management*. Selain itu, memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan melibatkan mereka dalam pemecahan masalah dan menyesuaikan beban kerja, dengan tujuan akhir agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Pendekatan ini menekankan pentingnya kesejahteraan di tempat kerja yang dapat meningkatkan ketahanan karyawan, produktivitas, dan profitabilitas. Hal ini menjadi indikator keberlanjutan organisasi, di mana *work engagement* menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas dalam bekerja.¹⁹

3. Gambaran tentang Korelasi antara Stress Kerja terhadap Work Engagement Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment*, dihasilkan adanya hubungan antara stress kerja dengan *work engagement* dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,001 < 0,05$. Adapun koefisien korelasi stres kerja dengan *work engagement* sebesar $-0,446$ dimana nilai ini masuk pada kategori sedang dengan bentuk hubungan negatif artinya semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan semakin rendah *work engagement* karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfani yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan guru sehingga menghasilkan tingkat signifikansi koefisien dua sisi (diukur sebagai probabilitas atau tanda tangan) sebesar $0,002$ untuk hasilnya.²⁰

¹⁹Zamralita Zamralita and Anastasia Putri Leleng Wilis, "Workplace Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan," *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis* 7, no. 2 (2023): 413–422.

²⁰Nabilla Irfani, Dwi Sridani Afiza, and Hardjito S Darmojo, "Hubungan Work Engagement Dengan Stres Kerja Guru Studi Pada Guru Sekolah Khusus Di Kota Tangerang," *Jurnal Empire* 2, no. 1 (2022): 21–27.

Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang dianggap penting namun hasilnya dipersepsikan tidak pasti. Stres seringkali terkait dengan ketidakseimbangan antara tuntutan yang diberikan kepada individu dan sumber daya yang tersedia. Ketika tuntutan yang diberikan melebihi sumber daya yang ada, hal ini dapat menyebabkan karyawan mengalami stres. Ciri-ciri karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi meliputi merasa mampu dan tidak merasa terbebani oleh tekanan, bersikap matang dalam menghadapi tantangan, fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki sikap yang menganggap dirinya sebagai bagian dari tim atau organisasi yang berkolaborasi untuk kemajuan bersama.²¹

H. Temuan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian terbaru yang meneliti hubungan antara stress kerja dengan *work engagement* karyawan Laboratorium Kesehatan dan Keselamatan Kerja Provinsi Kalimantan Selatan.

1. Berdasarkan dari hasil observasi awal didapatkan bahwa karyawan memiliki hubungan keterikatan dengan pekerjaan yang tinggi. Dari *work engagement* yang tinggi ini kemudian memberikan stres kerja yang tinggi.
2. Tingkat stress kerja karyawan memiliki rata-rata 106 masuk pada kategori sedang artinya karyawan mengalami stress kerja akibat tuntutan-tuntutan pekerjaan cukup banyak sehingga memberikan dampak negatif pada emosi, perilaku, dan alur pikiran yang dimiliki karyawan. Selain itu,

²¹Rengganis Putri Pratami, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19," *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, no. 6 (2021): 1735–1743.

tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan memiliki rata-rata 25,7 masuk pada kategori sedang. Artinya, karyawan cukup bersemangat, termotivasi dalam bekerja, nyaman dengan pekerjaannya, dan didukung secara emosional dan intelektual oleh orang lain, meskipun mereka dipengaruhi oleh faktor negatif lainnya.

3. Korelasi antara stress kerja dan *work engagement* yakni berhubungan negatif dengan koefisien korelasi stres kerja dengan *work engagement* sebesar -0,446 dimana nilai ini masuk pada kategori sedang yang artinya semakin tinggi stress kerja karyawan maka akan semakin rendah *work engagement* rasa keterikatan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan.

I. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti pada penelitian ini, penelitian ini sendiri mempunyai beberapa keterbatasan yang patut diwaspadai oleh peneliti, karena memiliki kekurangan yang harus diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan penelitian meliputi:

1. Adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan oleh peneliti
2. Terbatasnya jumlah responden dengan 51 karyawan, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat sebenarnya dari responden. Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan dalam pemikiran, asumsi, dan pemahaman antar responden, serta faktor-faktor lain seperti tingkat kejujuran responden dalam mengisi kuesioner.

4. Pengambilan data dilakukan selama beberapa hari karena beberapa karyawan memiliki tugas di luar kantor, yang menyebabkan pengambilan data kurang terpantau secara optimal.