

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Internet menurut Onno W Purbo adalah media yang memungkinkan sebuah proses komunikasi bisa berjalan secara efisien dengan terhubungnya semua perangkat ke berbagai aplikasi. Dahulu internet hanya digunakan untuk kebutuhan militer, namun di era modern saat ini internet memiliki cakupan yang lebih luas, misalnya seperti penggunaan untuk bidang pendidikan, sosial, politik, budaya, militer, komunikasi, informasi, bisnis, dan lain sebagainya (Zebua et al., 2023).

Peningkatan penggunaan internet dalam berbagai aspek kehidupan, baik di tingkat individu maupun organisasi, telah mendorong pertumbuhan industri penyedia layanan internet. Survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) mencatat penetrasi internet di Indonesia telah mencapai 78,19 persen pada 2023 atau menembus 215.626.156 jiwa dari total populasi yang sebesar 275.773.901 jiwa (Yati, 2023). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Jumlah perusahaan *Internet Service Provider* (ISP) tahun 2022 sebanyak 828 perusahaan, dimana tahun 2021 hanya terdapat 611 perusahaan. Dalam hal penyelenggara telekomunikasi, pada tahun 2022 terdapat 1.615 perusahaan yang terdiri dari penyelenggara jaringan tetap, jaringan bergerak, jasa telekomunikasi, dan telekomunikasi khusus (Sutarsih & Maharani, 2022).

Salah satu perusahaan penyedia layanan internet yaitu PT. X Jakarta, yang merupakan perusahaan berbasis teknologi internet (*IP Base*) multimedia dan jaringan internet yaitu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang telekomunikasi yang menyediakan layanan internet ke berbagai perusahaan. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang dan salah satunya berada di salah satu kota Jakarta. Jumlah pekerja perusahaan ini sebanyak 100 pekerja, dan terbagi dalam beberapa divisi, yaitu HRD, Admin, Marketing/Sales, dan Teknis ISP. Pekerja paling banyak adalah teknis berjumlah 60 orang.

Agar performa layanan internet tetap stabil, dibutuhkan *maintenance*, karena jika tidak dilakukan dapat mengganggu aktifitas masyarakat. Salah-satu pekerja yang berperan dalam industri layanan penyedia internet adalah pekerja teknis. Pekerja teknis pemasangan internet memegang peran penting dalam memastikan konektivitas yang andal bagi pelanggan. Pekerja ini terlibat dalam berbagai tugas, termasuk instalasi perangkat keras, pemeliharaan, dan penanganan masalah teknis terkait internet. Pada PT. X Jakarta, pekerja teknis bekerja dalam 3 shift, yang diatur oleh *leader* tim yaitu shift pagi dari jam 06:00 – 14:00 WIB dan shift siang dari jam 14:00 – 22:00 WIB dan shift malam dari jam 22:00 – 06:00 WIB. Untuk kerja lembur tergantung dari pekerjaan masing-masing tim, seperti jika ada pekerjaan instalasi FO untuk pelanggan baru yang bersifat *urgent* harus dikerjakan sampai selesai. Oleh karena itu, meskipun pekerjaan teknis pemasangan internet memiliki peran strategis, mereka juga sering dihadapkan pada tekanan dan tantangan yang dapat berkontribusi pada risiko stres.

Stres adalah suatu kondisi yang dalam dan bersifat internal karena permintaan aktual (tubuh), iklim, dan keadaan sosial yang merugikan dan tidak terkendali (Utami et al., 2021). Stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu mengalami gangguan dari segi fisik maupun psikis ketika pekerja menghadapi permasalahan di suatu pekerjaan dan tidak mampu menyelesaikan. Pemicu dari stress kerja bisa dari tuntutan kerja yang berlebihan dan ketidakcukupan pekerja dalam beristirahat yang berdampak khusus pada fisik psikis dan perilaku individu tersebut. Individu yang mengalami stress kerja yang berkepanjangan bisa menimbulkan risiko bagi kesehatan dan keselamatan jika tidak segera dicegah atau diatasi (Situmeang et al., 2021).

Pekerjaan menjadi salah satu pemicu munculnya stres kerja. Pekerjaan memang dinilai menjadi aktivitas yang memberikan dampak positif dan negatif. Dampak positifnya dalam hal ini adalah orang mampu mempertahankan hidup dengan memenuhi kebutuhannya setiap hari, sedangkan dampak negatifnya adalah stres akibat gaji, konflik horizontal dan

masih banyak permasalahan sosial lainnya yang terjadi di tempat kerja maupun di luar tempat kerja (lingkungan) (Padalulu, 2023).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang RI, 2003a) Pasal 35 ayat 3 mengamanatkan, setiap pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada pekerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan mental dan fisik. Diperkuat pada pasal 86 ayat 2 dan 87 ayat 1 menegaskan, bahwa dengan diselenggarakannya upaya keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja akan mendorong produktivitas kerja yang optimal melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi (Saleh et al., 2020).

Data prevalensi tentang bahaya psikososial dan stres kerja tersedia di berbagai negara maju, salah satunya negara yang melakukan survei terkait bidang ini adalah Inggris. Data dari survei angkatan kerja tahunan atau *Labour Force Survey* oleh departemen Inggris menunjukkan total kasus stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2020/2021 yaitu 822.000 kasus, dan tingkat prevalensi yaitu 2.480 per 100.000 pekerja. Angka ini tidak berbeda secara statistik dibandingkan tahun sebelumnya (Health and Safety Executive, 2020).

Menurut *State of the Global Workspace Report* dari Gallup, pada tahun 2022 sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia sering merasa stres, Gallup mengukur tingkat stres dengan mensurvei sekitar 122 ribu pekerja yang tersebar di 160 negara pada tahun 2022 (Muhamad, 2023). Di Indonesia stress kerja menjadi masalah serius yang mengakibatkan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8% dan sebesar 35% stress akibat kerja berakibat fatal (Suhendarlan et al., 2022).

Peneliti telah melakukan studi pendahuluan dengan menggunakan kuesioner stres kerja standar faktor psikologi yang tercantum dalam peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 5 tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2018) yaitu SDS (*Survey Diagnosis Stress*) yang terdiri dari 6 dimensi penyebab stres kerja dan berjumlah 30

pernyataan yaitu, ketaksaan peran, konflik peran, beban berlebih kuantitatif, beban berlebih kualitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain. Kuesioner ini dibagikan kepada 20 pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta melalui *form online*.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan, dari 20 pekerja 77% berisiko mengalami stres kerja sedang. Untuk dimensi ketaksaan peran 90% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang, dimensi konflik peran 75% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang namun ada 1 pekerja (5%) yang berisiko mengalami stres berat, dimensi beban berlebih kuantitatif 70% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang namun ada 4 pekerja (20 %) yang berisiko mengalami stres berat, dimensi beban berlebih kualitatif 80% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang namun ada 2 pekerja (10%) yang berisiko mengalami stres berat, dimensi pengembangan karir 70% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang namun ada 3 pekerja (15%) yang berisiko mengalami stres berat, dimensi tanggung jawab terhadap orang lain 75% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang namun ada 1 pekerja (5 %) yang berisiko mengalami stres berat.

Hasil ini sejalan dengan wawancara yang telah dilakukan terhadap salah satu pekerja teknis yang memiliki pekerjaan sebagai *leader* harus mengerjakan pekerjaan diluar tugas teknis, seperti membuat penawaran ke calon pelanggan, mereka juga mengeluh kurang memiliki waktu untuk beristirahat karena jadwal shift. Akibat dari kurang istirahat menyebabkan sering merasa mengantuk dan tidak dapat berkonsentrasi sehingga timbul rasa malas saat bekerja dan beberapa responden mengaku pernah mengalami kecelakaan kerja seperti tersengat aliran listrik, mereka juga mengeluh akan jenjang karir yang terbatas dalam profesi mereka, karena walaupun ada kemungkinan diangkat menjadi *leader* teknis, namun tiap tahunnya hanya satu pekerja yang mungkin mendapatkan kenaikan jabatan, mereka memiliki tanggung jawab terhadap pelanggan seperti tentang masalah pemasangan internet ataupun masalah lain yang berhubungan dengan jaringan internet, dan terhadap atasan serta pekerja lain seperti pertanggung jawaban peralatan yang harus sesuai, tidak terjadi kerusakan ataupun kehilangan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 5 tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja, stres kerja disebabkan oleh faktor psikologi yang mempengaruhi aktivitas tenaga kerja, disebabkan oleh hubungan antar personal di tempat kerja, peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, dalam pasal 24 dijelaskan potensi bahaya faktor psikologi yaitu ketaksaan peran, konflik peran, beban kerja berlebih secara kualitatif, beban kerja berlebih secara kuantitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ari, dkk menyatakan adanya hubungan antara ketaksaan peran dengan stres kerja. Ketaksaan peran penelitian ini terjadi ketika pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengertiperannya dalam tugas yang diberikan (Widyarni et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian oleh Dewi menyatakan adanya hubungan antara konflik peran dengan stres kerja, yaitu konflik peran ganda pada pekerja (Ginting, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu menyatakan terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja (Atika, 2014). Berdasarkan hasil penelitian oleh Chrecencya dan Suyati, menyatakan tidak adanya hubungan antara tanggung jawab dengan stres kerja (Nirmalarumsari & Suyati, 2022).

Menurut Munandar terdapat lima kelompok yang dapat menyebabkan stres yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi. Faktor intrinsik terdiri dari tuntutan fisik, dan tuntutan tugas (Maria et al., 2022). Cherniss, dkk menyatakan faktor individu yang mempengaruhi stres kerja salah satunya adalah usia, status perkawinan, dan latar belakang pendidikan (Asih et al., 2018). Menurut Reska Handayani, dkk (2023) faktor karakteristik individu terdiri dari usia, masa kerja, pendidikan, dan status pernikahan (Handayani et al., 2023).

Semakin lanjut usia semakin mudah mengalami stres. Hal ini terjadi antara lain disebabkan faktor fisiologis, dimana secara fisiologis individu telah mengalami kemunduran dalam berbagai kemampuan seperti visual, berpikir, mengingat, dan mendengar (Sumarna et al., 2018). Pekerja pada usia

muda cenderung memiliki sifat-sifat yang lebih mudah menimbulkan stres dalam bekerja. Beberapa sifat tersebut seperti tingginya harapan terhadap keadaan sekitar, tingginya tingkat interaksi mencari perhatian dan sifat yang idealis, bekerja terlalu keras, keinginan untuk menampilkan kemewahan, perilaku yang mengarah pada pencapaian prestasi (Asih et al., 2018). Menurut Gunarsa (2008) seseorang akan rentan mengalami stres pada usia 21–40 tahun dan pada usia 40–60 tahun (Irkhami, 2015). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asri Karima bahwa usia berhubungan lemah dan positif dengan stress kerja, yang berarti peningkatan umur seseorang akan semakin meningkatkan tingkat stress kerja yang dialami para pekerja (Karima, 2014). Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Mega Saraswati bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja dengan *p-value* sebesar 0,186 (Saraswati, 2017).

Faktor individu selanjutnya yaitu status pernikahan, menurut Robbins, status pernikahan mempunyai hubungan dengan tanggung jawab dalam kinerja pegawai, bagi yang sudah menikah, pekerjaan menjadi hal yang lebih utama dibandingkan bagi yang belum menikah. Berdasarkan penelitian Mikha Silviana (2012), karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat stres kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah (Silviana, 2012). Namun menurut Rinda, dkk (2011) seseorang yang berstatus tidak menikah memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan individu yang sudah menikah, karena kehidupan pernikahan yang baik dapat membantu mengurangi stres yang dialami dalam hal memberikan dukungan dalam karir pasangannya (Tsamarah, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nabilah Tsamarah bahwa terdapat hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja (Tsamarah, 2020). Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Asri Karima bahwa tidak terdapat hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja dengan *p-value* sebesar 0,726 (Karima, 2014).

Faktor individu selanjutnya yaitu latar belakang pendidikan. Tingkat pendidikan akan menentukan tingkat stres seseorang. Hal ini dikarenakan orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki ilmu

yang lebih banyak, dan ini membuat individu dapat mengerti dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan dengan individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah (Saraswati, 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kevin Antonio bahwa terdapat hubungan antara pendidikan dengan stres kerja (Situmeang et al., 2021). Namun menurut penelitian yang dilakukan Mega Saraswati bahwa tidak terdapat hubungan antara pendidikan dengan stres kerja dengan *pvalue* sebesar 0,181 (Saraswati, 2017).

Faktor individu lainnya yaitu masa kerja. Menurut Kawatu (2012), masa kerja juga mempengaruhi munculnya stres kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman. Menurut Tulus (1992) masa kerja akan memberikan pengaruh positif bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan (Manabung et al., 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Malatul Ulyah bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja (Ulyah, 2019). Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Mega Sawaswati bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja dengan *pvalue* sebesar 0,224 (Saraswati, 2017).

Faktor intrinsik dalam pekerjaan diantaranya ada tuntutan tugas dan salah satunya adalah shift kerja (Asih et al., 2018). Shift kerja banyak menyebabkan pekerja kekurangan waktu istirahatnya karena harus bekerja pada waktu yang berlawanan dari waktu istirahat pada umumnya. Pekerjaan shift khususnya malam hari akan mendapatkan tekanan yang besar bagi tubuh. Hal ini disebabkan bekerja pada malam hari akan menyebabkan perubahan kerja dimana pekerja harus lebih aktif pada waktu malam hari yang seharusnya di gunakan untuk istirahat (Saraswati, 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Filemon Arnesto bahwa terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja (Sianturi, 2021). Namun menurut penelitian yang

dilakukan oleh Mega Saraswati bahwa tidak terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja dengan *p-value* sebesar 0,292 (Saraswati, 2017).

Tugas yang dikerjakan pekerja teknis memiliki berbagai resiko kecelakaan kerja yang cukup besar dibandingkan dengan divisi lain, yaitu menghubungkan kabel jaringan internet yang akan digunakan pelanggan ke gateway internet terdekat, menyediakan modem untuk jenis layanan *dial-up*, menghubungkan pelanggan kepada layanan informasi *World Wide Web* (www), serta *maintenance* internet. Sebenarnya pengawasan K3 di perusahaan ini sudah baik, walaupun HSE *officer* tidak memantau secara langsung, namun pekerja teknis masing-masing telah diberikan alat pelindung diri saat bekerja, dan juga manajemen belum pernah melakukan penilaian stres kerja di perusahaan serta upaya dalam mengendalikan stres pada seluruh pekerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi risiko stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta, tanggal 25 November 2023 - 2 Desember 2023, dari 20 pekerja 77 % berisiko mengalami stres kerja. Untuk dimensi ketaksamaan peran 90% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang, dimensi konflik peran 75% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang namun ada 1 pekerja (5%) yang berisiko mengalami stres berat, dimensi beban berlebih kuantitatif 70% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang namun ada 4 pekerja (20 %) yang berisiko mengalami stres berat, dimensi beban berlebih kualitatif 80% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang namun ada 2 pekerja (10%) yang berisiko mengalami stres berat, dimensi pengembangan karir 70% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang namun ada 3 pekerja (15%) yang berisiko mengalami stres berat, dimensi tanggung jawab terhadap orang lain 75% pekerja berisiko mengalami stres kerja sedang namun ada 1 pekerja (5 %) yang berisiko mengalami stres berat. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Faktor-

Faktor Yang Mempengaruhi Risiko Sres Kerja Pada Pekerja Teknis Pemasangan Internet di PT. X Jakarta Tahun 2024”.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Adapun beberapa pertanyaan penelitian yang peneliti miliki sebagai berikut:

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi risiko stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?
2. Bagaimana gambaran usia pada pekerja teknis di PT. Parsaoran Global Datatrans cabang Jakarta tahun 2024?
3. Bagaimana gambaran pendidikan pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?
4. Bagaimana gambaran status pernikahan pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?
5. Bagaimana gambaran masa kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?
6. Bagaimana gambaran shift kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?
7. Bagaimana gambaran stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?
8. Apakah ada perbedaan antara usia dengan stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?
9. Apakah ada perbedaan antara pendidikan dengan stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?
10. Apakah ada perbedaan antara status pernikahan dengan stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?
11. Apakah ada perbedaan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?
12. Apakah ada perbedaan antara shift kerja dengan stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1. Tujuan Umum**

Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi risiko stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.

#### **1.4.2. Tujuan Khusus**

1. Mengetahui gambaran usia pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.
2. Mengetahui gambaran pendidikan pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.
3. Mengetahui gambaran status pernikahan pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.
4. Mengetahui gambaran masa kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.
5. Mengetahui gambaran shift kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.
6. Mengetahui gambaran stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.
7. Mengetahui perbedaan antara usia dengan stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.
8. Mengetahui perbedaan antara pendidikan dengan stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.
9. Mengetahui perbedaan antara status pernikahan dengan stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.
10. Mengetahui perbedaan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.
11. Mengetahui perbedaan antara shift kerja dengan stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

##### **1.5.1. Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terutama berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi risiko stres kerja.

#### **1.5.2. Bagi Institusi Pendidikan**

Menambah referensi ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.

#### **1.5.3. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk memperhatikan kesehatan kerja pada pekerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Serta sebagai acuan dalam program peningkatan performa dan produktifitas kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta.

### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi risiko stres kerja pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta tahun 2024. Penelitian ini dilakukan pada pekerja teknis pemasangan internet di PT. X Jakarta pada bulan Desember 2023 – Februari 2024 dan sampel pada penelitian ini berjumlah 40 pekerja. Penelitian ini dilakukan karena berdasarkan studi pendahuluan ditemukan dari 20 pekerja 77 % beresiko mengalami stres kerja sedang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Pengambilan data diperoleh dengan menggunakan data primer melalui kuesioner yang dibagikan melalui *form online* yang sebelumnya dilakukan sosialisasi terlebih dahulu kepada para pekerja teknis. Pengolahan data dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*) dengan model analisis univariat dan bivariat.