

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I BANJARMASIN

Jessica Putri Lestari¹, Lita Ariani^{2*}, Julaibib³
Program studi Psikologi Universitas Muhammadiyah, Banjarmasin

Abstrak

Balai Pemasyarakatan (BAPAS) bertugas menyelenggarakan bimbingan kemasyarakatan bagi klien, termasuk anak-anak yang bemasalah dengan hukum. Tugas pembimbing kemasyarakatan (PK) meliputi penelitian kemasyarakatan, bimbingan kemasyarakatan dan kerja, serta pengawasan terhadap terpidana. Dalam menjalankan tugas ini, PK sering mengalami stres kerja akibat tuntutan pekerjaan, sesuai pada fenomena yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja pada PK BAPAS Kelas I Banjarmasin. Desain dalam penelitian yaitu kuantitatif korelasional. Pengambilan sampel seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 33 orang. Pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menampilkan adanya pengaruh positif yang signifikan, tuntutan pekerjaan berpengaruh sebesar 32,4% terhadap stress kerja, artinya semakin tinggi tuntutan pekerjaan akan berpengaruh signifikan terhadap tingginya tingkat stres kerja. Berdasarkan hasil tersebut, pihak BAPAS Kelas I Banjarmasin diharapkan agar melakukan upaya-upaya untuk mengurangi tingkat tuntutan pekerjaan, dengan menambah jumlah PK, memberikan *reward* kepada para pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Masyarakat, Stres Kerja, Tuntutan Pekerjaan

Abstract

The Correctional Center (BAPAS) is responsible for providing community counseling to clients, including children in conflict with the law. The duties of a community supervisor (PK) include community research, community and career guidance, and supervision of convicted offenders. In carrying out this task, the PK often experiences professional stress due to the demands of the job, depending on the phenomenon that occurs. This research aims to determine whether there is a positive influence of job demands on job stress among Banjarmasin Class I BAPAS PK. The research design is quantitative and correlational. All members of the population in this study were taken as samples. The sample size for this study was 33 people. Data processing was carried out using simple linear regression analysis. The results of the analysis show that there is a significant positive influence, job demands have a 32.4% effect on job stress, meaning that the higher the job demands, the higher the level of job stress. Based on these findings, BAPAS Class I Banjarmasin should strive to reduce the level of job demands by increasing the number of PK, rewarding employees and creating a conducive work environment.

Keywords: *Community, Job Demands, Work Stress*

*Corresponding Author:

Lita Ariani
Universitas Muhammadiyah Banjarmasin
Email: arianilita@umbjm.ac.id

Article History

Submitted: 27 Januari 2026
Accepted: 25 Februari 2026
Available online: 09 Maret 2026

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I BANJARMASIN

Jessica Putri Lestari, Lita Ariani, Julaibib

PENDAHULUAN

Balai Pemasyarakatan (BAPAS) adalah sebuah lembaga di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia yang berwenang memberikan pembimbingan kemasyarakatan kepada klien lembaga pemasyarakatan, termasuk narapidana dan anak yang berkonflik secara hukum. Lembaga ini berada di bawah koordinasi langsung Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Berdasarkan UU No. 22 tahun 2022 mengenai pemasyarakatan, tugas utama BAPAS mencakup, pengamanan, pembimbingan, pelayanan, perawatan, dan pengamatan. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, BAPAS didukung oleh staf spesialis yang dikenal sebagai Pembimbing Kemasyarakatan (PK).

Umbara et al. (2021) menjelaskan tugas PK adalah membina klien pemasyarakatan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan perundang-undangan. Ketentuan nomor M.01-PK.04.10 tahun 1998 dikeluarkan melalui Menteri Kehakiman Republik Indonesia, yang mengatur tugas dan kewajiban PK, bimbingan kemasyarakatan, penelitian kemasyarakatan, bimbingan vokasional klien, penyediaan layanan dan pengawasan terpidana. UU No. 11/2012 mengatur fungsi pembimbing kemasyarakatan (PK) dalam sistem peradilan pidana anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 65. Fungsi-fungsi ini termasuk penyusunan laporan penelitian, pengembangan program perawatan

untuk anak di LPKS dan penempatan anak di LPKA. Selain itu, PK juga bertanggung jawab atas pendampingan, pembimbingan, dan pengawasan terhadap anak yang melakukan tindak pidana. Ketentuan ini juga berlaku bagi anak yang menjalani asimilasi, pembebasan bersyarat, cuti menjelang bebas dan cuti bersyarat. Tugas PK juga diatur dalam Pasal 34 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1997 tentang Pengadilan Anak.

BAPAS Kelas 1 Banjarmasin memiliki total 33 PK yang tersebar di wilayah kerja Kabupaten Barito Kuala, Kota Banjarmasin, Kota Banjarbaru, Kabupaten Banjar, dan Kabupaten Tanah Laut. Ruang lingkup yang luas dan jumlah PK yang terbatas dapat menjadi sumber stres kerja. Penelitian sebelumnya oleh Cahaya & Hermina (2023) mengkonfirmasi bahwa 95% KP BAPAS Kelas 1 Banjarmasin mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada PK di BAPAS Kelas 1 Banjarmasin dengan 3 subjek. Subjek 1 mengatakan jika mengalami sulit tidur ketika malam hari setelah bekerja, sakit kepala pada saat mengerjakan tugas, dan juga kelelahan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, serta mengalami sakit pada bagian kepala, sakit pada bahu hingga leher saat mengerjakan tugas, dengan banyaknya tugas yang dikerjakan ditambah dengan adanya tanggung jawab pekerjaan lain yang harus subjek kerjakan. Subjek 2 juga mengatakan

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I BANJARMASIN

Jessica Putri Lestari, Lita Ariani, Julaibib

sangat sensitif, seperti mudah tersinggung ketika membahas tugas yang sedang dikerjakan menjadi mudah marah, teralihkan fokus serta konsentrasinya ketika sedang mengerjakan tugas. Ia juga mengungkapkan kelelahan secara emosional hingga mudah menangis ketika mengingat banyaknya tugas yang harus dikerjakan serta mengalami gejala fisik seperti sakit kepala serta sakit pada bagian bahu dan sakit pada leher ketika sedang mengerjakan tugas.

Subjek 3 juga mengungkapkan keluhan yang dirasakannya, ia menjelaskan bahwa pada dasarnya ia merupakan pribadi yang periang serta mudah bergaul dengan orang lain namun pada saat bekerja cenderung menarik diri dari lingkungan sosialnya dan menyendiri. Merasa mudah lelah serta akan menghabiskan energi ketika berkumpul dengan orang lain pada saat bekerja. Waktunya sekarang lebih banyak dihabiskan untuk menyelesaikan tugas dari pada berkumpul serta berinteraksi dengan orang lain. Hal ini menyebabkan ia jarang berkumpul dengan keluarganya di rumah karena banyaknya waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan, subjek juga mengalami keluhan fisik serupa, seperti sakit kepala dan nyeri di bahu serta leher saat mengerjakan tugas sebagai PK.

Fenomena dari permasalahan di atas termasuk dari gejala dari stres kerja. Stres kerja adalah respons psikologis kompleks terhadap tugas-tugas terkait pekerjaan yang dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik

seseorang (Cousins et al., 2004). Sedangkan Makkira et al. (2022) mengartikan stres kerja yaitu ketegangan yang memiliki dampak pada emosi, aktivitas, serta kondisi fisik individu. Dari definisi tersebut ditarik kesimpulan yaitu stres kerja merupakan respons psikologis pada individu ketika mengalami banyaknya tuntutan tugas sehingga berdampak pada emosi, keadaan fisik, hingga perilaku individu.

McVicar (2016) mengungkapkan salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan McVicar (2016) mengungkapkan adanya hubungan yang erat antara tuntutan pekerjaan dengan tingkat stres kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ellison dan Caudill (2020) dimana adanya pengaruh tingkat stres kerja yang lebih besar ketika tuntutan pekerjaan juga lebih besar.

Temuan tersebut sejalan dengan temuan lain yang dilakukan oleh Al-Homayan et al. (2013) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan pada tuntutan pekerjaan dan stres kerja. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Zavanya (2019) juga mengungkapkan adanya hubungan pada tuntutan pekerjaan dan stres kerja. Yulabi et al. (2023) juga melakukan penelitian tentang stres kerja dan tuntutan pekerjaan dimana hasil dari penelitian menunjukkan tuntutan pekerjaan berkorelasi positif dengan stres kerja. Pada penelitian Mualla (2017) menunjukkan adanya hubungan kuat antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja. Hubungan yang kuat antara tuntutan pekerjaan

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I BANJARMASIN

Jessica Putri Lestari, Lita Ariani, Julaibib

dan stres kerja juga diteliti oleh Al-Homayan (2013) yang mengemukakan terdapat hubungan signifikan pada tuntutan pekerjaan dan stres kerja, serta dampaknya terhadap kinerja pada hasil temuannya.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja di berbagai sektor. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji hal tersebut masih belum ada terutama pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja di PK BAPAS Kelas I Banjarmasin. Oleh karena itu, terdapat *research gap* dalam penelitian ini yaitu bersifat empiris yang perlu diisi dengan melakukan studi lebih mendalam mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja pada PK tersebut, terutama untuk menentukan apakah stres kerja lebih dipengaruhi oleh tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Berdasarkan peristiwa yang terjadi di BAPAS Kelas I Banjarmasin, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkapkan apakah tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja terdapat pengaruh positif pada PK BAPAS Kelas I Banjarmasin. Penelitian ini diharapkan agar dapat berkontribusi dalam ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi membantu, serta menambah *insight* terutama pada PK BAPAS Kelas I Banjarmasin mengenai faktor penyebab stres kerja. Penelitian ini penting

untuk memahami bagaimana tuntutan pekerjaan berkontribusi terhadap dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik PK BAPAS Kelas I Banjarmasin.

METODE

Desain penelitian dalam penelitian ini yaitu desain penelitian kuantitatif korelasional. Azwar (2021) mendefinisikan penelitian dengan desain kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis data numerik menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antar variasi variabel satu dan variabel lainnya. Jenis koefisien yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah korelasional yaitu menghitung sejauh mana variasi satu variabel dengan variabel lain. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu stres kerja, sedangkan variabel bebasnya yaitu tuntutan pekerjaan.

Populasi pada penelitian ini terdiri dari Pembimbing Kemasyarakatan (PK) Kelas I Banjarmasin, dengan data kepegawaian menunjukkan jumlah sebanyak 33 orang PK BAPAS Kelas I Banjarmasin dilihat dalam tabel 1. Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian, dengan persentase 81,8% responden laki-laki dan 18,2% perempuan sehingga 100% dari jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 33 orang PK BAPAS Kelas I Banjarmasin.

**PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I
BANJARMASIN**

Jessica Putri Lestari, Lita Ariani, Julaibib

Tabel 1
Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden	F	%
Jenis Kelamin:		
Laki-Laki	27	81.8
Perempuan	6	18.2
Jabatan:		
PK Madya	5	15.2
PK Muda	8	24.2
PK Pertama	17	51.5
Asisten PK	3	9.1

Skala pada penelitian ini memakai skala stres kerja dan skala tuntutan pekerjaan. Skala stres kerja dalam penelitian ini menggunakan *HSE (Health & Safety Executive)* yang dibuat oleh Cousins et al. (2004) kemudian telah dilakukan adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Grasiawaty et al. (2022) menggunakan 7 dimensi stres kerja berdasarkan teori Cousins et al. (2004) yaitu tuntutan, kontrol, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, hubungan, peran, dan perubahan. Model skala dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* terdiri dari 5 pilihan respons, Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Adapun jumlah item yaitu 31 item dengan pernyataan sebagai berikut "Saya merasa tertekan dengan waktu kerja yang terlalu lama" dan "Saya mendapat tenggat waktu kerja yang tidak mungkin dicapai". Adapun nilai estimasi reliabilitas setiap dimensi yaitu tuntutan $\alpha = .819$, kontrol $\alpha = .759$, dukungan atasan $\alpha = .637$, dukungan rekan kerja $\alpha = .819$, hubungan $\alpha = .728$, peran $\alpha = .781$, dan perubahan $\alpha = .691$. Kemudian setiap item memiliki rentang nilai daya beda pada masing-masing dimensi yaitu tuntutan $r_{it} = .275 - .691$, dimensi kontrol r_{it}

$= .307 - .659$, dimensi dukungan manajerial $r_{it} = .350 - .447$, dimensi dukungan rekan kerja $r_{it} = .591 - .719$, dimensi hubungan $r_{it} = .403 - .609$, dan dimensi peran $r_{it} = .403 - .609$. Adapun pada data penelitian ini, nilai estimasi reliabilitas *Cronbach Alpha* pada tiap dimensi yaitu, dimensi tuntutan sebesar $\alpha = .807$, kontrol $\alpha = .904$, dukungan atasan $\alpha = .764$, dukungan rekan kerja $\alpha = .903$, hubungan $\alpha = .793$, peran $\alpha = .781$, dan perubahan sebesar $\alpha = .763$.

Skala Tuntutan Pekerjaan yang digunakan pada penelitian ini adalah *Questionnaire sur les Ressources et Contraintes Professionnelles (QRCP)* yang telah divalidasi oleh Lequeurre et al. (2013) dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Zakiah (2023) yang menggunakan 7 dimensi dari Lequeurre et al (2013) yaitu *pace and amount of work, mental workload, emotional workload, physical effort, changes in tasks, ambiguities about work, dan uncertainty about the future.* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model skala *Likert* yang terdiri dari 5 respons, Tidak Pernah, Jarang, Netral, Sering, dan Sangat Sering. Adapun jumlah item yaitu 28 item dengan pernyataan sebagai berikut "Apakah Anda memiliki banyak pekerjaan yang harus

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I BANJARMASIN

Jessica Putri Lestari, Lita Ariani, Julaibib

dilakukan?" dan "Apakah Anda harus bekerja ekstra keras untuk menyelesaikan sesuatu".

Nilai estimasi reliabilitas *Cronbach Alpha* skala ini sebesar $\alpha = .794$. Adapun nilai daya beda aitem bergerak antara $r_{it} = .159 - .622$. Adapun pada data penelitian ini, nilai estimasi reliabilitas *Cronbach Alpha* pada tiap dimensi adalah, *pace and amount of work* sebesar $\alpha = .707$, dimensi *mental workload* 0,803, *emotional workload* $\alpha = .716$, *physical effort* $\alpha = .738$, *changes in tasks* $\alpha = .759$, *ambiguities about work* $\alpha = .766$, dan *uncertainty about the future* sebesar $\alpha = .903$.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kedua skala pada semua Pembimbing Kemasyarakatan secara langsung dan pengisian juga diawasi oleh peneliti yang dilakukan secara luring di BAPAS Kelas 1 Kota Banjarmasin. Setelah data terkumpul, data di analisis menggunakan regresi linier sederhana. Sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana peneliti melakukan uji asumsi teerlebih dahulu dengan uji normalitas dan uji linearitas. Regresi linier sederhana dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak *JASP versi 0.19.2*.

HASIL

Penelitian ini secara langsung melibatkan seluruh PK BAPAS Kelas I Banjarmasin sebagai responden, dengan 33 orang responden yang telah melakukan pengisian kuesioner secara luring

Analisi regresi linier sederhana pada penelitian ini dimulai dengan menguji asumsi normalitas dan linieritas pada data. Hasil analisis Shapiro-wilk pada data residu terstandar menampilkan bahwa data terdistribusi normal ($W = .96, p = .35$). Berdasarkan hasil analisis deskriptif, menggunakan mean hipotetik menunjukkan data sebagai berikut. Distribusi frekuensi menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada variabel tuntutan pekerjaan memberikan jawaban sedang (57.6%), sedangkan (39.4%) berada pada kategori rendah, dengan sisanya (3.0%) berada pada kategori rendah. Pada variabel stres kerja Sebagian besar responden memberikan jawaban tinggi (57.6%) dengan, (42.4%) sisanya memberikan jawaban pada kategori sedang. Temuan ini memperkuat kemungkinan bahwa faktor-faktor lain juga turut berperan dalam peningkatan stres kerja.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan tuntutan pekerjaan berperan signifikan terhadap stres kerja ($R^2 = .324, F(1,31) = 14.867, p < .05$). Tuntutan pekerjaan secara signifikan mampu memprediksi stres kerja ($b = .586, p < .05$). Maka dari itu semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka akan mempengaruhi tingginya tingkat stres kerja pada PK BAPAS Kelas I Banjarmasin. Besaran pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja yaitu sebesar 32,4%, dan sisanya dijelaskan oleh faktor - faktor lain. Adanya pengaruh positif tuntutan pekerjaan terhadap

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I BANJARMASIN

Jessica Putri Lestari, Lita Ariani, Julaibib

stres kerja menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima.

DISKUSI

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah tuntutan kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja pada PK BAPAS Kelas I Banjarmasin. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, tuntutan kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja di KP BAPAS Kelas I Banjarmasin.

Penelitian oleh Pratama et al. (2024) yang sejalan mengungkapkan adanya pengaruh signifikan diantara tuntutan pekerjaan terhadap, stres kerja, dimana tuntutan kerja yang berlebih, konflik peran, serta ambiguitas peran yang dirasakan oleh pekerja menambah tekanan dan beban kerja mereka sehingga memicu stres kerja. Penelitian yang telah dilakukan Ningrat & Mulyana (2022) pada anggota polisi menunjukkan adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan tingkat stres kerja. Mengungkapkan jika semakin besar tuntutan yang dihadapi pada pekerjaan, maka akan meningkat pula tingkat stres kerja yang dialami oleh anggota kepolisian. Sebaliknya, jika tuntutan pekerjaan berkurang, tingkat stres kerja juga cenderung menurun. Diperkuat dengan temuan yang telah dilakukan oleh Ramadhani & Etikariena (2019), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja, namun stres kerja dapat menurun jika di mediasi dengan variabel motivasi. Penelitian Mcvicar (2016) menunjukkan yaitu

tuntutan pekerjaan berhubungan langsung pada stres kerja, juga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja dan meningkatnya *turnover* karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan Chen & Wu (2022) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lesener et al. (2019) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, ketika tuntutan pekerjaan meningkat, begitu pula tingkat stres yang dialami individu, sejalan dengan model *Job Demand Resource (JD-R)*, yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan berfungsi sebagai sumber daya mental dan fisik individu. Dalam penelitian ini juga dijelaskan secara teoritis dengan teori *Job Demand Resorce (JD-R)* Lequeurre et al. (2013) Hal ini merujuk pada kondisi tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan aspek psikologis, fisik, organisasi, atau sosial dalam suatu pekerjaan yang membutuhkan upaya terus-menerus dan berhubungan dengan beban fisiologis maupun psikologis.

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan dan stres kerja memiliki pengaruh positif, yang artinya semakin bertambah tuntutan pekerjaan maka akan mempengaruhi bertambahnya tingkat stres begitu pula sebaliknya. Grover et al. (2017) menjelaskan tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti waktu yang terbatas dan tekanan emosional yang tinggi, menciptakan lingkungan

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I BANJARMASIN

Jessica Putri Lestari, Lita Ariani, Julaibib

kerja yang menantang. Ketika individu merasakan bahwa mereka tidak memiliki cukup sumber daya atau dukungan untuk memenuhi tuntutan ini, mereka cenderung mengalami stres yang lebih tinggi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa stres yang berkepanjangan dapat berujung pada masalah kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi, serta dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja individu. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Lequeurre et al. (2013) Tuntutan ini dapat menyebabkan stres dan masalah kesehatan ketika melebihi kapasitas karyawan untuk menghadapinya. Sejalan dengan penelitian Aulia (2022) yang mengungkapkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai karena tuntutan kerja yang tinggi dapat memicu stres.

Tewal et al. (2017) mengidentifikasi faktor – faktor penyebab stres kerja yaitu faktor individu serta faktor kelompok dan organisasi. stres kerja disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari individu maupun kelompok dan organisasi. Faktor individu seperti konflik peran, beban kerja yang berlebihan, dan ketidak jelasan mengenai tugas dapat membuat seseorang merasa tertekan. Di sisi lain, kurangnya kerja sama dan dukungan antar anggota tim, serta budaya organisasi yang tidak mendukung, juga dapat menambah tingkat stres. Maka dari itu, sangat penting untuk menangani stres kerja dengan cara yang menyeluruh, memperhatikan baik faktor pribadi maupun lingkungan kerja. Dengan demikian, kita dapat menciptakan suasana kerja

yang lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan dalam jumlah sampel yang digunakan, dan terbatasnya referensi dalam penelitian yang serupa khususnya dalam *setting* PK BAPAS. Kelebihan dalam penelitian ini yaitu mengisi kekosongan literatur dengan meneliti pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja pada Pembimbing Kemasyarakatan (PK), sebuah profesi yang rentan stres namun masih minim kajian empirisnya, penelitian ini juga menawarkan perspektif baru tentang tuntutan pekerjaan yang berkontribusi terhadap stres kerja PK serta memperkuat dasar bukti untuk teori yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Melalui analisis dan diskusi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja di PK BAPAS Kelas I Banjarmasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak dari tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja di PK BAPAS Kelas I Banjarmasin. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi serta memperluas pemahaman dan pengetahuan, khususnya bagi PK BAPAS Kelas I Banjarmasin mengenai faktor-faktor penyebab, terutama stres kerja.

Diharapkan Kepada Peneliti berikutnya agar bisa mengembangkan atau menambahkan variabel lain untuk mengidentifikasi faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi stres

PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I BANJARMASIN

Jessica Putri Lestari, Lita Ariani, Julaibib

kerja di PK BAPAS Kelas I Banjarmasin karena berdasarkan temuan masih ada 67,6% yang menjadi faktor lain yang menjadi penyebab stres kerja. Saran untuk penelitian sebelumnya pada penelitian ini menemukan keterbatasan dalam literatur terdahulu yang secara khusus membahas pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja dalam setting pembimbing kemasyarakatan. Selain itu, pihak BAPAS Kelas I Banjarmasin diharapkan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tingkat tuntutan pekerjaan, seperti menambah jumlah petugas di PK BAPAS Kelas I Banjarmasin sehingga sesuai dengan beban kerjanya, memberikan *reward* kepada para pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang membuat para PK merasa dihargai dan didengarkan baik antar atasan dan bawahan maupun sesama PK agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga menurunkan tingkat stres dari pekerjaan mereka saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbari, J., Akbari, R., Shakerian, M., & Mahaki, B. (2017). Job demand-control and job stress at work: A cross-sectional study among prison staff. *Journal of Education and Health Promotion*, 6(1), 15. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_68_14
- Al-Homayan, A. M. (2013). *The mediating-moderating effects of job stress and organizational support on the relationship between job demands resources and nurses' Job performance in Saudi Public Hospitals Alhomayan*. [Disertasi, Universitas Utara Malaysia].
- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). Relationship among job demand-resources, job stress, organizational support and nurses' job performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(9), 294–308.
- Aulia, M. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Azwar, S. (2021). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Cahaya, N., & Hermina, C. (2023). Analisis pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja pembimbing kemasyarakatan di Bapas Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 4(2), 49–56. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v4i2.109>
- Chen, P. feng, & Wu, L. (2022). Impact of job demands on police stress response—the roles of basic psychological needs and job autonomy. *BMC Public Health*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14758-6>
- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). “Management Standards” and work-related stress in the UK: Practical development. *Work and Stress*, 18(2), 113–136. <https://doi.org/10.1080/02678370410001734322>
- Ellison, J. M., & Caudill, J. W. (2020). Working on local time: Testing the job-demand-

**PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I
BANJARMASIN**

Jessica Putri Lestari, Lita Ariani, Julaibib

- control-support model of stress with jail officers. *Journal of Criminal Justice*, 70, 101717.
<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101717>
- Grasiaswaty, N., Pradita, L., & Sadida, N. (2022). Health and safety executive work related stress scale - Indonesian version: Reliability and convergent validity. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 11(3), 402–411.
<https://doi.org/10.20473/ijosh.v11i3.2022.402-411>
- Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress and Health*, 33(4), 426–436.
<https://doi.org/10.1002/smi.2726>
- Lequeurre, J., Gillet, N., Ragot, C., & Fouquereau, E. (2013). Validation of a French questionnaire to measure job demands and resources. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 26(4), 93–124.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work and Stress*, 33(1), 76–103.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
<https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Maulidiah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Pardede, J. A., Gafar, M., Amaliyah, Mulyati, M. U. A., Hadawiah, Maharani, A., Nursifa, Arifannisa, Irawan, B., & Trinanda, O. (2022). *Perilaku organisasi*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- McVicar, A. (2016). Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000-2013) using the job demands-resources model of stress. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 112–136.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12326>
- Muala, I. Al. (2017). Job stress in journalism: Interaction between organisational support and job demands–resources model. *Journal of Management and Sustainability*, 7(4), 150–160.
<https://doi.org/10.5539/jms.v7n4p150>
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108.
- Pratama, Y., Hakim, A. R., & Maulidia, A. S. (2024). Dukungan sosial dan job demand terhadap stres kerja pada karyawan gen milenial dan Z. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 5(3), 753–762.
- Rakhmawati, V. E., & Syarifah, D. (2017). Pengaruh job demands terhadap job stress pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(4), 78–92.
- Ramadhani, D., & Etikariena, A. (2019). Tuntutan kerja dan stres kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi motivasi kerja. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 110–124.
<https://doi.org/10.51353/inquiry.v9i2.157>
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2016). *Perilaku organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Umbara, I. T., Renggong, R., & Hamid, A. H. (2021). Peran pembimbing kemasyarakatan sebagai penegak hukum dalam pencegahan pengulangan tindak pidana pada Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Makassar. *Indonesian Journal of*

**PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PK BAPAS KELAS I
BANJARMASIN**

Jessica Putri Lestari, Lita Ariani, Julaibib

Legality of Law, 2(2), 126–130.
<https://doi.org/10.35965/ijf.v2i2.561>

Yulabi, R., Anggara, W. G., & Istiqomah, I. (2023). Correlation between job demands, work meaningfulness, job stress, and turnover intention: Empirical study in public sector organizations. *Jurnal Sains Psikologi*, 12(2), 163–174. <https://doi.org/10.17977/um023v12i22023p163-174>

Zakiah. (2023). *Pengaruh job demands terhadap work engagement dengan tolerance of ambiguity sebagai moderator pada perawat di Kabupaten Malang*. [Tesis, Universitas Muhammadiyah Malang].

Zavanya, E. M. (2019). Hubungan job demand, job control, dan usia dengan stres kerja pada pekerja konstruksi (Studi pada pekerja konstruksi bagian finishing proyek pembangunan gedung DKK dan gedung parkir Pandanaran Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 2356–3346. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>