

TINGKAT STRES DAN FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES PADA STAF KONTRAKTOR

Agustinus Christian Godeberta¹, Andi² dan Jani Rahardjo³

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Kristen Petra, Surabaya

^{2,3} Dosen Program Studi Magister Teknik Sipil, Universitas Kristen Petra, Surabaya

¹b21210004@john.petra.ac.id, ²andi@petra.ac.id, ³jani@petra.ac.id

ABSTRAK: Karakteristik dari proyek konstruksi dan tuntutan dari berbagai pihak dapat menyebabkan staf kontraktor mengalami banyak tekanan. Apabila hal itu terjadi secara terus menerus, orang tersebut dapat mengalami stres. Stres merupakan respon yang berbahaya dari seorang, baik secara fisik maupun emosional. Kondisi ini juga dapat berdampak buruk/negatif pada staf kontraktor, contohnya menurunnya produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian ini menganalisis tingkat stres serta faktor-faktor penyebabnya pada staf kontraktor. Target responden berupa staf kontraktor yang bekerja secara langsung pada lokasi proyek di Surabaya dan sekitarnya. Data tersebut dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan *structural equation modeling-partial least square* (SEM-PLS). Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa staf kontraktor mengalami tingkat stres subjektif yang tergolong sedang dan tingkat stres objektif yang tergolong sangat rendah. Sementara, faktor-faktor penyebab stres yang memiliki nilai *mean* yang paling tinggi adalah beban kerja berlebihan dan birokrasi dari organisasi. Sedangkan, hasil pengujian SEM-PLS menunjukkan ada enam hubungan yang signifikan.

Kata kunci: tingkat stres, faktor-faktor penyebab stres, staf kontraktor, analisis *structural equation modeling-partial least square* (SEM-PLS)

ABSTRACT: The characteristic of construction projects and demands from various parties may cause a contractor's staff to experience a lot of pressure. If it happens continuously, it causes stress. Stress is a dangerous response from someone both physically and emotionally. This condition gives negative impacts on contractor's staffs, such as decreased work productivity. This study analyzes stress level and its causing factors on contractor's staff, who work directly at project sites in Surabaya. Data were analysed using descriptive and structural equation modeling-partial least square (SEM-PLS) analysis. The results show that the subjective stress level is classified as moderate, but the objective stress level is classified as very low. Meanwhile, the causing factors of stress, which have the highest average value are work overload and bureaucracy. Furthermore, the results of the SEM-PLS analysis indicate that there are six significant relationships between stress-causing factors and stress level.

Keywords: *stress level, causing factors of stress, contractor's staffs, structural equation modeling-partial least square (SEM-PLS) analysis*

1. PENDAHULUAN

Industri konstruksi sering kali dianggap sebagai salah satu industri yang beresiko cukup tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa kondisi lingkungan dari proyek konstruksi berbeda-beda sehingga hampir tidak mungkin kejadian yang sama terulang kembali. Selain itu, adanya kemungkinan kegagalan proyek konstruksi pada tahap awal pembangunan sampai tahap akhir. Selain itu, industri konstruksi ini cukup kompetitif. Kompetitif ini dapat terlihat dengan adanya tender pada sebagian besar proyek konstruksi. Dengan tender ini, para kontraktor berlomba-lomba untuk memberikan penawaran yang menarik dengan waktu pelaksanaan sesingkat mungkin (Naoum et al., 2018).

Banyak orang juga menganggap bahwa proyek konstruksi juga bersifat unik, kompleks, tidak menentu, dan waktu kerja yang tidak fleksibel (Arrman & Björk, 2017). Proyek konstruksi ini pada umumnya sudah ada jadwal yang jelas dan terstruktur dari awal sampai akhir pembangunan. Namun, jika proyek tersebut gagal untuk diselesaikan tepat waktu, maka pihak kontraktor akan menerima konsekuensinya, seperti denda atau kerugian dalam hal yang lain. Oleh karena itu, kontraktor seringkali berinisiatif untuk mempercepat pembangunan saat berjalannya proyek mengalami keterlambatan, contohnya menuntut staf kontraktor untuk bekerja lembur agar dapat mencapai target dari proyek tersebut.

Karakteristik dan keunikan dari proyek tersebut, yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat menyebabkan terjadinya stres pada berbagai pihak yang terlibat (Arrman & Björk, 2017). Hal tersebut juga disetujui pada penelitian oleh Love et al. (2010). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres dari pihak kontraktor dan konsultan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat stres pada orang lain yang bekerja di bidang lainnya. Stres ini dapat didefinisikan sebagai reaksi yang berbahaya akibat tekanan yang diberikan pada seseorang secara terus menerus atau respon emosional dan fisik dari seseorang terhadap stimulus eksternal (Bhui et al., 2016; Bowen et al., 2013).

Namun, masih banyak orang yang menganggap remeh terhadap kondisi stres ini. Menurut mereka, stres hanya merupakan masalah kesehatan yang lumrah dan biasa terjadi pada lingkungan pekerjaan serta tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap kehidupan sehari-hari, bahkan dalam bekerja. Namun, kenyataannya stres ini dapat memberikan dampak negatif pada staf kontraktor, berupa penurunan produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Tidak hanya itu, kondisi tersebut dapat menjadi salah satu penyebab dari terjadi absen dan *low morale* pada staf kontraktor. Semua itu dapat mempengaruhi terhadap keuntungan dan perkembangan dari perusahaan kontraktor tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa stres menjadi salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam proyek konstruksi. Oleh karena itu, banyak orang yang tertarik untuk menguji atau mengulas penelitian terkait tingkat stres, faktor-faktor penyebab stres, serta dampaknya. Di luar negeri, penelitian ini juga sudah dilakukan oleh Leung et al. (2009) dan Kioko (2020). Leung et al. (2009) melakukan penelitian pada manajer proyek konstruksi di Hong Kong, sementara Kioko (2020) melakukan penelitian pada pekerja konstruksi pada salah satu proyek konstruksi di Kenya. Sementara itu, di Indonesia, penelitian terkait stres di bidang konstruksi ini masih relatif sedikit. Prasetyono (2015) merupakan salah satu yang membahas faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya. Pada penelitian tersebut dilakukan analisis deskriptif dan analisis faktor, namun variabel penelitian

yang ditinjau hanya faktor-faktor penyebab stres. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini membahas terkait pengaruh antara tingkat stres dan faktor-faktor penyebab stres pada staf kontraktor di daerah Surabaya dan sekitarnya. Data staf kontraktor dikumpulkan secara kuantitatif melalui survey. Kemudian data tersebut diolah menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS).

2. LANDASAN TEORI

2.1. Karakteristik Proyek Konstruksi

Proyek merupakan suatu usaha kolaboratif yang memiliki batas waktu tertentu atau bersifat sementara dengan alokasi sumber daya terbatas dalam mencapai tujuan dari proyek tersebut (Soeharto, 1999). Serta, ada beberapa pihak yang terlibat selama proses pembangunan proyek, antara lain: pemilik proyek (*owner*), konsultan proyek (konsultan pengawas), pelaksana proyek (kontraktor), dan konsultan perencanaan. Keempat pihak tersebut dengan *stakeholder* yang lainnya bekerja sama dalam mencapai tujuan dari proyek konstruksi.

Proyek konstruksi ini juga memiliki tiga karakteristik, antara lain unik, membutuhkan sumber daya, dan membutuhkan organisasi (Ervianto, 2006). Pertama, proyek bersifat unik. Keunikan ini dapat dilihat dari tidak ada rangkaian kejadian yang terjadi sama persis, yang ada proyek yang sejenis. Keunikan yang lain adalah proyek itu bersifat sementara, artinya setiap proyek memiliki waktu atau jadwal proyek yang jelas dari mulai proyek sampai selesai proyek tersebut. Kedua, proyek membutuhkan sumber daya. Semua proyek konstruksi memerlukan sumber daya yang cukup dalam pengerjaannya. Sumber daya tersebut meliputi pekerja, uang, alat kerja, metode pelaksanaan, dan material. Ketiga, proyek membutuhkan organisasi. Seperti yang kita ketahui bahwa pada satu proyek memiliki banyak pihak yang terlibat. Maka, diperlukannya sebuah organisasi sebagai wadah dalam menyatukan visi dan misi dari masing-masing pihak menjadi satu tujuan bersama.

2.2. Stres pada Proyek Konstruksi

Karakteristik dari proyek konstruksi yang telah dijabarkan sebelumnya menunjukkan bahwa banyak hal yang terlibat dalam suatu proyek konstruksi. Oleh karena itu, kondisi pada proyek konstruksi tidak dapat diprediksi dengan baik atau memiliki tingkat risiko yang tinggi (Nursetyo, 2015). Risiko yang dihadapi ini sudah ada sejak proyek mulai dikerjakan sampai proyek itu berakhir, bahkan pada tahapan awal perencanaan pembangunan. Selain adanya risiko tersebut, proyek juga memiliki tingkat kompetitif yang tinggi. Hal ini tercermin dengan adanya tender untuk menentukan pihak kontraktor yang mengerjakan proyek tersebut. Oleh karena itu, para kontraktor ini berlomba-lomba untuk memberikan penawaran menarik untuk memenangkan tender tersebut, sehingga para kontraktor menekan harga penawarannya dengan waktu pengerjaan secukupnya saja (Naoum et al., 2018).

Kondisi tersebut yang dapat menyebabkan stres kepada seluruh pihak konstruksi, khususnya pada pihak kontraktor. Kontraktor dituntut untuk mengerjakan proyek tersebut dengan tepat waktu dengan kualitas pekerjaan yang baik juga. Hal tersebut didukung oleh penelitian milik Love et al. (2010) menunjukkan bahwa pihak yang terlibat dalam proyek konstruksi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan orang lain yang bekerja di bidang lain. Tidak hanya itu, pihak kontraktor yang menjadi pihak yang memiliki tingkat stres yang lebih

tinggi dibandingkan dengan pihak lainnya. Namun, masih banyak orang yang menganggap bahwa stres ini hal yang sepele.

Nyatanya, sebuah survey yang dilakukan oleh Campbell (2006) menunjukkan bahwa sebagian besar dari perusahaan konstruksi (68%) mengalami stres dan depresi sebagai dampak dari bekerja di industri konstruksi. Survey tersebut juga menjelaskan bahwa 58% dari profesional konstruksi setuju bahwa industri konstruksi menjadi lebih stres dibandingkan lima tahun lalu. Stres juga tidak hanya memberikan dampak pada dirinya sendiri, namun juga pada orang lain di sekitarnya. Berdasarkan hasil penelitian dari Leung et al. (2011) menjelaskan bahwa stres ini memberikan dampak negatif secara langsung pada performa pekerjaan dan organisasi, serta secara tidak langsung terhadap performa interpersonal. Berbagai dampak tersebut dapat menjadi salah satu masalah yang cukup besar bagi perusahaan kontraktor. Oleh karena itu, perlu adanya peninjauan atau penelitian yang lebih lanjut terkait tingkat stres dan faktor-faktor penyebabnya.

Stres dapat didefinisikan sebagai respon yang berbahaya dari seseorang baik secara fisik maupun emosional (Leung et al., 2009). Kondisi tersebut dapat muncul saat kemampuan atau kapabilitas dari seorang staf kontraktor tidak sesuai dengan kebutuhan dari pekerjaannya (Arrman & Björk, 2017). Oleh karena itu, kondisi sekitar yang sama dapat menyebabkan tingkat stres yang berbeda-beda pada setiap orang. Sementara itu, stres pada orang juga memiliki dampak seperti “pedang bermata dua”. Apabila tingkat stres pada seseorang itu relatif tinggi, kondisi tersebut dapat memberikan dampak negatif pada orang tersebut dan sekitarnya (Leung et al., 2008). Sementara itu, apabila tingkat stres relatif rendah, dapat memberikan beberapa manfaat, seperti meningkatkan kinerja kerja, motivasi, serta membantu seseorang dalam bertumbuh dan berkembang (Daenzer and Phoenix, 2009). Tingkat stres dapat dibagi menjadi dua tipe, yaitu stres subjektif dan stres objektif (Leung et al., 2009).

2.3. Stres Subjektif

Stres subjektif diartikan sebagai tipe stres yang dikenali oleh diri sendiri melalui pandangan diri sendiri. Faktor internal yang menjadi penyebab dari stres subjektif (Leung et al., 2007). Tipe stres ini dapat dinilai berdasarkan tingkat kepuasan dari seseorang terkait lingkungan sekitarnya, tingkat depresi, serta tingkat kepercayaan diri dari orang tersebut (Leung et al., 2009; Kioko, 2020). Oleh karena itu, cara pandang dapat mempengaruhi tingkat stres subjektif itu sendiri. Tomei et al. (2006) mengatakan bahwa cara pandang tersebut dapat timbul akibat interpretasi terhadap faktor-faktor penyebab stres dan kemampuan individu dalam mengatasi kejadian tersebut. Stres subjektif ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu *burnout* dan stres psikologis (Leung et al., 2008; Kioko, 2020).

Burnout merupakan sebuah kondisi seseorang yang mengalami kelelahan secara fisik, mental, emosional, yang dipicu oleh situasi pekerjaan yang menuntut dan memberikan tekanan dalam jangka yang panjang (Leung et al., 2008). Berdasarkan penelitian oleh Maslach et al. (1997), *burnout* terdiri dari tiga aspek, yaitu: kelelahan emosional, prestasi pribadi yang berkurang, dan depersonalisasi. Kelelahan emosional ini merupakan hal yang paling sentral dari *burnout* serta hal yang paling mudah untuk dikenali. Sementara, prestasi pribadi yang berkurang merujuk kepada adanya kecenderungan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan sendiri secara negatif. Orang tersebut merasa tidak senang dengan hal tersebut dan tidak puas dengan pencapaiannya. Sementara, depersonalisasi merujuk kepada sikap

dan perasaan yang negatif terhadap orang lain. Contohnya mempertanyakan motivasi orang lain dalam bekerja, menghasilkan emosi negatif, dan melayani atau membantu orang lain dengan sikap yang tidak baik. Dampak dari *burnout* ini dapat menyebabkan seorang staf kontraktor mengalami ketidakpuasan pekerjaan, komitmen dengan organisasi yang rendah, serta keinginan untuk keluar dari pekerjaan sekarang. *Burnout* ini dapat menyebabkan kualitas kerja yang buruk, yang kemungkinan besar untuk melakukan kesalahan, menjadi kurang kreatif dalam mencari solusi, serta kurang berhati-hati dalam melakukan tugas. Tidak hanya itu, *burnout* juga dapat mempengaruhi teman kerja ke arah yang negatif (Rossi et al., 2009). Oleh karena itu, kondisi *burnout* pada staf kontraktor perlu diidentifikasi sejak awal.

Stres juga dapat mempengaruhi seseorang dalam hal fisiologis. Saat seseorang berada di situasi atau lingkungan yang cukup stres, hormon dari tubuhnya akan dikeluarkan dari otak yang berguna untuk mendukung bagian tubuh yang lain dalam situasi tersebut. Tubuh akan mencoba untuk mengatasi stres tersebut dengan menyesuaikan diri secara fisiologis (Leung et al., 2008). Setelah beberapa saat, penyesuaian tersebut akan kembali normal jika tubuh tidak terkena efek dari *stressors* atau faktor penyebab stres (Allen, 1983). Namun, orang yang bekerja di sektor konstruksi mengalami tekanan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang bekerja pada sektor lainnya (Kioko, 2020). Tekanan tersebut secara bertahap atau jangka waktu yang lama dapat menyebabkan seseorang mengalami sakit kepala, sakit punggung, hilang nafsu makan, dan lain-lainnya (Leung et al., 2008).

2.4. Stres Objektif

Berkebalikan dengan stres subjektif, stres objektif merupakan stres yang disebabkan oleh faktor eksternal (Leung et al., 2007; Gmelch, 1982). Tipe stres ini mengacu pada evaluasi atau perbedaan berdasarkan persektif diri sendiri terkait kemampuannya dalam mengerjakan tugas pekerjaan. (Leung et al., 2009). Contohnya, apabila suatu kejadian terjadi di sekitar orang tersebut, maka bagaimana ekspektasi dan realita dari kemampuan orang tersebut dalam menangani dan menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Pada kenyataannya, staf kontraktor dituntut untuk mengerjakan sesuatu dengan cepat dan tepat. Oleh karena itu, banyak faktor kognitif yang mempengaruhi tingkat stres objektif dari profesional konstruksi dapat dijabarkan, seperti berikut: jumlah proyek yang sedang ditangani, jumlah tugas, dan lain-lainnya (Leung et al., 2008; Gmelch, 1982).

2.5. Faktor-Faktor Penyebab Stres

Kondisi atau kejadian yang dapat menyebabkan terjadinya stres seringkali disebut sebagai *stressor*. Banyak kondisi di sekitar kita yang dapat termasuk dalam hal tersebut. Apalagi, untuk staf kontraktor selalu dituntut untuk mengerjakan dan mengontrol tugas yang dinamis dan cepat. Selain itu, mereka perlu menjaga hubungan yang baik dengan berbagai *stakeholder* yang ada. Hal tersebut bertujuan untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam hal komunikasi. Selain itu, kondisi di lingkungan rumah dan hubungan dengan keluarga juga dapat menjadi salah satu faktor penting dalam terjadinya stres. Dikarenakan berbagai macam kondisi tersebut, faktor penyebab dari stres dari staf kontraktor dapat dibedakan menjadi empat kategori, sebagai berikut: faktor penyebab stres terkait tugas pekerjaan, organisasi, kepribadian, dan fisik orang tersebut (Leung et al., 2009).

Faktor penyebab stres terkait tugas pekerjaan itu, meliputi: beban kerja yang berlebihan ataupun beban kerja kurang (*unutilized*), konflik peran, serta ambiguitas peran (Leung et al., 2009). Beban kerja berlebihan diartikan sebagai tuntutan dari pekerjaan yang terlalu berat untuk seseorang (Kioko, 2020). Staf kontraktor seringkali dituntut untuk memutuskan pilihan dan tetap belajar terkait teknologi dan pengetahuan yang baru. Serta, tidak jarang staf kontraktor lembur untuk mengejar target, apabila proyek sudah terlambat. Semua hal tersebut yang dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan. Sementara, beban kerja kurang yang dimaksud adalah kemampuan dari staf kontraktor tidak digunakan secara maksimal dalam bekerja. Kondisi tersebut juga dapat memicu terjadinya stres. Sementara itu, konflik peran dapat muncul saat seseorang dituntut mengerjakan pekerjaan yang bertentangan atau melakukan hal yang tidak ingin mereka lakukan atau tidak dianggap sebagai bagian dari spesifikasi pekerjaannya (Leung et al., 2009). Ambiguitas peran diartikan sebagai perasaan seseorang saat mereka kurang paham dengan pekerjaannya dan tidak dapat memahami ekspektasi dari hasil kerjanya. Pada penelitian Gmelch (1982) menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran menyebabkan komunikasi yang buruk bahkan mengalami stres.

Faktor penyebab stres terkait organisasi merujuk kepada sumber stres yang berasal dari dalam organisasi. Hal tersebut meliputi struktur organisasi serta kebebasan yang diberikan pada staf kontraktor. Struktur organisasi yang buruk itu meliputi, hirarki organisasi serta perilaku yang tidak adil oleh organisasi di dalam perusahaan konstruksi (James, 1999). Semakin kompleks struktur organisasi, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik antar individu. Sementara itu, staf yang memiliki kesempatan yang lebih besar dalam berpartisipasi untuk mengambil keputusan serta mendapatkan masukan akan mengalami percaya diri, kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga menyebabkan tingkat stres yang lebih rendah (French & Caplan, 1970).

Faktor penyebab stres terkait kepribadian mencakup dalam hal intrapersonal dan interpersonal. Intrapersonal meliputi tipe perilaku dari orang tersebut (perilaku tipe A) dan konflik diri sendiri terkait tuntutan pada rumah dan pekerjaan (Leung et al., 2009). Seorang dengan perilaku tipe A umumnya lebih kompetitif, agresif, tidak sabaran, dan tidak bisa bersantai (Evans, 1990). Hal tersebut yang dapat meningkatkan kemungkinan orang tersebut menyebabkan stres dan produktivitas kerja yang buruk (Leung et al., 2009). Sementara itu, hal interpersonal mencakup interaksi dengan orang lain. Dengan memiliki hubungan sosial yang baik dengan *stakeholder* lainnya menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mengerjakan sebuah proyek. Sedangkan, hubungan kerja sama tim yang buruk dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah dan tingkat stres yang lebih tinggi (Leung et al., 2009). Oleh karena itu, kerja sama tim pastinya dapat menjadi hal penting dalam membantu staf kontraktor dalam mengurangi tingkat stres mereka.

Faktor-faktor penyebab stres terkait fisik merujuk kepada kualitas dari lingkungan pekerjaan. Di area proyek konstruksi, staf biasanya diharuskan bekerja di lingkungan fisik yang buruk, seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, pencahayaan ruangan yang kurang memadai, kurangnya privasi, dan lain-lainnya (Leung et al., 2009). Suara juga dapat menjadi salah satu penyebab dari stres. Suara yang terlalu keras juga dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan (seperti, berkurangnya kemampuan pendengaran dan tekanan darah yang tinggi) dan dapat menyebabkan pengaruh negatif pada performa kerja (Leung et al., 2009). Suhu dan pencahayaan di dalam kantor juga dapat mempengaruhi kesehatan, tingkat stres, dan performa kerja dan perilaku sosial oleh staf kontraktor.

2.5. *Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)*

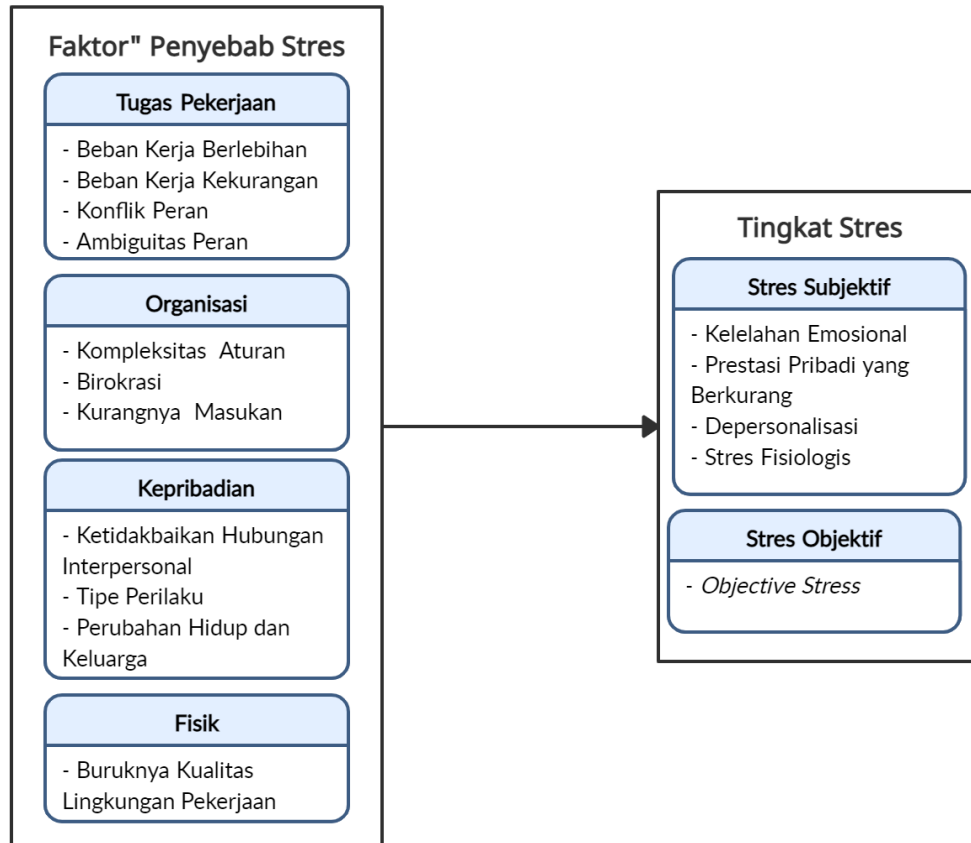
Metode *Structural Equation Modeling* merupakan sebuah teknik pemodelan statistik dan merupakan gabungan antara analisis faktor dan analisis regresi. Metode ini memiliki fungsi yang mirip dengan analisis regresi ganda. Namun, tetap SEM yang memiliki teknik analisis yang lebih kuat. Hal tersebut dikarenakan metode ini mempertimbangkan pemodelan interaksi, nonlinearitas, variabel-variabel bebas yang berkorelasi, dan kesalahan pengukuran. Selain itu, SEM juga memiliki keunggulan yang lain, seperti: pemodelan grafis yang baik sehingga memudahkan pengguna membaca hasil analisis, memungkinkan untuk menguji model secara keseluruhan, dan memungkinkan adanya asumsi yang lebih fleksibel (Sarwono, 2014).

Pada metode SEM sendiri ada dua macam pendekatan dalam estimasi hubungan antar variabel. Pendekatan tersebut adalah SEM-CB dan SEM-PLS (Hair et al., 2014). Pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling - Partial-Least Square (SEM-PLS)*, yang merupakan metode nonparametrik yang tidak memerlukan asumsi distribusi dari data. Hal tersebut disebabkan algoritma dari teknik ini mentransformasi data yang tidak terdistribusi normal melalui teorema limit pusat (Hair et al., 2014). Oleh karena itu, SEM-PLS dapat digunakan pada ukuran sampel yang kecil. Ghazali (2006) menjelaskan bahwa SEM-PLS merupakan sebuah metode yang dapat digunakan untuk analisis yang bersifat *soft modeling*. Hal ini disebabkan tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

Pada analisis SEM-PLS ini, terdapat dua tahap pengukuran, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). *Outer model* bertujuan untuk mengukur dan menunjukkan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Tahap analisis pada model pengukuran ini diukur menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas (Ghozali, 2006). Pengujiannya terdiri dari validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Pengujian *Inner model* yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau pengujian hipotesis uji model penelitian (Ghozali, 2006). Model struktural ini dievaluasi nilai t-statistik tiap jalur untuk diuji signifikansi konstruk dalam model tersebut. Pada uji *inner model* menggunakan bantuan prosedur *bootstrapping*. *Bootstrapping* merupakan metode yang menggunakan keseluruhan sampel asli untuk dilakukan resampling kembali. Metode ini memiliki tiga poin pilihan, yaitu nilai *original sample*, *T-statistic*, dan *P-values*. Selain hal tersebut, terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan pengecekan, yaitu uji nilai *R-Square* (Ghozali & Latan, 2015). Nilai dari *R-Square* merupakan nilai yang hanya dimiliki oleh variabel terikat dan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase dari variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas.

2.6. Kerangka Penelitian

Dari tinjauan Pustaka yang digunakan, maka dibentuk kerangka penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau survei yang disebarluaskan kepada staf kontraktor yang bekerja di daerah Surabaya dan sekitarnya. Staf kontraktor yang dimaksud adalah *site manager*, *procurement manager*, *quantity surveyor*, dan sederajatnya. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* maupun *offline*. Penyebaran secara *online* menggunakan bantuan *google form*, sementara penyebaran *offline* dengan cara menitipkan kuesioner pada lokasi proyek ataupun kantor perusahaan kontraktor. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-random purposive sampling*. Dengan jumlah populasi pada penelitian ini yang tidak diketahui, maka dalam mencari jumlah target responden pada penelitian ini dapat menggunakan rumus Cochran. Dan didapatkan jumlah minimum sampel yang digunakan sebanyak 97 responden.

Pengolahan data atau informasi yang didapatkan dari hasil kuesioner menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modeling – Partial Least Square*). Pengolahan data tersebut dengan bantuan dari *software* SmartPLS. Analisis dilakukan terdiri dari dua evaluasi, yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*. Model awal akan dianalisis. Apabila adanya hubungan antara variabel laten dengan indikator yang tidak memenuhi standar, maka hubungan tersebut akan dihilangkan sehingga muncul model penelitian yang baru. Model tersebut akan diuji kembali. Hal tersebut dilakukan berulang-ulang sampai menemukan model penelitian yang memenuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil dari model yang terakhir yang digunakan sebagai data akhir, yang nantinya digunakan untuk menarik sebuah kesimpulan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sampel Penyebaran Kuesioner

Kuesioner disebarikan kepada staf kontraktor yang bekerja secara langsung di lokasi proyek. Penyebaran dilakukan mulai dari bulan Agustus 2022 sampai bulan September 2022. Penyebaran secara *online* menggunakan *google form*, diperoleh responden sebanyak 37 orang. Sementara, penyebaran *offline* dengan menitipkan sejumlah kuesioner memperoleh sebanyak 69 responden. Maka, jumlah responden secara keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 106 orang.

4.2. Analisis Deskriptif Tingkat Stres pada Staf Kontraktor

Data terkait tingkat stres pada staf kontraktor yang sudah diperoleh dari kuesioner, diolah dengan menggunakan analisis deskriptif, dengan mencari nilai rata-rata dan standar deviasi. Pada penelitian ini, terdapat dua tipe tingkat stres yang memiliki sistem penilaian yang berbeda. Pada tingkat stres subjektif, nilai/jawaban responden pada setiap pernyataan dirata-rata dari keseluruhan responden, sebanyak 106 orang. Kemudian, nilai rata-rata tersebut dirata-rata kembali dan diperhitungkan standar deviasinya dari keseluruhan indikator pada stres subjektif. Nilai rata-rata itu merupakan gambaran dari tingkat stres subjektif pada staf kontraktor di Surabaya dan sekitarnya. Sedangkan, untuk tingkat stres objektif nilai dari setiap kategori didapatkan dengan cara mengurangi nilai pada kemampuan ekspektasi dengan nilai pada kemampuan realita pada kategori yang sama. Apabila nilai dari kemampuan ekspektasi lebih kecil daripada nilai dari kemampuan realita, maka nilai tingkat stres objektif pada kategori tersebut dianggap 0 atau tidak mengalami stres objektif sama sekali. Selanjutnya, keseluruhan nilai dari setiap aspek tersebut dirata-rata dan dicari nilai standar deviasinya. Nilai akhir terakhir tersebut yang mewakili tingkat stres objektif pada staf kontraktor di Surabaya dan sekitarnya. Detail nilai *mean* dan standar deviasi dari tingkat stres subjektif dan objektif dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil nilai *mean* dan standar deviasi dari tingkat stres subjektif dan objektif

Tipe Tingkat Stres	Mean	Standar Deviasi
Stres Subjektif	2,622	0,668
Stres Objektif	0,278	0,307

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat stres subjektif dari 106 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 2,622 dengan standar deviasinya 0,668. Skala penilaian dari tingkat stres subjektif mulai dari nilai 1 sampai nilai 5. Dengan nilai 1 diartikan sebagai tingkat stres subjektif sangat rendah dan nilai 5 diartikan sebagai tingkat stres subjektif sangat tinggi. Oleh karena itu, nilai rata-rata pada penelitian ini dapat diartikan bahwa responden memiliki tingkat stres subjektif yang sedang. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai *mean* yang mendekati nilai tengah dari skala penilaian tersebut. Sementara, pada tingkat stres objektif secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 0,278 dengan standar deviasinya 0,307. Dengan kemungkinan nilai pada tingkat stres objektif mulai dari 0 sampai 4. Adanya kemungkinan nilai 0 ini disebabkan skala Likert yang digunakan pada kemampuan ekspektasi dan realita menggunakan skala Likert 1 sampai 5, maka saat terjadi pengurangan

memungkinkan terjadinya nilai tersebut. Nilai 0 dapat diartikan sebagai tingkat stres objektif sangat rendah serta nilai 4 diartikan sebagai tingkat stres objektif sangat tinggi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa staf kontraktor di Surabaya memiliki stres objektif yang sangat rendah. Maka, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa responden pada penelitian ini secara keseluruhan memiliki tingkat stres subjektif yang tergolong sedang dan tingkat stres objektif yang tergolong sangat rendah.

4.2. Analisis Deskriptif Faktor-Faktor Penyebab Stres pada Staf Kontraktor

Penilaian dari responden terkait faktor-faktor penyebab stres diolah dengan menggunakan metode *mean*, standar deviasi, dan peringkat (*ranking*). Penilaian responden pada setiap pernyataan terkait faktor-faktor penyebab stres diolah dengan cara mencari nilai rata-rata dari keseluruhan responden, yaitu 106 orang. Selanjutnya, nilai tersebut dirata-rata kembali berdasarkan variabelnya masing-masing dan dicari nilai standar deviasi. Selanjutnya, nilai tersebut diberikan peringkat atau *ranking* untuk menentukan faktor penyebab stres yang memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hasil nilai *mean*, standar deviasi, dan *ranking* dari faktor-faktor penyebab stres dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai rata-rata dan *ranking* faktor-faktor penyebab stres

Ranking	Variabel	Mean	Standar Deviasi
1	Beban kerja berlebihan	3,594	0,727
2	Birokrasi	3,107	0,700
3	Konflik peran	3,053	0,852
4	Tipe perilaku	2,738	0,719
5	Beban kerja kurang (<i>unutilized</i>)	2,676	0,694
6	Kurangnya masukan	2,657	0,851
7	Kompleksitas aturan	2,645	0,933
8	Buruknya kualitas lingkungan pekerjaan	2,594	0,842
9	Ambiguitas peran	2,588	0,999
10	Perubahan hidup dan keluarga	2,387	0,796
11	Ketidakbaikan hubungan interpersonal	2,099	0,936

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa beberapa faktor penyebab stres yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah beban kerja berlebihan dan birokrasi. Variabel beban kerja berlebihan memiliki nilai rata-rata dan standar deviasi sebesar 3,594 dan 0,727. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan dari Campbell (2006) yang menjelaskan bahwa pekerjaan dari dunia konstruksi itu banyak hal yang dikerjakan dengan tenggat waktu yang mepet. Tidak hanya itu, staf kontraktor juga dituntut untuk memiliki beragam keterampilan dalam mengerjakan proyek konstruksi.

Variabel yang tertinggi lainnya adalah birokrasi dengan nilai rata-rata dan standar deviasinya sebesar 3,107 dan 0,700. Hal tersebut menunjukkan bahwa staf kontraktor sering mengalami birokrasi yang rumit pada perusahaan kontraktor. Dikarenakan hal tersebut, staf kontraktor dibatasi terkait hal apa saja yang dapat dilakukannya dan dituntut untuk mengikuti peraturan atau ketentuan yang ada. Menurut Enhassi et al. (2015), birokrasi yang rumit dapat

menyebabkan struktur organisasi yang buruk pada industri konstruksi hingga menyebabkan staf kontraktor mengalami banyak tekanan sampai stres.

4.3. Konstruksi Model Penelitian

Pada subbab ini, data terkait faktor-faktor penyebab stres dan tingkat stres (stres subjektif dan stres objektif) diolah dengan menggunakan sebuah model penelitian. Model tersebut memiliki dua macam hubungan, yaitu hubungan antara faktor-faktor penyebab stres dengan dua tipe tingkat stres, yaitu stres subjektif dan stres objektif (*inner area*) dan hubungan antara tiap variabel laten dengan indikatornya masing-masing (*outer area*). Hasil pengujian smartPLS yang telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas dapat dilihat pada Gambar 2.

4.4. Validitas Data

Berdasarkan hasil pengujian pada *software* smartPLS yang dapat dilihat pada Gambar 2, maka dapat dilihat bahwa semua sisa indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,6. Oleh karena itu, keseluruhan dari sisa indikator penelitian dinyatakan valid dalam pengujian validasi. Dengan nilai *loading factor* yang telah terpenuhi, dilanjutkan dengan pengujian nilai AVE dari variabel laten. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.

Berdasarkan Gambar 3, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5, yang merupakan batasan minimal dari pengujian tersebut. Maka, model telah lolos uji *convergent validity*. Dari hasil pengujian *discriminant validity* berdasarkan nilai *fornell larker's criterion* dan *cross loadings* diperoleh bahwa keseluruhan indikator dan variabel juga memenuhi pengujian atau dapat dikatakan telah valid. Maka, dapat dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas.

4.5. Reliabilitas Data

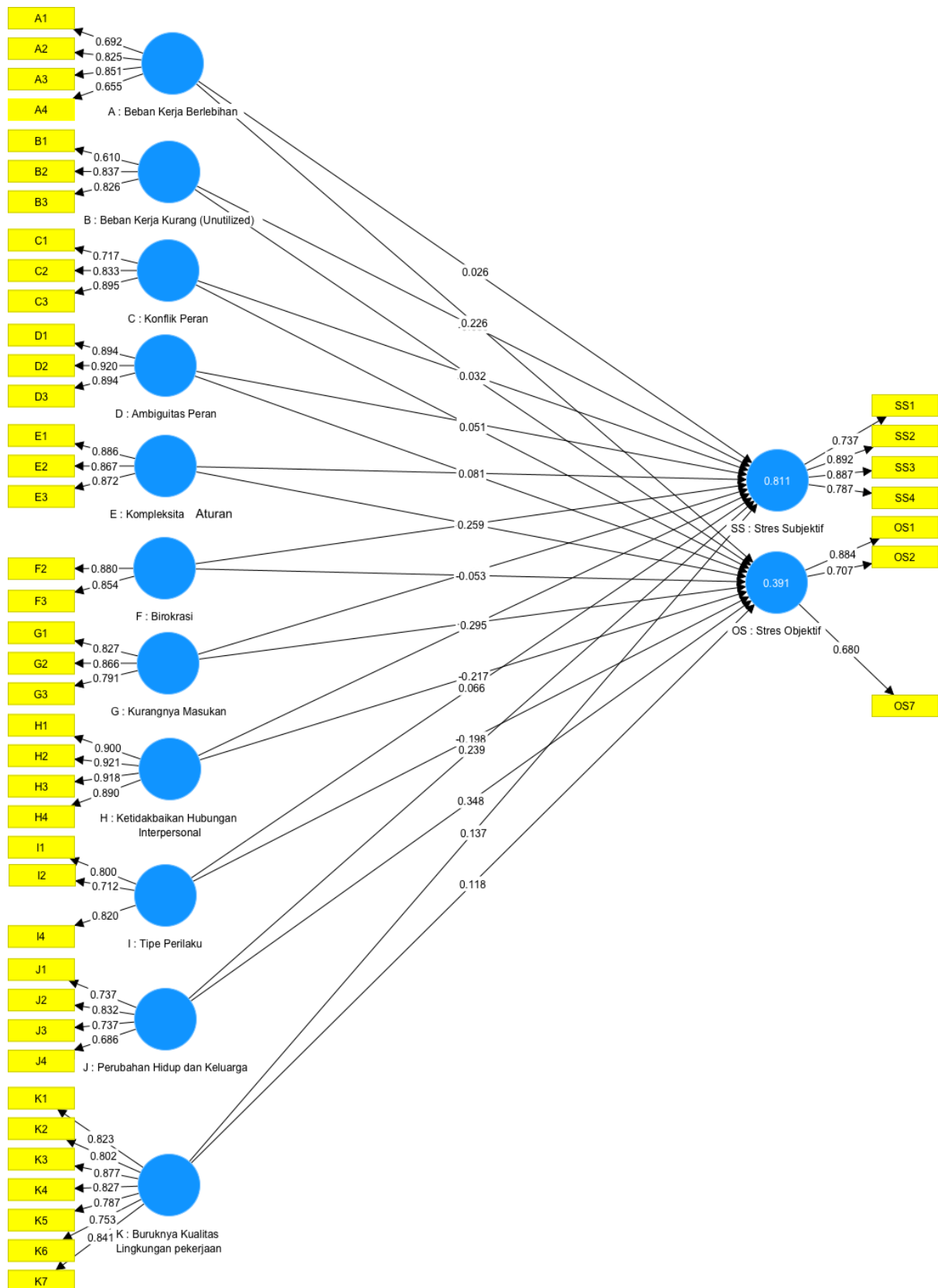
Pada pengujian ini, yang dilakukan adalah pengujian terhadap nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada variabel laten. Syarat dari suatu variabel dikatakan reliabel adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian dari reliabilitas komposit dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa terhadap nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada seluruh variabel laten telah memenuhi syarat, yaitu lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel, sehingga dapat dikatakan semua variabel dan indikator sudah oke pada pengujian *outer model*. Maka, penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian *inner model*.

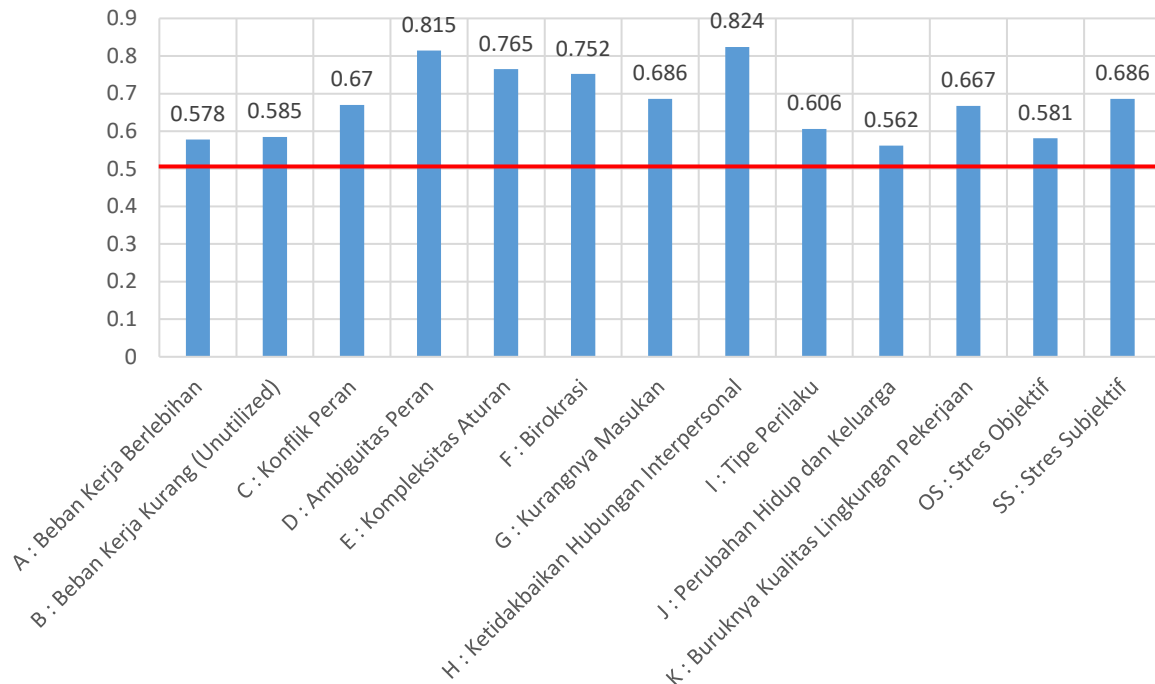
4.6. Nilai R-Square pada Model Penelitian

Analisis terhadap nilai *R-Square* merupakan uji *goodness-fit* pada model penelitian. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.

Godebrata: Tingkat Stres dan Faktor-Faktor Penyebab Stres pada Staf Kontraktor



Gambar 2. Konstruk model penelitian



Gambar 3. Nilai AVE pada variabel laten

Tabel 3. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada variabel laten penelitian

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
A : Beban kerja berlebihan	0,755	0,844
B : Beban kerja kurang (<i>unutilized</i>)	0,640	0,806
C : Konflik peran	0,753	0,858
D : Ambiguitas peran	0,887	0,930
E : Kompleksitas aturan	0,847	0,907
F : Birokrasi	0,671	0,858
G : Kurangnya masukan	0,771	0,868
H : Ketidakbaikan hubungan interpersonal	0,929	0,949
I : Tipe perilaku	0,679	0,821
J : Perubahan hidup dan keluarga	0,739	0,836
K : Buruknya kualitas lingkungan pekerjaan	0,916	0,933
OS : Stres objektif	0,639	0,804
SS : Stres subjektif	0,846	0,897

Tabel 4. Nilai *R-square*

Variabel	R-Square	Keterangan
OS : Stres objektif	0,391	Moderate (sedang)
SS : Stres subjektif	0,811	Kuat

Berdasarkan Tabel 4.35, maka dapat dilihat nilai *R-Square* pada stres objektif sebesar 0,391. Hal tersebut menunjukkan bahwa besar persentase stres objektif yang dapat dijelaskan oleh keseluruhan variabel bebas pada penelitian ini sebesar 39,1%. Sementara itu, nilai *R-Square* untuk stres subjektif sebesar 0,811 yang menandakan besar persentase stres subjektif yang

dapat dijelaskan sebesar 81,1%. Dalam menentukan kekuatan model penelitian, dapat ditentukan dari besaran nilai *R-Square*. *Rule of Thumb* dari nilai *R-Square* adalah nilai 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model itu kuat, *moderate* (sedang), dan lemah. Oleh karena itu, stres objektif dapat dikategorikan sedang dikarenakan lebih besar dari 0,33. Serta, stres subjektif dikategorikan kuat karena nilai *R-Square* lebih besar dari 0,67.

4.7. Uji Hipotesis

Pengujian *Inner Model* pada metode SEM-PLS dapat dilanjutkan setelah pengujian *Outer Model* sudah oke. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dianalisis terhadap nilai *t-statistics* dan *p-values* dari variabel penelitian dengan menggunakan prosedur *bootstrapping*. Pada penelitian ini menggunakan nilai *alpha* sebesar 5%. Oleh karena itu, batasan nilai agar sebuah hubungan variabel diterima atau berpengaruh secara signifikan, apabila memiliki nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pengaruh dapat dilihat pada Tabel 5 dan Tabel 6.

Tabel 5. Hasil pengujian *inner model* SEM-PLS untuk stres objektif

Hubungan	Original Sample	t-statistics	p-value
A : Beban kerja berlebihan → OS	0,226	2,038	0,042
B : Beban kerja kurang (<i>unutilized</i>) → OS	-0,307	2,735	0,006
C : Konflik peran → OS	0,051	0,309	0,758
D : Ambiguitas peran → OS	0,664	3,552	0,000
E : Kompleksitas aturan → OS	-0,252	1,454	0,147
F : Birokrasi → OS	-0,053	0,377	0,706
G : Kurangnya masukan → OS	-0,045	0,223	0,824
H : Ketidakbaikan hubungan interpersonal → OS	-0,217	1,357	0,175
I : Tipe perilaku → OS	-0,198	1,594	0,112
J : Perubahan hidup dan keluarga → OS	0,348	1,376	0,169
K : Buruknya kualitas lingkungan pekerjaan → OS	0,118	0,653	0,512

Tabel 6. Hasil pengujian *inner model* SEM-PLS untuk stres subjektif

Hubungan	Original Sample	t-statistics	p-value
A : Beban kerja berlebihan → SS	0,026	0,426	0,670
B : Beban kerja kurang (<i>unutilized</i>) → SS	-0,039	0,650	0,516
C : Konflik peran → SS	0,032	0,412	0,680
D : Ambiguitas peran → SS	0,142	1,407	0,160
E : Kompleksitas aturan → SS	0,081	0,7894	0,372
F : Birokrasi → SS	0,259	3,587	0,000
G : Kurangnya masukan → SS	-0,114	1,784	0,075
H : Ketidakbaikan hubungan interpersonal → SS	0,295	3,667	0,000
I : Tipe perilaku → SS	0,066	0,958	0,339
J : Perubahan hidup dan keluarga → SS	0,239	3,021	0,003
K : Buruknya kualitas lingkungan pekerjaan → SS	0,137	1,939	0,053

Berdasarkan Tabel 5 dan Tabel 6, maka dapat diambil beberapa hubungan antar variabel yang signifikan. Dari 22 hubungan antar variabel secara langsung yang dianalisis, ada 6 hubungan yang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan 16 hubungan yang tidak memiliki pengaruh signifikan. Hubungan yang signifikan terdiri dari 3 hubungan terhadap tingkat stres objektif dan 3 hubungan terhadap tingkat stres subjektif, antara lain: beban kerja berlebihan, beban kerja kurang (*unutilized*), ambiguitas peran terhadap tingkat stres objektif, serta birokrasi, ketidakbaikan hubungan interpersonal, dan perubahan hidup dan keluarga terhadap tingkat stres subjektif. Selain itu, dalam menentukan besar nilai dan arah dari suatu pengaruh dapat dilihat pada nilai dari *original sample*. Apabila nilai *original sample* positif, hal tersebut menunjukkan bahwa faktor penyebab stres tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap tingkat stres. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

4.8. Pengaruh Beban Kerja Berlebihan terhadap Tingkat Stres Objektif

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* atau uji *bootstrapping* pada analisis SEM-PLS dapat diketahui bahwa beban kerja berlebihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres objektif pada staf kontraktor. Beban kerja berlebihan telah lama dianggap sebagai sumber dari stres, bahkan mempengaruhi kesehatan dan kepuasan kerja individu (Leung et al., 2009). Dalam industri konstruksi, staf kontraktor tidak jarang untuk belajar banyak hal, seperti regulasi atau peraturan baru yang ditetapkan serta *software* baru yang dapat membantu proses pengerjaan proyek. Selain itu, seringkali staf kontraktor dihadapi oleh berbagai keputusan yang sulit dan harus berada di lokasi proyek dalam waktu yang lama. Maka, seorang staf kontraktor yang menghadapi beban kerja secara berlebihan dapat mengalami stres. Hal tersebut dapat disebabkan oleh banyak tugas yang menuntut dan kompleks. Serta persepsi dari staf kontraktor terhadap ketidakmampuan mereka dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut yang dapat menyebabkan terjadinya stres objektif. Selain itu, hasil penelitian oleh Shultz et al. (2008) menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan dapat berkaitan dengan kesehatan fisik yang lebih buruk. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau lebih dalam terkait staf kontraktor yang dituntut untuk *multi-tasking* dan membuat banyak keputusan. Hal tersebut membantu dalam mengontrol tingkat stres dari staf kontraktornya.

4.9. Pengaruh Beban Kerja Kurang (*Unutilized*) terhadap Tingkat Stres Objektif

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja kurang (*unutilized*) memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap tingkat stres objektif pada staf kontraktor. Beban kerja kurang atau beban kerja *unutilized* merupakan lawan dari beban kerja berlebihan. Dan sesuai dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa kedua kondisi tersebut memberikan pengaruh yang berbeda terhadap tingkat stres pada staf kontraktor. Beban kerja *unutilized* yang dimaksud adalah beban kerja yang kurang dari kapasitas atau kemampuan dari orang tersebut. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharja & Heryanda (2021) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja, maka semakin tinggi juga tingkat stres pada seseorang. Dengan beban kerja yang kurang, maka staf kontraktor memiliki lebih banyak waktu untuk mengerjakan sesuatu dengan baik serta. Oleh karena itu, tingkat stres objektif dari orang tersebut dapat dikontrol dengan baik.

4.10. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Tingkat Stres Objektif

Hasil analisis SEM-PLS pada *software smartPLS* menunjukkan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres objektif pada staf kontraktor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Leung et al. (2009) menunjukkan bahwa ambiguitas peran adalah salah satu penyebab utama dari tingkat stres objektif secara langsung. Ambiguitas peran dapat dikatakan suatu kondisi dari staf kontraktor yang kurang yakin pada hasil yang diharapkan oleh pihak lain yang berhubungan pada pekerjaan tersebut dan sering merasa bingung. Hal tersebut dapat disebabkan deskripsi pekerjaan yang tidak jelas atau ambigu. Oleh karena itu, staf kontraktor mengalami kesusahan dalam menentukan tindakan dalam mengerjakan tugas tersebut sehingga dapat menimbulkan stres objektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khattak et al. (2011) bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Apabila, staf kontraktor dituntut untuk bekerja dengan baik, namun tidak diikuti dengan kejelasan tentang peranan mereka, tanggung jawab, dan wewenang yang cukup, maka staf kontraktor cenderung mengalami stres. Ambiguitas peran ini juga dapat menyebabkan penurunan pada kepuasan kerja.

4.11. Pengaruh Birokrasi terhadap Tingkat Stres Subjektif

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* diketahui bahwa birokrasi pada organisasi atau perusahaan kontraktor memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres subjektif pada staf kontraktor. Birokrasi merujuk kepada peraturan atau regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan kontraktor. Hal tersebut bertujuan untuk mengontrol dan membatasi yang dapat dilakukan oleh staf kontraktor. Namun apabila staf kontraktor tidak dapat berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berpengaruh terhadap mereka, maka mereka dapat mengalami stres. Sama halnya pada saat staf kontraktor ingin menggunakan idenya sendiri, namun tidak diberikan sebuah kebebasan dari perusahaan kontraktor juga menjadi efek yang kuat pada stres staf kontraktor. Hal tersebut sesuai dengan penelitian oleh Enhassi & Swaitly (2015), dimana responden menegaskan bahwa undang-undang dan peraturan baru sering mengharuskan mereka untuk mengubah cara mereka melakukan sesuatu, yang meningkatkan stres mereka.

4.12. Pengaruh Ketidakefektifan Hubungan Interpersonal terhadap Tingkat Stres Subjektif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketidakefektifan hubungan interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres subjektif pada staf kontraktor. Hubungan interpersonal atau kerjasama dalam bekerja merujuk kepada komunikasi yang lancar, rasa saling percaya, dan hubungan yang harmonis antara seorang staf kontraktor dengan orang lain di tempat kerja (Leung et al., 2019). Dengan komunikasi yang baik dan tepat dapat mengurangi tingkat stres subjektif dari staf kontraktor. Selain itu, hubungan interpersonal sudah lama dikenal sebagai salah satu komponen dalam mencapai performa kerja yang baik, dimana staf kontraktor memiliki peranan yang cukup penting untuk berbagai pekerjaan konstruksi antara manajer proyek, pemasok (*supplier*), subkontraktor, bahkan pekerja konstruksi. Oleh karena itu, staf kontraktor perlu untuk berdiskusi dan mengklarifikasi semua ketidakpastian yang muncul pada saat tahap pembangunan dengan pihak yang terkait.

4.12. Pengaruh Perubahan Hidup dan Keluarga terhadap Tingkat Stres Subjektif

Hasil analisis *inner model* pada metode SEM-PLS memaparkan bahwa perubahan hidup dan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap stres subjektif pada staf kontraktor. Perubahan hidup dan keluarga atau *work family conflict* merupakan konflik yang muncul karena pekerjaan dan mengganggu peranan di keluarga, dan berlaku sebaliknya. Kondisi tersebut terjadi, apabila staf kontraktor tidak dapat membagi perannya antara pekerjaan dan keluarga dengan baik. Dengan ketidakmampuan tersebut, maka staf kontraktor memungkinkan mengalami tekanan secara terus menerus sehingga mengalami stres. Hasil penelitian oleh Mostert et al. (2011), menunjukkan bahwa staf kontraktor yang memiliki *support system* dari orang lain yang buruk, dapat menimbulkan reaksi negatif yang dapat ditumpahkan di mana saja. Jika kondisi tersebut terjadi secara terus menerus dan tidak adanya pemulihan, maka tingkat stres subjektif orang tersebut dapat meningkat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Tingkat stres subjektif pada staf kontraktor di Surabaya tergolong sedang, sementara pada tingkat stres objektifnya tergolong sangat rendah. Sementara itu, faktor-faktor penyebab stres pada staf kontraktor yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah beban kerja berlebihan dan birokrasi. Dalam mencari hubungan antara faktor penyebab tersebut dengan tingkat stres ditemukan enam hubungan yang signifikan, antara lain: beban kerja berlebihan, beban kerja kurang (*unutilized*), dan ambiguitas peran terhadap tingkat stres objektif serta birokrasi, ketidakbaikan hubungan interpersonal, dan perubahan hidup dan keluarga terhadap tingkat stres subjektif.

6. DAFTAR REFERENSI

- Allen, R. J. (1983). *Human Stress: its Nature and Control*, Burgess.
- Arrman, N. and Björk, E. (2017). The Causes and Effects of Occupational Stress in the Construction Industry. *Master's Thesis, Chalmers University of Technology*.
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., and Stansfeld, S. (2016). "Perceptions of Work Stress Causes and Effective Interventions in Employees Working in Public, Private and Non-Governmental Organisations: A Qualitative Study." *BIPsych Bulletin*. Vol. 40, No. 6, 318-325.
- Bowen, P., Edwards, P., and Lingard, H. (2013). "Workplace Stress Experienced by Construction Professionals in South Africa." *Journal of Construction Engineering and Management*. Vol. 139, No. 4, 392-403.
- Campbell, F. (2006). *Occupational Stress in the Construction Industry*, CIOB.
- Daenzer, B. E., and Phoenix, U. O. (2009). "Quantitative Correlation of Leadership Styles and Job Stress in A Midwest United States Auto Company." *Dissertation, University of Phoenix*.

- Enhassi, A., El-Rayyes, Y., and Alkilani, S. (2015). "Job Stress, Job Burnout, and Safety Performance in the Palestinian Construction Industry." *Journal of Financial Management of Property and Construction*. Vol. 20, No. 2, 170-187.
- Enhassi, A., and Al-Swaity, E. (2015). "Key Stressors Leading to Construction Professionals' Stress in the Gaza Strip, Palestine." *Journal of Construction in Developing Countries*. Vol. 20, No. 2, 53-79.
- Ervianto, W. I. (2006). *Eksplorasi Teknologi dalam Proyek Konstruksi (Beton Pracetak dan Bekisting)*, Andi Offset.
- Evans, P. D. (1990). "Type A Behavior and Coronary Heart Disease: When Will the Jury Return?" *British Journal of Psychology*. Vol. 81, No. 2, 147-158.
- French, J., and Caplan, R. (1970). "Psychosocial Factors in Coronary Heart Disease". *Industrial Medicine and Surgery*. Vol. 39, 383-397.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SMARTPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*, Universitas Diponegoro
- Gmelch, W. H. (1982). *Beyond Stress to Effective Management*, Wiley.
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling*, SAGE Publication, Inc.
- James, K. (1999). "Re-thinking Organizational Stress: the Transition to the New Employment Age." *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 14, No. 7-8, 545-557.
- Khattak, M. A., Urooj, S. F., Khattak, J., and Iqbal, N. (2011). "Impact of Role Ambiguity on Job Satisfaction: Mediating Role of Job Stress." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 1, No. 3, 516-531.
- Kioko, R. K. (2020). *Stress Levels among Construction Workers in Kibera Resettlement Action Plan Project in Nairobi City County, Kenya*. Thesis, Kenyatta University.
- Leung, M., Chan, Y. S. I., and Dongyu, C. (2011). "Structural Linear Relationship between Job Stress, Burnout, Physiological Stress, and Performance of Construction Project Managers." *Engineering Construction and Architectural Management*. Vol. 18, No. 23, 312-328.
- Leung, M., Chan, Y. S. I., and Yu, J. (2009). "Integrated Model for the Stressors and Stresses of Construction Project Managers in Hong Kong." *Journal of Construction Engineering and Management*. Vol. 135, No. 2, 126-134.

- Leung, M., Skitmore, M., and Chan, Y. S. I. (2007). "Subjective and Objective Stress in Construction Cost Estimation." *Construction Management and Economics*. Vol. 25, No. 10, 1063-1075.
- Leung, M., Zhang, H., and Skitmore, M. (2008). "Effects of Organizational Supports on the Stress of Construction Estimating Participants." *Journal of Construction Engineering and Management*. Vol. 134, No. 2.
- Love, P. E. D., Edwards, D. J., and Irani, Z. (2010). "Work Stress, Support, and Mental Health in Construction." *Journal of Construction Engineering and Management*. Vol. 136, No. 6, 650-658.
- Maslach, C., Jackson, S., and Leiter, M. P. (1997). *Maslach Burnout Inventory*, third edition, Consulting Psychologists Press.
- Mostert, K., Peeters, M., & Rost, I. (2011). "Work-Home Interference and the Relationship with Job Characteristic and Well-Being: A South African Study among Employees in the Construction Industry." *Stress and Health*. Vol. 27, No. 3, e238-e251.
- Naoum, S. G., Herrero, C., and Fong, D. (2018). "Integrated Model for the Stressors, Stress, and Stress-Coping Behaviour of Construction Project Managers in the UK." *International Journal of Managing Project in Business*. Vol. 11, No. 3, 761-782.
- Nursetyo, G. (2015). "Kajian Manajemen Risiko Bisnis Jasa Konstruksi." *Jurnal Teknik Sipil dan Arsitektur*. Vol. 16, No. 20.
- Prasetyono, P. N. (2015). *Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan Kontraktor di Surabaya*. Master's thesis, Institut Teknologi Sepuluh November.
- Raharja, M. K. and Heryanda, K. K. (2021). "Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Manajemen*. Vol. 7, No. 2, 201-207.
- Rossi, A. M., Quick, J. C., and Perrewé, P. L. (Eds.). (2009). *Stress and Quality of Working Life: the Positive and the Negative*, Information Age Publishing.
- Sarwono, Y. (2014). "Pengertian Dasar *Structural Equation Modeling* (SEM)." *Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 10, No. 3, 173-182.
- Soeharto, I. (1999). *Manajemen Proyek*, second edition, Erlangga.
- Shultz, K. S., Wang, M., and Olson, D. A. (2008). "Role Overload and Underload in Relation to Stress and Health." *Stress and Health*. Vol. 26, No. 2, 99-111.
- Tomei, G., Cherubini, E., Ciarrocca, M., Biondi, M., Rosati, M. V., Tarsitani, L., Capozzella, A., Monti, C., and Tomei, F. (2006). "Assessment of Subjective Stress in the Municipal Police Force at the Start and at the End of the Shift." *Stress Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. Vol. 22, No. 4, 239-247.