

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, untuk mencapai suatu tujuan dari proyek tersebut (Soeharto, 1999). Sementara itu, ada beberapa pihak penting yang terlibat selama proses pembangunan proyek. Menurut Dimiyati & Nurjaman (2004), pihak-pihak tersebut dapat dijabarkan, sebagai berikut:

1. Pemilik Proyek (*Owner*)

Owner merupakan seseorang atau instansi yang memiliki proyek dan memberikannya kepada pihak lain. Pemilik proyek tentunya memiliki kewajiban dalam menyediakan dana untuk membiayai proyek tersebut.

2. Konsultan Proyek (Konsultan Pengawas)

Konsultan Proyek merupakan pihak yang ditunjuk oleh *owner* dalam pelaksanaan pekerjaan pengawasan serta sebagai wakil dari pemilik proyek saat di lapangan. Pihak ini dapat berupa perorangan ataupun badan usaha.

3. Pelaksana Proyek (Kontraktor)

Kontraktor merupakan penyedia jasa atau keterampilan dalam menjalankan sebuah proyek konstruksi dalam jangka waktu tertentu. Kontraktor dapat berupa perorangan ataupun badan usaha. Pekerjaan dari kontraktor dibatasi oleh waktu penyelesaian, biaya, dan lain-lainnya sesuai dengan kontrak yang telah disetujui.

4. Konsultan Perencana

Konsultan perencana merupakan pihak yang ditunjuk oleh *owner* untuk melaksanakan pekerjaan proyek terkait perencanaan bangunan. Konsultan ini dapat berupa badan usaha atau perorangan yang ahli dalam merencanakan sebuah bangunan.

Keempat pihak tersebut beserta dengan *stakeholder* lainnya bekerja sama dalam mencapai tujuan dari proyek tersebut. Selain itu, pada proyek konstruksi juga memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan proyek di industri lain. Menurut Ervianto (2006), karakteristik dari proyek konstruksi dapat dibagi menjadi tiga bagian, seperti berikut:

1. Proyek bersifat unik

Keunikan tersebut dapat dilihat dari tidak adanya rangkaian kejadian yang sama persis (tidak ada proyek yang identik, yang ada proyek sejenis), proyek bersifat sementara (setiap proyek memiliki jadwal atau waktu proyek yang jelas dari mulai proyek sampai selesai proyek tersebut), dan selalu melibatkan grup pekerja yang bermacam-macam.

2. Proyek membutuhkan sumber daya (*resources*)

Semua proyek konstruksi memerlukan sumber daya yang cukup dalam penyelesaiannya. Sumber daya tersebut berupa pekerja, uang, alat kerja, metode pelaksanaan, dan bahan (material). Semua itu diatur dan dikontrol oleh manajer proyek. Realitanya, mengatur pekerja lebih susah dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karena itu, seorang manajer proyek secara tidak langsung memerlukan pengetahuan terkait hal kepemimpinan.

3. Proyek membutuhkan organisasi

Semua pihak yang terlibat pada proyek konstruksi mempunyai tujuan yang berbeda-beda dengan ragam keahlian, ketertarikan, dan kepribadian. Maka, perlunya adanya organisasi sebagai wadah untuk menyatukan visi dan misi dari masing-masing pihak menjadi satu tujuan.

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 dianggap memiliki tingkat risiko yang tinggi (Nursetyo, 2015). Risiko yang dihadapi sudah ada pada proyek dimulai sampai proyek berakhir, bahkan tahapan awal sebelum proyek dimulai. Serta proyek konstruksi ini memiliki tingkat kompetitif yang cukup tinggi. Hal tersebut tercermin dengan adanya tender yang dilakukan oleh pemberi jasa atau *owner* dalam menentukan pihak kontraktor yang mengerjakan proyek tersebut. Maka, para kontraktor ini memberikan penawaran yang menarik dengan waktu pengerjaan yang mepet (Naoum et al., 2018).

Kondisi tersebut yang dapat menyebabkan stres kepada seluruh pihak pada proyek konstruksi, khususnya pada pihak kontraktor. Kontraktor dituntut untuk mengerjakan proyek tersebut dengan tepat waktu dan kualitas pekerjaan yang baik. Hal tersebut didukung dengan penelitian oleh Love et al. (2010) telah membuktikan bahwa pihak yang terlibat pada proyek

konstruksi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan orang biasa. Tidak hanya itu, pihak kontraktor juga memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan pihak lainnya. Namun, banyak orang yang menganggap bahwa stres merupakan sebuah masalah kesehatan yang lumrah terjadi dan tidak akan berpengaruh banyak pada kehidupan sehari-hari.

Pada kenyataannya, sebuah survei yang dilakukan oleh Campbell (2006) menunjukkan bahwa sebagian besar dari profesional konstruksi (68%) mengalami stres atau depresi sebagai dampak dari bekerja di industri konstruksi. Survei tersebut juga menjelaskan bahwa 58% dari profesional konstruksi merasakan bahwa industri konstruksi menjadi lebih stres dibandingkan lima tahun lalu. Stres juga memberikan dampak kepada dirinya sendiri dan orang di sekitarnya. Berdasarkan hasil penelitian dari Leung et al. (2011) menjelaskan bahwa stres memberikan dampak negatif secara langsung pada performa pekerjaan dan organisasi, maupun tidak langsung kepada performa interpersonal. Dampak tersebut menjadi masalah yang cukup besar bagi perusahaan kontraktor. Oleh karena itu, perlu adanya peninjauan yang lebih lanjut terkait tingkat stres dan faktor penyebabnya, yang akan dijelaskan pada subbab selanjutnya. Hal tersebut agar pihak kontraktor dapat mengetahui faktor penyebab dari stres yang dialami oleh stafnya.

2.3 Stres

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 tidak sesuai dengan kebutuhan 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 baik dan buruk. Apabila tingkat stres seseorang relatif tinggi, kondisi tersebut dapat memberikan dampak negatif pada orang tersebut dan sekitarnya (Leung et al., 2008). Sementara apabila tingkat stres masih di tahap tertentu dapat memberikan manfaat, seperti meningkatkan kinerja kerja, motivasi, serta membantu seseorang dalam bertumbuh dan berkembang (Daenzer and Phoenix, 2009). Pada penelitian ini digunakan dua tipe stres, yaitu: stres subjektif dan objektif (Leung et al., 2009).

2.3.1 Stres Subjektif

Stres subjektif diartikan sebagai tipe stress yang dikenali oleh diri sendiri melalui pandangan sendiri. Faktor internal yang menjadi penyebab dari stres subjektif ini (Leung et al.,

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

2.3.1.1 Burnout

Burnout didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang mengalami kelelahan secara fisik, mental, dan emosional, yang dipicu oleh situasi pekerjaan yang sangat menuntut dalam jangka panjang (Leung et al., 2008). Menurut Maslach et al. (1997), *burnout* memiliki tiga aspek, yaitu: kelelahan emosional, prestasi pribadi yang berkurang, dan depersonalisasi. Kelelahan emosional merupakan hal yang sentral dari *burnout* dan menjadi hal yang paling mudah dikenali. Saat seseorang menganggap dirinya mengalami *burnout*, mereka biasanya mengalami kelelahan. Pada kenyataannya, kelelahan tidak dapat mencakup keseluruhan dari *burnout*. Maka, diperlukan dua dimensi lainnya untuk menggambarkan secara utuh.

Menurut Maslach et al. (1997), 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.

Burnout sudah mencakup dari beberapa aspek negatif dari seorang staf kontraktor, seperti: ketidakpuasan pekerjaan, absen, 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. Sementara itu, indikator yang akan digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1

Matriks dari Indikator *Burnout*

Indikator	Sumber Referensi			
	1	2	3	4
A. Kelelahan Emosional				
1. Setelah saya selesai bekerja, saya biasanya merasa lelah	√	√	√	√
2. Saya selalu merasa tidak nyaman untuk pergi bekerja di pagi hari ketika saya lembur pada malam sebelumnya	√	√	√	√
3. Saya merasa sangat tertekan untuk bekerja dengan orang lain secara langsung setiap hari	√	√	√	√
4. Saya selalu khawatir dengan pekerjaan saya	√	√	√	√
5. Saya selalu merasa tidak senang dan frustrasi dengan pekerjaan saya	√	√	√	√
B. Prestasi Pribadi yang Berkurang				
1. Saya tidak dapat bekerja sama dengan teman kerja secara efektif	√	√	√	√
2. Saya selalu merasa gagal dalam melaksanakan pekerjaan	√	√	√	√
3. Saya selalu merasa sangat tidak energik dalam bekerja	√	√	√	√
4. Saya merasa tidak percaya diri, meskipun saya menyelesaikan sesuatu di pekerjaan dengan efektif	√	√	√	√
C. Depersonalisasi				
1. Saya meragukan pentingnya pekerjaan saya	√	√	√	√
2. Saya menjadi kurang tertarik dengan pekerjaan saya sejak saya memulai bekerja	√	√	√	√
3. Teman kerja menyalahkan saya terkait masalah mereka	√	√	√	√

Sumber:

1. Leung et al. (2009)
2. Leung et al. (2015)
3. Naoum et al. (2018)
4. Kioko (2020)

2.3.1.2 Stres Fisiologis

Stres juga mempengaruhi seseorang dalam hal fisiologis (Greenberg, 2003). Saat seseorang berada di situasi 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* (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). Sedangkan, untuk indikator dari stres fisiologis ini dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2

Matriks dari Indikator Stres Fisiologis

Indikator	Sumber Referensi			
	1	2	3	4
D. Stres Fisiologis				
1. Saya sering mengalami masalah tidur	√	√	√	√
2. Saya sering kehilangan nafsu makan saat saya menghadapi tantangan di pekerjaan	√	√	√	√
3. Saya sering mengalami sakit kepala	√	√	√	√
4. Saya sering mengalami masalah dengan kulit	√	√	√	√
5. Saya sering mengalami gangguan pencernaan	√	√	√	√
6. Saya sering mengalami masalah punggung.	√	√	√	√

Sumber:

1. Leung et al. (2009)
2. Leung et al. (2015)
3. Naoum et al. (2018)
4. Kioko (2020)

2.3.2 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 berdasarkan persepektif 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-lainya (Leung et al., 2008; Enshassi et al., 2015). Sedangkan, untuk indikator dari stres objektif ini dapat dilihat pada Tabel 2.3.

Tabel 2.3

Matriks dari Indikator Stres Objektif

Pernyataan	Sumber Referensi				
	1	2	3	4	5
A. Kemampuan Ekspektasi					
1. Jumlah tugas pekerjaan yang harus saya penuhi	√	√	√	√	√
2. Tingkat kesulitan pada pekerjaan yang harus saya selesaikan	√	√	√	√	√
3. Kualitas dari hasil pekerjaan yang harus saya penuhi	√	√	√	√	√
4. Tingkat keterampilan yang harus saya gunakan	√	√	√	√	√
5. Jumlah proyek yang harus saya kerjakan	√	√	√	√	√
6. Jumlah orang yang harus bekerja dengan saya	√	√	√	√	√
7. Lingkup dari pekerjaan yang harus saya tangani	√	√	√	√	√
B. Kemampuan Realita					
1. Jumlah tugas pekerjaan yang bisa saya penuhi	√	√	√	√	√
2. Tingkat kesulitan pada pekerjaan yang bisa saya selesaikan	√	√	√	√	√
3. Kualitas dari hasil pekerjaan yang bisa saya penuhi	√	√	√	√	√
4. Tingkat keterampilan yang bisa saya gunakan	√	√	√	√	√
5. Jumlah proyek yang bisa saya kerjakan	√	√	√	√	√
6. Jumlah orang yang bisa bekerja dengan saya	√	√	√	√	√
7. Lingkup dari pekerjaan yang bisa saya tangani	√	√	√	√	√

Sumber:

1. Gmelch (1982)
2. Leung et al. (2009)
3. Leung et al. (2011)
4. Naoum et al. (2018)
5. Kioko (2020)

2.4 Faktor- Faktor Penyebab dari Stres (*Stressor*)

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 orang yang bekerja di industri konstruksi, dimana 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).

2.4.1 Faktor Penyebab Stres terkait Tugas Pekerjaan (*Task Stressors*)

Kondisi atau kejadian yang termasuk pada kategori ini adalah beban kerja yang berlebihan ataupun beban kerja kurang (*unutilized*), konflik peran, serta ambiguitas peran dalam lingkungan kerja dari seorang staf kontraktor (Leung et al., 2009). Beban kerja yang berlebihan diartikan sebagai tuntutan dari pekerjaan yang terlalu berat untuk seseorang (Kioko, 2020). Staf kontraktor seringkali dituntut untuk membuat berbagai keputusan 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. Hal tersebut disebabkan karena mereka yang biasanya selalu bekerja menjadi tidak memiliki pekerjaan untuk dilakukan (Shultz et al., 2008).

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. Kedua hal tersebut dapat menimbulkan stres, saat mereka gagal dalam menyelesaikan tugas atau informasi terkait tugas tersebut sangat terbatas. Beberapa studi menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran menyebabkan komunikasi yang buruk bahkan mengalami stres (Gmelch, 1982). Sedangkan, indikator-indikatornya yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.4.

2.4.2 Faktor Penyebab Stres terkait Organisasi (*Organizational Stressors*)

Faktor penyebab stres terkait organisasi merujuk kepada sumber stres yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Hal tersebut meliputi struktur organisasi serta kebebasan yang diberikan oleh organisasi untuk 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). Penjelasan di atas dijabarkan pada indikator-indikator, yang dapat dilihat pada Tabel 2.5.

Tabel 2.4

Matriks dari Indikator Faktor Penyebab Stres terkait Tugas Pekerjaan

Indikator	Sumber Referensi				
	1	2	3	4	5
A. Beban Kerja Berlebihan					
1. Saya sering bekerja dalam waktu yang panjang	√	√	√	√	√
2. Tugas yang saya kerjakan sering memiliki tenggat waktu yang mepet	√	√	√	√	√
3. Saya selalu dituntut untuk <i>multi-tasking</i> dan membuat banyak keputusan	√	√	√	√	√
4. Saya harus berusaha keras dalam memberi arahan kolega saya					√
B. Beban Kerja Kurang (<i>Unutilized</i>)					
1. Saya diberikan wewenang yang sangat terbatas		√			√
2. Saya merasa keahlian dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik		√			√
3. Tugas yang saya kerjakan jauh lebih sedikit dibandingkan dengan kemampuan saya					√
C. Konflik Peran					
1. Saya sering mengalami kebingungan karena tuntutan yang berbeda antara berbagai pihak		√			√
2. Tujuan pribadi saya dan organisasi tidak cocok/sama	√	√		√	√
3. Saya sering diberikan tugas yang tidak termasuk dalam spesifikasi pekerjaan saya	√			√	√
D. Ambiguitas Peran					
1. Tanggung jawab dari pekerjaan saya tidak jelas dan inkonsisten	√	√	√	√	√
2. Saya tidak memiliki pemahaman yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab		√	√		√
3. Peran dan ruang lingkup saya tidak jelas		√	√		√

Sumber:

1. Leung et al. (2009)

2. Leung et al. (2010)
3. Prasetyono (2015)
4. Naoum et al. (2018)
5. Kioko (2020)

Tabel 2.5

Matriks dari Indikator Faktor Penyebab Stres terkait Organisasi

Indikator	Sumber Referensi				
	1	2	3	4	5
E. Kompleksitas Aturan					
1. Organisasi saya memiliki struktur pelaporan yang tidak jelas					√
2. Saya harus bekerja dalam prosedur kerja yang rumit					√
3. Kebijakan dan prosedur organisasi kurang mendukung staf kontraktor					√
F. Birokrasi					
1. Saya harus berkonsultasi dengan orang lain sebelum membuat keputusan	√	√		√	√
2. Banyak peraturan atau prosedur yang rumit	√			√	√
3. Tidak ada ruang yang cukup dalam berinovasi dan kebebasan untuk menggunakan ide pribadi		√	√		√
G. Kurangnya Masukan					
1. Saya tidak mendapat masukan dari atasan saya terkait seberapa baik saya melakukan sesuatu			√		√
2. Saya susah untuk mendapatkan informasi dari atasan saya terkait performa kerja saya			√		√
3. Susah bagi saya untuk mengetahui seberapa aman pekerjaan saya			√		√

Sumber:

1. Leung et al. (2009)
2. Leung et al. (2010)
3. Prasetyono (2015)
4. Naoum et al. (2018)
5. Kioko (2020)

2.4.3 Faktor Penyebab Stres terkait Kepribadian (*Personal Stressors*)

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 (Brockman, 2004). 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. Sementara itu, berbagai indikator yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.6.

Tabel 2.6

Matriks dari Indikator Penyebab Stres terkait Kepribadian

Indikator	Sumber Referensi				
	1	2	3	4	5
H. Ketidakefektifan Hubungan Interpersonal					
1. Saya memiliki hubungan yang buruk dengan kolega saya	√	√	√	√	√
2. Saya tidak bisa bergaul dengan kolega saya dengan baik	√	√	√	√	√
3. Saya tidak suka dengan kolega saya					√
4. Saya tidak memiliki rasa hormat dan kepercayaan kepada kolega saya	√	√	√	√	√
I. Tipe Perilaku					
1. Orang lain mengatakan saya mudah kehilangan kesabaran	√			√	√
2. Saya menikmati kompetisi dan merasa harus selalu menang		√			√
3. Saya merupakan orang yang berorientasi pada prestasi		√			√
4. Saya susah untuk fokus pada satu aktivitas dalam waktu lama	√			√	√
J. Perubahan Hidup dan Keluarga					
1. Tuntutan keluarga saya bertentangan dengan tuntutan pekerjaan saya		√	√		√
2. Kehilangan harta benda atau orang yang disayangi membuat saya tidak mau bekerja					√
3. Masalah keluarga selalu membebani saya		√	√		√
4. Saya tidak ingin menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga dan teman		√			√

Sumber:

1. Leung et al. (2009)
2. Leung et al. (2010)
3. Prasetyono (2015)
4. Naoum et al. (2018)
5. Kioko (2020)

2.4.4 Faktor Penyebab Stres terkait Fisik (*Physical Stressors*)

Faktor penyebab stres terkait fisik merujuk kepada kualitas dari lingkungan yang ada di pekerjaan. Di area proyek konstruksi, staf biasanya diharuskan bekerja di lingkungan fisik yang buruk, seperti suhu ruangan yang terlalu panas atau dingin, pencahayaan ruangan yang kurang memadai, kurangnya privasi, dan lain-lainya (Leung et al., 2009). Suara juga dianggap menjadi salah satu aspek. 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. Sedangkan, untuk indikator yang akan digunakan pada penelitian ini, dijabarkan pada Tabel 2.7.

Tabel 2.7

Matriks dari Indikator Penyebab Stres terkait Fisik

Indikator	Sumber Referensi				
	1	2	3	4	5
K. Buruknya Kualitas Lingkungan Pekerjaan					
1. Ruang kerja saya terlalu ramai dan sesak	√	√	√	√	√
2. Suhu di ruang kerja sering terlalu dingin/ terlalu panas	√	√	√	√	√
3. Semua sumber daya yang dibutuhkan tidak tersedia untuk saya					√
4. Cahaya dan ventilasi di ruang kerja tidak memadai			√		√
5. Hanya sedikit teknologi yang dapat digunakan pada ruang kerja			√		√
6. Ruang kerja saya kurang privasi dan keamanan	√		√	√	√
7. Kenyamanan yang saya dapatkan di tempat kerja adalah rendah			√		√

Sumber:

1. Leung et al. (2009)
2. Leung et al. (2010)

3. Prasetyono (2015)
4. Naoum et al. (2018)
5. Kioko (2020)

2.5 **Structural Equation Modeling (SEM)**

Metode *Structural Equation Modeling* ini digunakan sebagai metode analisis dalam penelitian ini. SEM merupakan sebuah teknik pemodelan statistik dan gabungan antara analisis faktor dan analisis regresi (Ginting, 2009). Metode ini bersifat *cross sectional*, linear, dan umum (Sarwono, 2014). Sekitar tahun 1950-an, metode ini sudah mulai dikembangkan oleh para ahli statistik. Mereka mencari metode untuk membuat model yang dapat menjelaskan berbagai hubungan antara berbagai variabel. Hubungan tersebut dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen.

Metode SEM ini berkembang dan memiliki fungsi yang mirip dengan analisis regresi ganda. Namun, tetap SEM yang memiliki teknik analisis yang lebih kuat. Hal tersebut dikarenakan 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 daripada sendiri-sendiri, dan memungkinkan adanya asumsi yang lebih fleksibel (Sarwono, 2014).

Pada penelitian ini, ada dua macam variabel yang akan digunakan pada metode SEM, sebagai berikut (Kerlinger, 2004):

- a. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang dipandang sebagai penyebab dari kemunculan variabel dependen atau variabel yang mempengaruhi. Variabel ini juga bisa disebut sebagai variabel stimulus.
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dianggap dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen tidak dimanipulasi, melainkan diamati variasinya sebagai hasil yang diduga berasal dari variabel independen (Kerlinger, 2004). Variabel ini biasanya disebut variabel *output*.

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). *Structural Equation Modeling - Covariance Based* (SEM-CB) merupakan pendekatan pada SEM yang digunakan ketika penelitian tersebut ingin menguji, mengkonfirmasi sebuah teori, dan membandingkan beberapa teori (Hair et al., 2014). Biasanya teknik ini digunakan untuk sampel

berukuran besar dan data berdistribusi normal. Sedangkan, *Structural Equation Modeling - Partial-Least Square* (SEM-PLS) 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.

2.5.1 Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)

Analisis *Partial Least Square* merupakan teknik statika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dengan variabel independen berganda (Jogiyanto dan Abdillah, 2011). Metode PLS ini didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Permasalahan tersebut seperti ukuran sampel dari penelitian yang kecil, adanya data yang hilang (*missing value*), dan lain-lainnya. Ghozali (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).

Metode pendugaan parameter (estimasi) di dalam SEM-PLS terdapat tiga hal, sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2015):

1. *Weigh estimate*: digunakan untuk menciptakan skor variabel laten
2. Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi *loading* antara variabel laten dengan indikatornya
3. *Means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Pada analisis SEM-PLS ini, terdapat dua tahap pengukuran, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Model pengukuran menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Hal tersebut dapat diukur dengan uji validitas dan reliabilitas. Sementara, model struktural yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dalam uji kausalitas atau pengujian hipotesis uji model prediksi (Ghozali, 2006). Penjelasan terkait pengujian dua model tersebut dibahas pada subbab selanjutnya.

2.5.2 Evaluasi Outer Model

Pengujian pada *Outer model* bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Tahap analisis pada model pengukuran ini diukur menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas (Ghozali, 2006). Parameter dari model

pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit) didapatkan dari proses interaksi algoritma. Penjelasan terkait pengujian tersebut adalah, seperti berikut:

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berguna untuk mengukur nilai korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Validitas ini merupakan derajat kesesuaian antara atribut hasil pengukuran dan konsep teoritis yang menjelaskan keberadaan atribut-atribut dari variabel tersebut. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,70 dianggap sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun, pada penelitian yang bersifat *confirmatory*, nilai dari *loading factor* antara 0,60 sampai 0,70 telah dianggap cukup memadai (Ghozali & Latan, 2015). Sementara, untuk nilai AVE juga perlu diperhitungkan. AVE dihitung sebagai rerata akar *standardize loading factor* yang dibagi dengan jumlah indikator. Nilai tersebut mampu menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. *Cut-off* dari nilai AVE yang sering digunakan adalah 0,50 (Ghozali, 2006).

2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengujian ini untuk mengetahui apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk, dimana nilai dari korelasi antara konstruk dengan variabel laten (*latent variable correlation*). Nilai yang diterima harus lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan variabel laten lainnya. Metode lainnya dengan menggunakan nilai *Fornell-Larcker Criterion*, dimana membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE pada variabel laten masing-masing dengan nilai korelasi dengan variabel laten lainnya (*latent variable correlation*). Suatu variabel laten dikatakan valid apabila nilai akar kuadrat dari AVE-nya lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel laten lainnya.

3. Uji Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*)

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas dapat digunakan dengan dua cara, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* atau *Dillon Goldstein's*. *Cronbach's Alpha* cenderung *lower bound estimate* dalam mengukur reliabilitas, sedangkan untuk *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter yang lebih akurat (Ghozali, 2006). Oleh karena itu, metode ini lebih baik

dibandingkan dengan *Cronbach's Alpha*. Nilai batas dari *composite reliability* adalah 0,70 ke atas. Untuk penelitian yang bersifat confirmatory dengan nilai 0,60 sampai 0,70 masih bisa diterima (Ghozali, 2006).

2.5.3 Evaluasi *Inner Model*

Inner model yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten berdasarkan teori substansif. Model struktural ini dievaluasi dengan nilai koefisien jalur atau 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*. Tiap opsi tersebut memiliki kegunaan yang berbeda-beda, seperti berikut (Ghozali & Latan, 2015):

1. *Original sample*: untuk melihat pengaruh arah hubungan antar konstruk.
2. *T-statistic*: untuk mengukur tingkat signifikansi pada hipotesis penelitian.
3. *P-value*: untuk mengukur tingkat signifikansi hipotesis dengan level signifikansi yang berbeda. Pada *t-statistic* dan *p-value* sama-sama digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi antar variabel. Namun, apabila *t-statistic* melebihi nilai dari *t-table*, maka nilai *p-value* pastinya akan signifikan juga. Akan tetapi, pada nilai tertentu akan menunjukkan tingkat signifikansi dari setiap indikator konstruk terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik > 1,96 dengan signifikansinya 5%.

Selain hal tersebut, terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan pengecekan, yaitu uji nilai *R-Square* dan *Q-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. Parameter yang lain untuk mengetahui kapabilitas prediksi model penelitian yang dihasilkan adalah nilai *Q-Square*. Kriteria dari dua nilai tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.8.

2.6 Model Penelitian

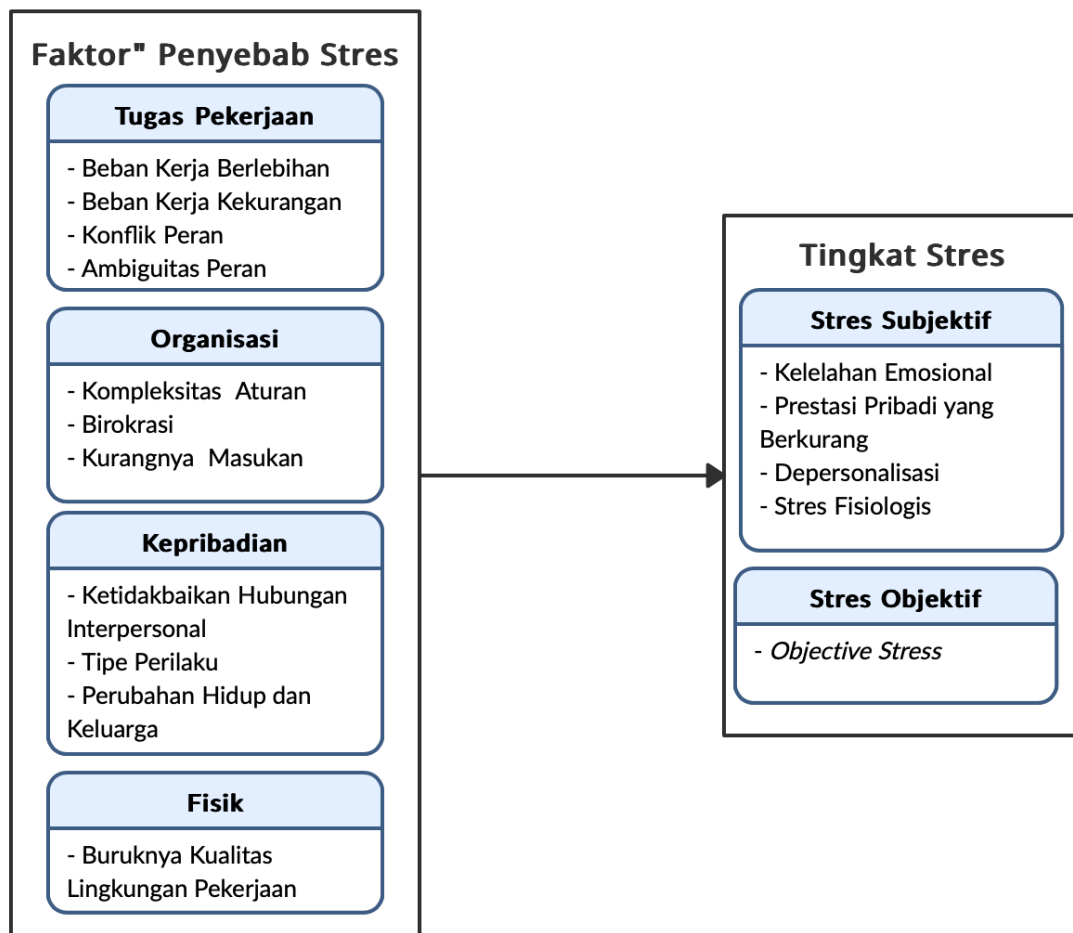
Kerangka dari model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1. Gambar tersebut menjabarkan terkait hubungan yang terjadi antara faktor-faktor penyebab stres dengan tingkat stres. Tingkat stres, sebagai variabel terikat, merupakan respon yang berbahaya dari seseorang baik secara fisik maupun emosional (Leung et al., 2009). Tingginya dari tingkat stres itu

berdasarkan perpektif masing-masing individu. Namun, kondisi stres pada staf kontraktor itu dapat disebabkan oleh banyak hal. Faktor penyebab stres, sebagai variabel bebas dikategorikan menjadi empat kategori besar, yaitu penyebab stres terkait tugas pekerjaan, organisasi, kepribadian, dan fisik.

Tabel 2.8

Kriteria Uji *R-Square* dan *Q-Square*

Parameter	Rule of Thumb
<i>R-Square</i> (Chin, 1998)	> 0,67 => model kuat > 0,33 => model <i>moderate</i> > 0,19 => model lemah
<i>Q-Square predictive relevance</i> (Chin, 1998)	$Q^2 > 0$ => model mempunyai <i>predictive relevance</i> $Q^2 < 0$ => model tidak mempunyai <i>predictive relevance</i>
<i>Q-Square predictive relevance level</i>	> 0,35 => model kuat > 0,15 => model <i>moderate</i> > 0,02 => model lemah



Gambar 2.1 Kerangka Model Penelitian

2.7 Indikator Penelitian

Indikator penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 2.9 sampai Tabel 2.11.

Tabel 2.9

Indikator dari Variabel Stres Subjektif

Indikator	Sumber Referensi			
	1	2	3	4
A. Kelelahan Emosional				
1. Setelah saya selesai bekerja, saya biasanya merasa lelah	√	√	√	√
2. Saya selalu merasa tidak nyaman untuk pergi bekerja di pagi hari ketika saya lembur pada malam sebelumnya	√	√	√	√
3. Saya merasa sangat tertekan untuk bekerja dengan orang lain secara langsung setiap hari	√	√	√	√
4. Saya selalu khawatir dengan pekerjaan saya	√	√	√	√
5. Saya selalu merasa tidak senang dan frustrasi dengan pekerjaan saya	√	√	√	√
B. Prestasi Pribadi yang Berkurang				
1. Saya tidak dapat bekerja sama dengan teman kerja secara efektif	√	√	√	√
2. Saya selalu merasa gagal dalam melaksanakan pekerjaan	√	√	√	√
3. Saya selalu merasa sangat tidak energik dalam bekerja	√	√	√	√
4. Saya merasa tidak percaya diri, meskipun saya menyelesaikan sesuatu di pekerjaan dengan efektif	√	√	√	√
C. Depersonalisasi				
1. Saya meragukan pentingnya pekerjaan saya	√	√	√	√
2. Saya menjadi kurang tertarik dengan pekerjaan saya sejak saya memulai bekerja	√	√	√	√
3. Teman kerja menyalahkan saya terkait masalah mereka	√	√	√	√
D. Stres Fisiologis				
1. Saya sering mengalami masalah dengan tidur	√	√	√	√
2. Saya sering kehilangan nafsu makan saat saya menghadapi tantangan di pekerjaan	√	√	√	√
3. Saya sering mengalami sakit kepala	√	√	√	√
4. Saya sering mengalami masalah dengan kulit	√	√	√	√
5. Saya sering mengalami gangguan pencernaan	√	√	√	√
6. Saya sering mengalami masalah punggung.	√	√	√	√

Sumber:

1. Leung et al. (2009)
2. Leung et al. (2015)

3. Naoum et al. (2018)
4. Kioko (2020)

Tabel 2.10

Indikator dari Variabel Stres Objektif

Pernyataan	Sumber Referensi				
	1	2	3	4	5
A. Kemampuan Ekspektasi					
1. Jumlah tugas pekerjaan yang harus saya penuhi	√	√	√	√	√
2. Tingkat kesulitan pada pekerjaan yang harus saya selesaikan	√	√	√	√	√
3. Kualitas dari hasil pekerjaan yang harus saya penuhi	√	√	√	√	√
4. Tingkat keterampilan yang harus saya gunakan	√	√	√	√	√
5. Jumlah proyek yang harus saya kerjakan	√	√	√	√	√
6. Jumlah orang yang harus bekerja dengan saya	√	√	√	√	√
7. Lingkup dari pekerjaan yang harus saya tangani	√	√	√	√	√
B. Kemampuan Realita					
1. Jumlah tugas pekerjaan yang bisa saya penuhi	√	√	√	√	√
2. Tingkat kesulitan pada pekerjaan yang bisa saya selesaikan	√	√	√	√	√
3. Kualitas dari hasil pekerjaan yang bisa saya penuhi	√	√	√	√	√
4. Tingkat keterampilan yang bisa saya gunakan	√	√	√	√	√
5. Jumlah proyek yang bisa saya kerjakan	√	√	√	√	√
6. Jumlah orang yang bisa bekerja dengan saya	√	√	√	√	√
7. Lingkup dari pekerjaan yang bisa saya tangani	√	√	√	√	√

Sumber:

1. Gmelch (1982)
2. Leung et al. (2009)
3. Leung et al. (2011)
4. Naoum et al. (2018)
5. Kioko (2020)

Tabel 2.11

Indikator dari Variabel Faktor-Faktor Penyebab Stres

Indikator	Sumber Referensi				
	1	2	3	4	5
A. Beban Kerja Berlebihan					
1. Saya sering bekerja dalam waktu yang panjang	√	√	√	√	√
2. Tugas yang saya kerjakan sering memiliki tenggat waktu yang mepet	√	√	√	√	√
3. Saya selalu dituntut untuk <i>multi-tasking</i> dan membuat banyak keputusan	√	√	√	√	√
4. Saya harus berusaha keras dalam memberi arahan kolega saya					√
B. Beban Kerja Kurang (<i>Unutilized</i>)					
1. Saya diberikan wewenang yang sangat terbatas		√			√
2. Saya merasa keahlian dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik		√			√
3. Tugas yang saya kerjakan jauh lebih sedikit dibandingkan dengan kemampuan saya					√
C. Konflik Peran					
1. Saya sering mengalami kebingungan karena tuntutan yang berbeda antara berbagai pihak		√			√
2. Tujuan pribadi saya dan organisasi tidak cocok/sama	√	√		√	√
3. Saya sering diberikan tugas yang tidak termasuk dalam spesifikasi pekerjaan saya	√			√	√
D. Ambiguitas Peran					
1. Tanggung jawab dari pekerjaan saya tidak jelas dan inkonsisten	√	√	√	√	√
2. Saya tidak memiliki pemahaman yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab		√	√		√
3. Peran dan ruang lingkup saya tidak jelas		√	√		√
E. Kompleksitas Aturan					
1. Organisasi saya memiliki struktur pelaporan yang tidak jelas					√
2. Saya harus bekerja dalam prosedur kerja yang rumit					√
3. Kebijakan dan prosedur organisasi kurang mendukung staf kontraktor					√
F. Birokrasi					
1. Saya harus berkonsultasi dengan orang lain sebelum membuat keputusan	√	√		√	√
2. Banyak peraturan atau prosedur yang rumit	√			√	√
3. Tidak ada ruang yang cukup dalam berinovasi dan kebebasan untuk menggunakan ide pribadi		√	√		√
G. Kurangnya Masukan					
1. Saya tidak mendapat masukan dari atasan saya terkait seberapa baik saya melakukan sesuatu			√		√
2. Saya susah untuk mendapatkan informasi dari atasan saya terkait performa kerja saya			√		√
3. Susah bagi saya untuk mengetahui seberapa aman pekerjaan saya			√		√

Tabel 2.11 (lanjutan)

Indikator dari Variabel Faktor-Faktor Penyebab Stres

Indikator	Sumber Referensi				
	1	2	3	4	5
H. Ketidakbaikan Hubungan Interpersonal					
1. Saya memiliki hubungan yang buruk dengan kolega saya	√	√	√	√	√
2. Saya tidak bisa bergaul dengan kolega saya dengan baik	√	√	√	√	√
3. Saya tidak suka dengan kolega saya					√
4. Saya tidak memiliki rasa hormat dan kepercayaan kepada kolega saya	√	√	√	√	√
I. Tipe Perilaku					
1. Orang lain mengatakan saya mudah kehilangan kesabaran	√			√	√
2. Saya menikmati kompetisi dan merasa harus selalu menang		√			√
3. Saya merupakan orang yang berorientasi pada prestasi		√			√
4. Saya susah untuk fokus pada satu aktivitas dalam waktu lama	√			√	√
J. Perubahan Hidup dan Keluarga					
1. Tuntutan keluarga saya bertentangan dengan tuntutan pekerjaan saya		√	√		√
2. Kehilangan harta benda atau orang yang disayangi membuat saya tidak mau bekerja					√
3. Masalah keluarga selalu membebani saya		√	√		√
4. Saya tidak ingin menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga dan teman		√			√
K. Buruknya Kualitas Lingkungan Pekerjaan					
1. Ruang kerja saya terlalu ramai dan sesak	√	√	√	√	√
2. Suhu di ruang kerja sering terlalu dingin/ terlalu panas	√	√	√	√	√
3. Semua sumber daya yang dibutuhkan tidak tersedia untuk saya					√
4. Cahaya dan ventilasi di ruang kerja tidak memadai			√		√
5. Hanya sedikit teknologi yang dapat digunakan pada ruang kerja			√		√
6. Ruang kerja saya kurang privasi dan keamanan	√		√	√	√
7. Kenyamanan yang saya dapatkan di tempat kerja adalah rendah			√		√

Sumber:

1. Leung et al. (2009)
2. Leung et al. (2010)
3. Prasetyono (2015)
4. Naoum et al. (2018)
5. Kioko (2020)