

**DINAMIKA STRES KERJA DAN COPING STRESS PADA  
PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA  
DAERAH (BPBD) KABUPATEN JEMBER**



**Oleh:**

**Nasriyah Ika Banaty**  
**NIM : 204103050020**

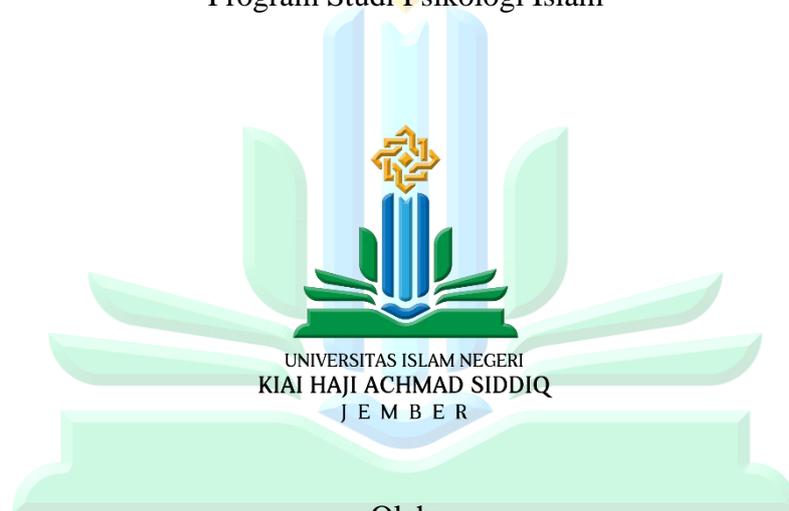
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
JUNI 2024**

**DINAMIKA STRES KERJA DAN COPING STRESS PADA  
PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA  
DAERAH (BPBD) KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam



Oleh:

Nasriyah Ika Banaty  
NIM : 204103050020  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
JUNI 2024**

**DINAMIKA STRES KERJA DAN COPING STRESS PADA  
PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA  
DAERAH (BPBD) KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam

Oleh:

Nasriyah Ika Banaty  
NIM : 204103050020

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



**Dr. Achmad Fathor Rosyid, S.Sos., M.Si**  
**NIP. 198703022011011014**

**DINAMIKA STRES KERJA DAN COPING STRES PADA  
PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA  
DAERAH (BPBD) KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Kamis  
Tanggal : 13 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

David Ilham Yusuf, M.Pd.I.  
NIP. 198507062019031007

Sekretaris

Dr. Abdul Choliq, M.I.Kom.  
NUP. 201603110

Anggota :

1. **Dr. Imam Turmudi, M.M.** ( )

2. **Dr. Achmad Fathor Rosyid, M.Si.** ( )

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Menyetujui  
Dekan Fakultas Dakwah



Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.  
NIP. 197302272000031001

## MOTTO

*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.*

*(Al-Baqarah: 286)<sup>1</sup>*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>1</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, Alquran Kemenag,  
<https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/2?from=286&to=286>

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, penulis bersyukur kepada Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya yang tiada henti, serta diberi kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Dinamika Stres Kerja dan Coping Stres pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember." Penyusunan skripsi merupakan tugas akhir guna mendapatkan gelar sarjana yang dapat dipertanggungjawabkan. Banyak orang yang membantu, membimbing, dan mendukung penulis selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada mereka yang selalu percaya pada kemampuan saya, yang terus memberikan semangat, inspirasi, dan doa, yakni:

1. Ayah Syahrullah, Ibu Siti Rohmah dan Bapak sambung Desi Nasaroni, saya ingin mengucapkan terima kasih atas semua doa dan perjuangan yang telah dilakukan selama ini untuk memastikan bahwa anaknya sukses.
2. Keluarga, orang-orang terdekat saya, terima kasih atas support, doa, kritik dan saran dalam membantu penyusunan skripsi yang lebih baik.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya dalam penyusunan, pelaksanaan, hingga penyelesaian skripsi yang berjudul “Dinamika Stres Kerja dan Coping Stres pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember”, yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program sarjana.

Banyak pihak yang terlibat dalam kesuksesan penyusunan skripsi. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag, M.M. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi. Psikolog. selaku ketua Program Studi Psikologi Islam, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Bapak Dr. Achmad Fathor Rosyid, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing, yang telah membimbing dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak-bapak dosen penguji, yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran dan motivasi dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah khususnya Program Studi Psikologi Islam yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan selama di bangku perkuliahan.
7. Kepala pimpinan BPBD Kabupaten Jember atas izin penelitian, bantuan dan dukungan selama proses penelitian.
8. Pegawai BPBD Kabupaten Jember yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu sebagai narasumber selama proses penelitian.
9. Teruntuk teman-teman dekat saya, rekan-rekan psikologi islam Angkatan 2020 yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.
10. Untuk seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi. Terima kasih banyak.

Akhir kata, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada kita. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk membantu menyempurnakan skripsi ini.

Jember, 22 Mei 2024

Nasriyah Ika Banaty  
204103050020



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## ABSTRAK

**Nasriyah Ika Banaty, 2024:** Dinamika Stres Kerja dan *Coping Stress* Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember.

**Kata Kunci :** *BPBD, Coping Stress, Pegawai, Penanggulangan Bencana, Stres Kerja.*

Stres kerja merupakan kondisi yang sering dialami oleh pegawai BPBD mengingat tugas dan tanggung jawab mereka yang berat dalam penanggulangan bencana. Hal ini tentu dapat menghambat kinerja dan produktivitas pekerja, menyebabkan keseimbangan fisik emosi, dan mengganggu produktivitas. Coping adalah respon terhadap stres, mencakup tindakan yang diambil oleh seseorang untuk mengontrol atau mengurangi dampak negatif dari situasi mereka.

Fokus masalah penelitian ini adalah: 1) Bagaimana dinamika stress kerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember? 2) Bagaimana *coping stress* yang dilakukan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika stress kerja dan *coping stress* yang dilakukan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Subjek penelitian 3 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur, observasi dan dokumentasi. Kemudian, teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber utama stress kerja bagi pegawai BPBD meliputi masalah keluarga, masalah pribadi, beban kerja yang tinggi, dan tuntutan emosional saat menghadapi korban bencana. Stres kerja ini berdampak pada kesehatan fisik dan mental pegawai, seperti kelelahan dan penurunan motivasi kerja. Untuk mengatasi stress kerja, pegawai BPBD menggunakan berbagai strategi *coping stress*. Strategi coping yang paling umum digunakan adalah problem focused coping dan emotional focused coping. Problem focused coping melibatkan tindakan langsung untuk mengurangi atau mengatasi sumber stress. Emotional focused coping meliputi aktivitas yang membantu pegawai mengelola emosi mereka, seperti dukungan sosial serta kegiatan relaksasi seperti olahraga dan hobi.

Peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa pemahaman yang mendalam tentang dinamika stress kerja dan strategi coping stress sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai BPBD. Rekomendasi bagi BPBD Kabupaten Jember untuk tetap mempertahankan kegiatan positif seperti olahraga, menyediakan program pelatihan manajemen stress, peningkatan dukungan psikologis, dan pembenahan sistem kerja untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	11
B. Kajian Teori.....	15
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Subyek Penelitian.....	25
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Analisis Data .....	28
F. Keabsahan Data.....	29
G. Tahap-Tahap Penelitian.....	30
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>32</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	32
B. Penyajian Data dan Analisis.....	41

C. Pembahasan Temuan.....	60
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3. 1 Identitas Subjek.....	26
Tabel 3. 2 Sumber Data.....	26
Tabel 4. 1 Data Pegawai BPBD Kabupaten Jember Berdasarkan Pendidikan .....	39
Tabel 4. 2 Data Pegawai BPBD Kabupaten Jember Berdasarkan Jabatan .....	39



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Peta Rawan Bencana Kabupaten Jember .....	33
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi BPBD Kab. Jember .....	35
Gambar 4. 3 Infografis Kejadian Bencana Kabupaten Jember 2023 .....	40



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang dialami oleh seseorang, seperti cemas, tegang, ketakutan, atau kegelisahan, karena beban kerja atau lingkungan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau kepribadian seseorang yang dapat menyebabkan mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan. Stres kerja suatu perasaan tidak menyenangkan yang mempengaruhi psikologis dan fisik. Hal ini tentu dapat menghambat kinerja dan produktivitas pekerja, menyebabkan keseimbangan fisik emosi, dan mengganggu produktivitas. Jika permintaan kerja meningkat, stres kerja tentu dapat meningkat.<sup>2</sup>

Stres kerja dapat diketahui dari beberapa gejala, menurut Robbins dan Coulter dalam Gusti Yuli Asih, dkk gejala stres dibagi menjadi tiga yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Gejala fisiologi seperti perubahan metabolisme tubuh, sakit kepala, meningkatnya tekanan darah dan yang paling berat terkena serangan jantung. Gejala psikologis meliputi cemas, mudah marah, sering menunda pekerjaan, ketegangan, dan mudah bosan. Sedangkan, gejala perilaku meliputi produktivitas kerja yang menurun, sering tidak masuk kerja (absensi), perputaran karyawan yang cepat, merokok, konsumsi alkohol, gelisah, insomnia dan bicara cepat.<sup>3</sup>

Pada era globalisasi saat ini, kondisi kesehatan pekerja sangatlah penting. Semua karyawan dalam suatu organisasi dapat mengalami stres saat bekerja karena kondisi pekerjaan tidak dapat disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental mereka. Satu hal yang sangat menggagalkan

---

<sup>2</sup> Dewi Sartika, Stres Kerja, 27.

<sup>3</sup> Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastusi, Rusmalia Dewi, Stress Kerja, 8-9.

pekerjaan adalah stres. Pekerjaan karyawan juga akan terganggu jika mereka mengalami stres kerja.<sup>4</sup>

Stres kerja adalah masalah utama di seluruh dunia yang berdampak pada pekerjaan karena hampir semua karyawan, baik pimpinan maupun non-pimpinan, dapat mengalami stres di tempat kerja mereka; Tingkat stres ini dapat berdampak baik atau buruk pada kesehatan mental dan sosial seorang karyawan dan organisasi mereka. Oleh karena itu, cara seorang karyawan menangani stres di tempat kerja mereka berbeda-beda tergantung pada situasinya.

Menurut hasil survei Gallup pada tahun 2022 banyak pekerja yang mengalami stres akibat lockdown. Di Asia Timur sebanyak 57% pekerja wanita merasakan gejala stres kerja, sedangkan laki-laki hanya 48%. Survei Gallup tidak menjelaskan secara detail penyebab stres tersebut, namun faktor penyebab stres kerja berasal dari eksternal seperti inflasi atau masalah kesehatan dan keluarga. Selain itu pekerjaan juga dapat menyebabkan stres.<sup>5</sup>

Di Amerika Serikat, menurut survei yang dilakukan oleh *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*, sebanyak 80% dari biaya kesehatan tenaga kerja dialokasikan untuk penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (Stress Associated Disorder). Di Inggris Raya (UK), sebesar 71% manajer mengalami masalah kesehatan fisik dan mental sebagai akibat dari stres yang mereka alami di tempat kerja.<sup>6</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chintya Fitriyani, Sadiyah Achmad dan Dicky Santosa pada tahun 2021 di PT Mulia Jaya Mandiri Balikpapan yang bergerak dibidang manufaktur menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres kerja sebanyak 76% dengan tingkat stres

---

<sup>4</sup> Kevin Antonio Situmeang, Ade Heryana, Intan Silviana M , Anggun Nabila, “Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Petugas Call Center Nomor Tunggal Panggilan Darurat (Ntpd) Jakarta Siaga 112 Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dki Jakarta Tahun 2021,” 101.

<sup>5</sup> Joe Clifton, State of the Global Workplace 2023 Report, 3-11.

<sup>6</sup> Nurul Azizah, Fairus Prihatin Idris, Andi Asrina, “Hubungan Umur Dengan Stres Kerja Pada Pedagang New Makassar Mall Kota Makassar,” 298.

sedang. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang melebihi kapasitas pekerja, waktu kerja yang melebihi sehingga pekerja kurang istirahat dan jenjang karir yang kurang tepat.<sup>7</sup> Sedangkan, Penelitian tentang stres kerja di instansi pemerintahan terjadi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah diteliti oleh Bryan Reppi, dkk pada tahun 2020, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai ASN di BKAD Provinsi Sulawesi Utara 56,4% mengalami konflik interpersonal dengan kategori tinggi, dimana semakin tinggi konflik yang dialami maka semakin tinggi terjadinya stres.<sup>8</sup>

Dari dua penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa stres yang terjadi di dunia kerja masih tergolong tinggi. Penyebab terjadinya stres berasal dari internal maupun eksternal, seperti beban kerja berlebih, jenjang karir yang tidak menentu, dan konflik interpersonal. Setiap orang memiliki tingkat toleransi yang berbeda terhadap berbagai situasi dan cara mengatasi stres. Beberapa karyawan dapat mengatasi stres dengan mudah, namun orang lain menghadapi kesulitan untuk melupakan hal-hal yang menyebabkan mereka menjalani hidup yang penuh dengan stres.

Manusia selalu menghadapi masalah atau kesulitan, baik secara sadar maupun tidak sadar, bergantung pada bagaimana seseorang memandang sumber stres. Stres dapat muncul ketika terjadi tekanan tinggi dalam bekerja. Pekerja akan mengalami hal ini ketika mereka harus melakukan pekerjaan dengan waktu yang efisien dan memikul beban kerja yang berlebihan. Salah satu cara untuk mengatasi dan menerima situasi yang menekan akibat stres kerja adalah dengan menggunakan strategi coping stress yang efektif. Namun, beberapa orang tidak dapat menggunakan strategi ini untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi, terutama jika mereka menggunakan strategi yang negatif, seperti

---

<sup>7</sup> Chintya Fitriyani, Sadiyah Achmad, Dicky Santosa, "Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT Mulia Jaya Mandiri Balikpapan," 545-546.

<sup>8</sup> Bryan Reppi, Oksfriani Jufri Sumampouw, Hesty Lestari, "Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara," 35-38.

menggunakan narkoba atau alkohol. Jika strategi ini tidak sesuai dengan situasi yang dihadapi, maka masalah tidak akan terselesaikan.<sup>9</sup>

*Coping stress* adalah upaya seseorang untuk mengelola tuntutan dan situasi stres dengan mengubah pola pikiran dan perilaku mereka sebagai respons terhadap perubahan tersebut.<sup>10</sup> *Coping stress* istilah yang digunakan untuk menggambarkan cara seorang karyawan mengatasi tuntutan kerja yang membebani.

Lazarus dan Folkman (2003) menyatakan bahwa karyawan menggunakan dua jenis coping, yakni *emotional focused coping* dan *problem focused coping*. *Emotional focused coping* berfungsi untuk meredakan emosi yang timbul akibat stres. Hal yang dilakukan seperti, mencari dukungan sosial, mengontrol perasaan dan mencari kenyamanan. Sedangkan, *problem focused coping* bertujuan untuk mengatasi stres yang berfokus dengan menyelesaikan masalah yang timbul akibat stres. Hal yang dilakukan seperti mencari bantuan profesional (psikolog, psikiater), mencari solusi secara langsung dan mengakui peran diri dalam masalah yang sedang terjadi.<sup>11</sup>

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Fajar Bahari pada tahun 2019 Dari Penggunaan Strategi *Coping Stress* Pada Sales Di PT. X menunjukkan bahwa adanya perbedaan *coping stress* yang digunakan oleh masing-masing karyawan sehingga stres kerja yang dialami berbeda-beda. Pada PT. X karyawan lebih banyak menggunakan *problem focused coping* dibandingkan *emotional focused coping*, hal ini disebabkan karyawan lebih memilih strategi coping yang efektif dan efisien dengan menghadapi permasalahan yang sedang dialami guna meminimalisir terjadinya stres kerja.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Nuriska Ciptaningrum, "Penerapan Strategi Coping Dalam Mengatasi Stres Pada Mahasiswa Yang Kuliah Sambil Bekerja Di Universitas Pamulang," 5-6.

<sup>10</sup> Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastusi, Rusmalia Dewi, 10.

<sup>11</sup> Riry Ambarsarie, Elvira Yunita, Mardhatillah Sariyanti, Strategi Coping Stress Pada Generasi Z, 10-11.

<sup>12</sup> Wahyu Fajar Bahari, "Perbedaan Tingkat Stres Kerja Ditinjau Dari Penggunaan Strategi Coping Stress Pada Sales Di PT. X," 3-5.

Stres kerja tidak hanya dialami oleh karyawan swasta, pada instansi pemerintah stres kerja juga dialami oleh pegawai. Dari beberapa instansi pemerintah yang memiliki beban kerja tinggi salah satunya yakni Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Sebuah instansi pemerintahan yang memiliki beban kerja tinggi karena dihadapkan dengan potensi resiko bencana yang tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya potensi bencana di Indonesia antara lain gempa bumi, tanah longsor, banjir, tsunami, cuaca ekstrim, banjir bandang, letusan gunung berapi, serta kekeringan karena Indonesia merupakan negara tropis dan di antara dua samudera dan dua benua. Oleh sebab itu, upaya pengelolaan risiko bencana harus dilakukan untuk mengurangi kerugian yang disebabkan oleh bencana dan pegawai BPBD rentan mengalami stres akibat pekerjaannya yang disebabkan oleh banyak faktor.<sup>13</sup>

Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang sudah diatur dalam UU no. 24 tahun 2007 tentang penanggulangan bencana. Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) secara struktural berada di tingkat pusat dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) berada di tingkat daerah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan penanggulangan bencana tersebut.<sup>14</sup> Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) bertugas dalam penanganan bencana baik provinsi, kota atau kabupaten. Berdasarkan UU no. 24 tahun 2007 Pasal 18 dan 19, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dibentuk untuk melaksanakan tugas dan fungsi penanggulangan bencana di daerah.<sup>15</sup> BPBD menangani bencana yang dilatarbelakangi dengan geografis, geologis, hidrologis, dan demografis yang berbeda mendorong untuk menetapkan tujuan dan menciptakan

---

<sup>13</sup> Asfirmanto W. Adi, Dkk., "IRBI Indeks Risiko Bencana Indonesia Tahun 2022"

<sup>14</sup> Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 3 tahun 2008 tentang Pedoman Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

<sup>15</sup> Presiden Republik Indonesia. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, Pasal 18-19.

ketangguhan nasional dalam menghadapi bencana.<sup>16</sup> Selain itu, BPBD memiliki tugas dan fungsi sebagai penyelenggara dalam penanggulangan bencana, koordinasi dengan menjalin kerjasama antar lembaga/organisasi lain, menjadi komando dalam keadaan darurat bencana, dan pengendalian dalam pengumpulan dan penyaluran bantuan.<sup>17</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M.K. Raharja dan K.K. Heryanda mahasiswa Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja terkait pengaruh beban kerja terhadap stres kerja di BPBD Kabupaten Buleleng. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan cukup tinggi karena pegawai harus siap siaga selama 24 jam dalam bertugas, selain itu mereka juga harus memiliki kemampuan untuk menangani bencana dan mengatasinya dengan cepat dan tepat. Pegawai dapat mengalami stres karena beban kerja yang lebih besar dan lingkungan kerja yang tertekan di instansi.<sup>18</sup>

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) tersebar disetiap wilayah salah satunya di Kabupaten Jember, Jawa Timur yang memiliki luas 3.293 km<sup>2</sup> dan terdiri dari 31 kecamatan.<sup>19</sup> Kabupaten Jember terkenal rawan terhadap bencana alam seperti gempa bumi, tanah longsor, dan banjir karena hujan lebat dan luapan air sungai di sekitarnya.<sup>20</sup> Pada tahun 2023 Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Jember mencatat 86 kejadian bencana alam. Puluhan kejadian bencana tersebut, 12 di antaranya banjir dan satu bencana abrasi (rob), selain itu terjadi bencana tanah longsor, bencana angin puting beliung, bencana kebakaran, dan bencana kekeringan yang terjadi di seluruh kecamatan.<sup>21</sup> BPBD Jember bertanggung jawab atas penanggulangan bencana di daerah Jember.

---

<sup>16</sup> Badan Penanggulangan Bencana Daerah, "Tugas dan Fungsi."

<sup>17</sup> Badan Penanggulangan Bencana Daerah, "Tugas dan Fungsi."

<sup>18</sup> M.K. Raharja, K.K. Heryanda, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bpbd Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," 206-207.

<sup>19</sup> BPK Jatim, Kabupaten Jember.

<sup>20</sup> Nilam Wahidah, Oktalia Juwita, Fajrin Nurman Arifin; "Pengelompokan Daerah Rawan Bencana di Kabupaten Jember Menggunakan Metode K-Means Clustering," 22.

<sup>21</sup> Imam Nawawi, "Bupati Hendy Sebut Ada 86 Kejadian Bencana di Kabupaten Jember Selama 2023," Tribun Jawa Timur, 4 April 2024.

Kondisi kerja di BPBD Jember seringkali tidak menentu dan memerlukan tindakan cepat dalam keadaan darurat. Pegawai dapat mengalami stres yang tinggi karena beban kerja yang berat dan sifat pekerjaan yang tak terduga ini. Hal ini sering kali menempatkan para pegawai BPBD di bawah tekanan yang tinggi karena mereka harus merespon cepat, mengoordinasikan banyak pihak, bekerja di bawah situasi yang tidak terduga dan seringkali berbahaya. Faktor lain yang menyebabkan pegawai BPBD merasakan stres kerja yakni, tugas-tugas yang sering kali darurat dan membutuhkan keputusan cepat, jumlah pegawai BPBD yang sedikit, tanggung jawab yang tinggi, tekanan dari masyarakat/pemerintah, dan harapan tinggi dari masyarakat/pemerintah untuk penanganan bencana yang efektif.

Dari permasalahan yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai BPBD dapat mengalami stres kerja ditinjau dari potensi bencana alam yang terjadi di Kabupaten Jember. Pegawai juga merasakan faktor penyebab terjadinya stres baik yang berasal dari individu maupun eksternal dan diperlukan strategi coping stress yang sesuai dengan kondisi individu. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dinamika Stres Kerja dan *Coping Stress* pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember”**.

## **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana dinamika stress kerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember?
2. Bagaimana *coping stress* yang dilakukan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dinamika stress kerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember.

2. Untuk mengetahui *coping stress* yang dilakukan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi literatur psikologi khususnya dengan minat konsentrasi pada psikologi industri dan organisasi tentang gambaran stres kerja dan *coping stress* pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kabupaten Jember. Hal ini akan membantu meningkatkan hasil penelitian sebelumnya mengenai stres kerja dan coping stres.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a) Bagi informan

Memberikan tambahan pengetahuan kepada informan tentang dinamika stres kerja dan *coping stress* yang dilakukan oleh pegawai, sehingga dapat membantu dalam kehidupan kerja mereka.

###### b) Bagi Instansi

Dapat memberikan informasi mengenai dinamika stres kerja dan *coping stress* yang dilakukan oleh pegawai, sehingga dapat dijadikan acuan untuk menentukan sistem yang lebih baik.

###### c) Bagi peneliti selanjutnya

Hal ini dapat menjadi sumber referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dinamika stres yang dialami pekerja di tempat kerja dan *coping stress* yang dilakukan oleh pegawai.

## E. Definisi Istilah

### 1. Stres kerja

Stres kerja merupakan perasaan yang dialami oleh orang-orang yang bekerja di tempat kerja dimana mereka dihadapkan pada peluang, keterbatasan dan tuntutan yang tidak sesuai harapan dalam lingkungan yang penting dan tidak pasti. Hal ini menimbulkan stres dan perasaan tidak menyenangkan yang merupakan akibat interaksi berbagai faktor di tempat kerja sehingga mengganggu keseimbangan fisik dan mental.

### 2. *Coping stress*

*Coping stress* merupakan proses seseorang mengubah pikiran dan perilakunya sebagai respons terhadap perubahan penilaian situasi dan kondisi stres.

## F. Sistematika Pembahasan

Peneliti menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah yang diterbitkan oleh UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember pada tahun 2022. Adapun sistematika penelitian ini disajikan dalam 5 Bab, sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN** yang berisikan Konteks Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Istilah, dan Sistematika Pembahasan.

**BAB II KAJIAN PUSTAKA** yang berisikan Penelitian Terdahulu dan Kajian Teori. Pada bab ini menjelaskan tentang stres kerja dan coping stress yang digunakan oleh pegawai.

**BAB III METODE PENELITIAN** yang berisikan Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian yaitu BPBD Kabupaten Jember, Subyek Penelitian yaitu karyawan BPBD Kabupaten Jember, Teknik Pengumpulan Data, Analisa Data, Keabsahan Data dan Tahap-tahap Penelitian.

- BAB IV**            **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS** yang berisikan Gambaran Obyek Penelitian, Penyajian Data dan Analisis, dan Pembahasan Temuan berisi terkait latar belakang, teori dan hasil selama penelitian.
- BAB V**            **PENUTUP** yang berisikan Simpulan dan Saran-saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian ini peneliti melakukan kajian pada beberapa penelitian terdahulu baik yang telah terpublikasi maupun belum terpublikasi (jurnal dan skripsi). Hal ini untuk melihat sejauh mana orisinalitas dan menghindari kesamaan guna menemukan perbedaan hasil penelitian. Untuk mempermudah bagi pembaca, peneliti uraikan hasil simpulan sebagai berikut

1. Jurnal yang ditulis pada tahun 2020 oleh Ulfah Hayati, Sri Maslihah dan M. Ariez Musthofa dari Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia dengan judul “Stres Kerja Pada Polisi”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana gambaran stres yang dialami seorang polisi menghadapi. Pengumpulan data dengan melakukan wawancara. Subjek penelitian yaitu empat orang polisi yang berasal dari dua Direktorat yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya stres kerja yang dialami oleh empat orang polisi dengan faktor-faktor yang berbeda sesuai dengan tugas masing-masing. Faktor-faktor penyebab stres meliputi beban kerja yang melebihi kapasitas, jam bekerja yang lebih, tekanan dari masyarakat, resiko dalam bekerja dan sumber daya yang kurang memadai.
2. Jurnal yang ditulis pada tahun 2020 oleh Rachmat Putro Ferdiawan, Santoso Tri Raharjo, dan Hadiyanto A. Rachim dari Universitas Padjajaran dengan judul “Coping Strategi Pada Mahasiswa Yang Bekerja”. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan coping strategi yang digunakan oleh mahasiswa yang bekerja dengan kuliah. Pengumpulan data melalui dokumen, buku, jurnal yang berkaitan dengan coping strategi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja harus kuliah dan bekerja. Dunia pendidikan dan kerja penuh dengan tekanan yang tak kalah besar, sehingga tidak jarang menimbulkan stres bagi mereka yang mengalaminya. Oleh karena itu, masyarakat harus tahu cara mengatasi stres yang menyebabkan stres. Dengan menggunakan strategi coping yang efektif untuk menghindari situasi stres, mereka dapat menyelesaikannya dengan baik .

3. Jurnal yang ditulis pada tahun 2022 oleh Agustinus Supriyanto dan Nadiyah dari Universitas Sumatera Selatan Palembang dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura”. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana stres kerja berdampak pada kinerja pekerja UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pekerja UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner dan diolah menggunakan SPSS.
4. Jurnal yang ditulis pada tahun 2023 oleh Fridayandti, Qanita Zahra dan Farid S. Nurdin dari Fakultas Psikologi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung dengan judul “Stres Kerja Dan Kesiapan Untuk Berubah: Peranan Strategi Koping Sebagai Moderator”. Peneliti melakukan survei cross-sectional terhadap 124 arsiparis, yang terdiri dari 58 pria dan 66 wanita. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, menggunakan analisis regresi dan moderasi data. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari tiga skala stres kerja (JSS), Readiness for Change Scale, dan Brief-Cope. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan untuk berubah, dengan koefisien

determinasi 86.4% dan koefisien beta.020. Strategi pengendalian yang tidak sesuai bertindak sebagai moderator dan meningkatkan pengaruh stres kerja terhadap kesiapan untuk perubahan menjadi 87.9% dan koefisien determinasi.020.

5. Skripsi yang ditulis pada tahun 2023 oleh Nuriska Ciptaningrum dari Program Studi Kesejahteraan Sosial, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Penerapan Strategi Coping dalam Mengatasi Stres pada Mahasiswa yang Kuliah sambil Bekerja di Universitas Pamulang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mahasiswa Universitas Pamulang menerapkan strategi coping yang memiliki latar belakang yang berbeda. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif. Subjek penelitian berjumlah 3 orang. Hasil penelitian yaitu subjek menerapkan strategi emotional focused coping. Subjek memiliki ketahanan dengan meyakinkan diri sendiri dan melalui orang lain. Selain itu, subjek selalu berfikir positif dan optimis dan mendekati diri kepada tuhan.

**Tabel 2. 1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Ulfah Hayati, Sri Maslihah dan M. Ariez Musthofa, 2020, Stres Kerja Pada Polisi.	1) Topik pembahasan terkait dengan stres kerja 2) Metode penelitian menggunakan kualitatif.	1) Subjek penelitian yakni polisi, sedangkan subjek penelitian peneliti kepada karyawan BPBD Kabupaten Jember. 2) Tidak meneliti tentang coping stress.
2.	Rachmat Putro Ferdiawan, Santoso Tri	1) Topik pembahasan terkait dengan	1) Tidak meneliti secara khusus tentang stres

No.	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
	Raharjo, dan Hadiyanto A. Rachim, 2020, Coping Strategi Pada Mahasiswa Yang Bekerja.	coping 2) Menggunakan metode kualitatif	kerja 2) Tidak ada lokasi penelitian 3) Menggunakan studi literatur
3.	Agustinus Supriyanto, Nadiyah, 2022, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura.	1) Topik pembahasan terkait dengan stres kerja 2) Subjek penelitian kepada pegawai / karyawan.	1) Metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif. 2) Lokasi penelitian yakni UPTD Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan, sedangkan lokasi penelitian peneliti di BPBD Kabupaten Jember.
4.	Fridayandti, Qanita Zahra, Farid S. Nurdin, 2023, Stres Kerja Dan Kesiapan Untuk Berubah: Peranan Strategi Koping Sebagai Moderator.	1) Topik pembahasan terkait dengan stres kerja dan coping stress.	1) Metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif. 2) Subjek penelitian yakni karyawan bidang arsiparis di Kantor Kearsipan Universitas Padjadjaran, sedangkan subjek

No.	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
			penelitian peneliti kepada karyawan BPBD Kabupaten Jember baik yang bekerja di dalam kantor maupun di lapangan.
5.	Nuriska Ciptaningrum. 2023. Penerapan Strategi Coping dalam Mengatasi Stres pada Mahasiswa yang Kuliah sambil Bekerja di Universitas Pamulang.	1) Topik penelitian terkait dengan coping. 2) Metode penelitian kualitatif	1) Subjek penelitian yaitu mahasiswa, sedangkan subjek peneliti kepada karyawan BPBD Kabupaten Jember.

## B. Kajian Teori

### 1. Stres Kerja

#### a. Pengertian stres kerja

Robbins dan Judge menggambarkan stres kerja sebagai keadaan dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang diharapkan, dan hasilnya dianggap tidak pasti dan signifikan. Sumber daya dan tuntutan lebih sering dikaitkan dengan stres. Tekanan, tugas, kewajiban, dan bahkan tanggung jawab yang menghadap seseorang di tempat kerja adalah semua contoh tuntutan yang dapat diterima. Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang dimiliki seseorang dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.<sup>22</sup>

Menurut Gibson dkk, stres didefinisikan sebagai respons penyesuaian yang diperantarai oleh proses psikologis atau perbedaan-perbedaan individu. Ini adalah akibat dari setiap

<sup>22</sup> Umi Anugerah Izzati, Olievia Prabandini Mulyana, Psikologi Industri & Organisasi, 57.

tindakan dari luar (lingkungan), kondisi, atau peristiwa yang menyebabkan seseorang memiliki permintaan atau tuntutan fisik yang berlebihan.<sup>23</sup>

Stres yang terkait dengan pekerjaan dialami oleh semua orang. Menurut Beehr dan Newman, mendefinisikan stres kerja didefinisikan sebagai respons karyawan secara psikologis dan fisiologis terhadap permintaan atau keinginan perusahaan. Bisa juga disebut suatu kondisi yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya dan digambarkan oleh manusia sebagai perubahan yang memaksa mereka untuk menghindari fungsi normalnya.<sup>24</sup>

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan pengertian stress kerja adalah suatu kondisi dimana adanya penyesuaian dengan pekerjaan mereka yang tidak seimbang secara fisik dan mental, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

#### b. Gejala stres

Ada beberapa gejala stres kerja menurut Robbins dan Coulter, yaitu:

##### 1. Gejala fisiologis

Gejala fisiologi akibat stres seperti perubahan metabolisme tubuh, sakit kepala, meningkatnya tekanan darah dan detak jantung, meningkatnya pernafasan, dan yang paling berat terkena serangan jantung.

##### 2. Gejala psikologis

Munculnya gejala psikologis akibat stres seperti cemas, mudah marah, sering menunda pekerjaan, ketegangan, dan mudah bosan.

<sup>23</sup> Umi Anugerah Izzati, Olievia Prabandini Mulyana, 56.

<sup>24</sup> Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastusi, Rusmalia Dewi, 2.

### 3. Gejala perilaku

Gejala perilaku akibat stres meliputi produktivitas kerja yang menurun, sering tidak masuk kerja (absensi), pola makan berubah, perputaran karyawan yang cepat, merokok, konsumsi alkohol, gelisah, insomnia dan bicara cepat.<sup>25</sup>

Menurut Beehr dan Newman mengidentifikasi beberapa jenis gejala stres, antara lain:

#### a) Gejala fisiologis

1. Meningkatnya tekanan darah, denyut jantung dan cenderung mengalami sakit jantung.
2. Sekresi meningkat dari hormon stres.
3. Terjadi gangguan pada lambung, pernapasan dan penyakit kulit.
4. Timbul kelelahan fisik.
5. Sakit kepala
6. Insomnia
7. Fungsi imun tubuh yang rusak beresiko terkena kanker.

#### b) Gejala psikologis

1. Mudah tersinggung, rasa cemas, ketegangan, dan kebingungan.
2. Mudah marah, benci dan perasaan frustrasi.
3. Sensitif dan hiperaktif.
4. Pendendam, penarikan diri, dan depresi.
5. Komunikasi menjadi tidak efektif
6. Perasaan terasing dan terisolir.
7. Bosan dan tidak puas dalam bekerja.
8. Lelah mental, penurunan fungsi intelektual, dan penurunan konsentrasi.
9. Kehilangan rasa percaya diri dan kemandirian.

<sup>25</sup> Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastusi, Rusmalia Dewi, 8-9.

c) Gejala perilaku:

1. Sering menunda dan menghindar dari pekerjaan.
2. Produktivitas dan performance yang menurun.
3. Mengonsumsi minuman dan obat-obatan terlarang.
4. Sabotase pekerjaan.
5. Pola makan yang berlebihan hingga mengarah ke obesitas sebagai pelampiasan.
6. Pola makan yang menurun sehingga kehilangan berat badan secara drastis dan dikombinasi dengan kemungkinan gejala depresi.
7. Agresif, criminal dan vandalism yang meningkat.
8. Hubungan personal dengan keluarga dan teman yang berkurang.<sup>26</sup>

c. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Robbin mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain:

1. Faktor Individu (Internal)

Faktor Individu atau pribadi termasuk kehidupan pribadi pegawai, terutama masalah keluarga, masalah ekonomi, dan sifat bawaan, menjadikan faktor penyebab terjadinya stres.

- a. Masalah keluarga. Orang-orang masih sangat menghargai hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak adalah beberapa masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan berdampak ke tempat kerja.
- b. Masalah keuangan. Pekerja sering mengalami masalah keuangan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola keuangan dengan baik.

2. Faktor Organisasi atau Lingkungan (Eksternal)

<sup>26</sup> Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastusi, 6-8.

Faktor Stres Organisasi dapat berasal dari berbagai hal di perusahaan. Rekan kerja yang tidak ramah, beban kerja yang berlebihan, manajer yang keras dan tidak sensitif, dan tuntutan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat

- a. Tuntutan peran adalah ketika seseorang mengalami tekanan karena posisi mereka dalam organisasi. Kelebihan peran muncul ketika karyawan diminta melakukan lebih banyak pekerjaan daripada waktu yang mereka miliki .
- b. Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan. Pekerja dengan tuntutan sosial yang tinggi sering mengalami stres karena kurangnya dukungan rekan kerja dan pola komunikasi yang buruk.
- c. Struktur organisasi menentukan tingkat divisi perusahaan, kekuatan hukum, dan tempat pengambilan keputusan. Peraturan yang terlalu ketat dan menghambat masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan penting.
- d. Lingkungan kerja yang tidak nyaman menyadi penyebab stres dalam kerja, seperti suhu ruangan yang panas atau terlalu dingin, pencahayaan yang kurang, polusi udara, kebisingan berlebihan, dan kurang bersih.<sup>27</sup>

## 2. Coping Stres

### a. Pengertian Coping Stress

Menurut Lazarus & Folkman, Coping adalah upaya seseorang untuk memperbaiki jarak antara tuntutan mereka (baik itu yang berasal dari individu maupun lingkungan) dan sumber daya mereka untuk mengatasi stres.<sup>28</sup>

Baron dan Byrne mengatakan coping adalah respon terhadap stres, yang mencakup tindakan yang diambil oleh

<sup>27</sup> Nurul Maghfirah, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan," 130.

<sup>28</sup> Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastusi, Rusmalia Dewi, 58.

seseorang untuk mengontrol atau mengurangi dampak negatif dari situasi mereka.<sup>29</sup>

*Coping stres* juga dapat diartikan sebagai proses individu dalam melaksanakan tuntutan yang disebabkan oleh stres atau sebagai proses seseorang mengubah pikiran dan perilakunya sebagai respons terhadap perubahan penilaian terhadap situasi dan kondisi stres.<sup>30</sup> Coping dapat dilakukan secara sadar oleh individu, dan tujuan dari coping adalah untuk mengurangi atau mengelola permasalahan yang timbul dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri sehingga dapat memperbaiki kehidupan.

Dapat disimpulkan pengertian *coping stress* adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk mengatasi atau menanggulangi stres yang mereka alami. Ini mencakup berbagai strategi, taktik, dan teknik yang digunakan individu untuk mengelola tekanan dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari.

Coping stress merupakan kunci untuk meningkatkan ketahanan individu terhadap tekanan dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan mengembangkan strategi coping yang efektif, seseorang dapat mengelola stres dengan lebih baik, mengurangi risiko dampak negatifnya, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

#### b. Jenis Coping Stress

Menurut Lazarus & Flokman dalam penanganan stres pada seseorang terdapat dua jenis coping stress, antara lain:

##### 1. *Emotional Focused Coping*

*Emotional focused coping* merupakan Upaya seseorang penanganan stres dengan memberikan respon terhadap stres yang dirasakan secara emosional dengan menggunakan

<sup>29</sup> Siti Nuzulia, *Dinamika Stres Kerja*, 75-76.

<sup>30</sup> Riry Ambarsarie. Elvira Yunita. Mardhatillah Sariyanti. 10.

penilaian defensive. *Emotional focused coping* ini Upaya menangani reaksi emosi negative terhadap stres. Misalnya mengalihkan perhatian dari masalah, bersantai, atau mencari orang yang membuat nyaman.

## 2. *Problem Focused Coping*

*Problem focused coping* adalah upaya untuk mengatasi atau mengubah situasi yang menyebabkan stres melalui pendekatan kognitif. Ini termasuk bertindak secara langsung untuk mengatasi masalah atau mencari informasi tentang solusinya. Jika seseorang memiliki kendali atas masalah dan dapat mengambil tindakan untuk mengubah keadaan, pendekatan ini sangat bermanfaat.<sup>31</sup>

### c. Aspek-aspek Coping Stress

Menurut Lazarus & Flokman, ada 2 jenis coping stres yaitu *emotional focused coping* dan *problem focused coping*, masing-masing jenis coping memiliki aspek-aspek tertentu, antara lain:

#### 1. Aspek *Emotional Focused Coping*

a) *Seeking social emotional support*, merupakan cara untuk mendapatkan dukungan dari orang lain baik secara sosial maupun emosional.

b) *Distancing*, Upaya secara kognitif untuk menghindari masalah atau berharap baik.

c) *Escape avoidance*, yaitu menghindar dari situasi yang tidak menyenangkan dengan berpikir tentangnya atau melakukan sesuatu untuk menghindarinya.

d) *Self control*, yang berarti mencoba untuk mengontrol bagaimana dia berperilaku atau berperasaan dalam penyelesaian untuk menyelesaikan masalah.

---

<sup>31</sup> Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastusi, Rusmalia Dewi, 59-60.

- e) *Accepting responsibility*, yaitu menerima bahwa dia harus mengatasi masalahnya dan mencoba menemukan Solusi.
- f) *Positive reappraisal*, yaitu upaya untuk mengubah cara mereka melihat situasi yang menimbulkan stres untuk menemukan sesuatu yang memiliki makna positif atau keuntungan dari situasi tersebut.

## 2. Aspek *Problem Focused Coping*

- a) *Seeking informational support*, yaitu mencoba mendapatkan informasi dari medis profesional seperti psikolog, dokter, atau guru.
- b) *Confrontive coping*, melakukan penyelesaian masalah secara langsung.
- c) *Planful problem solving*, membahas setiap keadaan yang menyebabkan masalah dan mencoba menyelesaikannya segera.<sup>32</sup>

## d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Coping Stress

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam coping stress dapat bervariasi dari individu ke individu, tergantung pada konteks sosial, psikologis, dan fisik mereka.

Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam coping stress. Menurut Setianingsih, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku coping, antara lain:

1. Usia; Ini akan berbeda untuk setiap tingkat usia.
2. Pendidikan: Penilaian yang lebih realistis akan meningkat dengan tingkat pendidikan.
3. Status sosial ekonomi: memiliki dampak besar pada tingkat stres seseorang. Orang-orang yang lebih rendah status sosial

<sup>32</sup> Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastusi, Rusmalia Dewi, 63-65.

ekonominya lebih tinggi mengalami tingkat stres yang terutama karena masalah ekonomi.

4. Dukungan Sosial: Studi menunjukkan bahwa mendapatkan dukungan sosial dapat menurunkan kecemasan dan depresi. Tingkat dukungan sosial yang diterima seseorang dari keluarga, teman, rekan kerja, dan komunitas dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam mengatasi stres. Dukungan sosial yang kuat dapat menyediakan sumber daya emosional, praktis, dan informasional yang diperlukan untuk menghadapi tantangan.
5. Jenis kelamin: Pria dan wanita tidak sama dalam menangani masalah.
6. Karakteristik kepribadian: Model kepribadian yang berbeda akan memiliki perilaku coping yang berbeda pula.
7. Pengalaman: Pengalaman adalah sumber acuan atau referensi bagi individu untuk membandingkan situasi yang hampir identik.<sup>33</sup>

Memahami faktor-faktor ini dapat membantu individu dan profesional kesehatan mental dalam mengidentifikasi sumber daya dan tantangan yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatasi stres. Dengan demikian, mereka dapat merancang intervensi yang sesuai untuk membantu individu mengembangkan strategi coping yang lebih adaptif dan efektif.

---

<sup>33</sup> Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastusi, Rusmalia Dewi, 66-67.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Menurut Straus dan Corbin, studi kualitatif dapat digunakan untuk mempelajari sejarah, perilaku, kehidupan masyarakat, gerakan sosial, hubungan kekerabatan, atau fungsionalisasi organisasi.<sup>34</sup> Penelitian kualitatif studi kasus adalah model penelitian kualitatif yang mendalam yang mempelajari seseorang atau suatu unit sosial tertentu dalam jangka waktu tertentu. Model studi kasus ini secara komprehensif, rinci, mendalam, dan intens. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki masalah atau fenomena kontemporer.<sup>35</sup>

Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif studi kasus adalah pendekatan penelitian yang menekankan pada pemahaman mendalam mengenai situasi atau fenomena yang kompleks melalui eksplorasi detail dan intensif. Studi kasus bertujuan untuk menggali dan memahami makna yang mendasari pengalaman individu atau kelompok dalam konteks kehidupan mereka yang sebenarnya. Peneliti adalah instrumen penting dalam penelitian kualitatif. Oleh karena itu, peneliti harus memiliki pengetahuan dan teori yang luas untuk memahami topik penelitian dengan lebih baik.<sup>36</sup>

Penelitian metode kualitatif dengan studi kasus merupakan sebuah penelitian yang dilakukan secara mendalam dan rinci tentang subjek penelitian. Hal ini sangat cocok digunakan untuk menganalisis karena permasalahan yang ditemui oleh peneliti ini sebuah masalah terkait stres kerja yang harus diidentifikasi secara mendalam dengan melakukan pengumpulan data (wawancara, observasi dan dokumentasi) dari subjek penelitian.

---

<sup>34</sup> Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 30.

<sup>35</sup> Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif*, 32.

<sup>36</sup> Eko Murdiyanto, 19.

## B. Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, maka lokasi penelitian yakni kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember tepatnya berada di Jalan Danau Toba No.16, Lingkungan Panji, Tegalgede, Kec. Sumpersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

## C. Subyek Penelitian

Subjek penelitian yaitu untuk mendapatkan informasi tentang fakta yang obyektif, valid, dan terpercaya yang relevan dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data penelitian berasal dari subjek penelitian, yang juga memiliki informasi tentang variabel-variabel yang diteliti. Oleh karena itu, subjek penelitian akan menentukan kesimpulan penelitian. Data yang berkaitan dengan topik penelitian ini akan dikumpulkan secara langsung dari pihak- pihak terkait dan dari instansi terkait yaitu pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember.

Penentuan informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian kualitatif di mana subjek dipilih berdasarkan karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.<sup>37</sup> Purposive sampling menggunakan penilaian pribadi kita untuk memilih informan dalam penelitian kualitatif, terutama studi kasus atau grounded theory.

Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan informasi menyeluruh dari orang-orang yang memiliki pengalaman atau karakteristik khusus yang diperlukan untuk penelitian. Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini antara lain:

1. Pegawai Badan Penanggulangan Badan Daerah (BPBD) Kabupaten Jember,
2. Lama bekerja minimal 2 tahun,
3. Status kepegawaian PNS atau non-PNS,

---

<sup>37</sup> Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, 85.

4. Pernah merasakan gejala-gejala stres kerja dan melakukan coping stress.

Dari karakteristik pemilihan subjek penelitian diatas, peneliti menentukan subjek berjumlah 3 orang. Selain sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan, pertimbangan lainnya karena subjek memiliki strategi coping stress yang berbeda dan faktor penyebab stres yang berbeda. Subjek dipilih dengan usia, lama bekerja yang beragam dan subjek ada yang bekerja di kantor (dalam ruangan), ada juga yang bekerja di lapangan. Untuk nama subjek penelitian menggunakan inisial, karena menjaga kerahasiaan identitas subjek. Berikut ini adalah subjek penelitian atau partisipan yang telah ditetapkan oleh peneliti:

1. Identitas Subjek Penelitian

**Tabel 3. 1**  
**Identitas Subjek**

Subjek 1	Nama Jenis Kelamin Usia Lama bekerja Status Kepegawaian	I Perempuan 58 Tahun 11 Tahun PNS
Subjek 2	Nama Jenis Kelamin Usia Lama bekerja Status Kepegawaian	KDPB Laki-laki 27 Tahun 6 Tahun Non-PNS
Subjek 3	Nama Jenis Kelamin Usia Lama bekerja Status Kepegawaian	DT Laki-laki 25 Tahun 5 Tahun Non-PNS

2. Sumber Data

**Tabel 3. 2**  
**Sumber Data**

Subjek 1	Nama Jenis Kelamin Usia Jabatan	I Perempuan 58 Tahun Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
----------	--	--

Subjek 2	Nama Jenis Kelamin Usia Jabatan	KDPB Laki-laki 27 Tahun Anggota Divisi Kedaruratan
Subjek 3	Nama Jenis Kelamin Usia Jabatan	DT Laki-laki 25 Tahun Anggota Divisi Kedaruratan

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam metode penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data fakta-fakta yang berada dilapangan terdapat tiga Teknik antara lain:

##### 1. Wawancara

Salah satu metode pengumpulan data adalah wawancara, yang dilakukan secara langsung dengan narasumber. Namun, wawancara sebelumnya dapat memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan berikutnya. Wawancara adalah metode pengumpulan data dalam penelitian di mana peneliti mengajukan pertanyaan langsung kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.<sup>38</sup>

Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur yakni jenis wawancara yang didasarkan pada wawancara standar, namun tidak mengharuskan pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertentu. Tergantung pada situasi dan jawaban narasumber, pewawancara dapat mengubah urutan, mengubah susunan kata dalam pertanyaan, atau menambahkan pertanyaan.<sup>39</sup>

##### 2. Observasi

Dalam semua ilmu pengetahuan, observasi adalah dasar. Ilmuwan hanya dapat menggunakan data, yaitu informasi yang diperoleh dari peristiwa yang terjadi di dunia nyata, yang dikumpulkan dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih. Ini memungkinkan kita untuk melihat benda-benda yang sangat kecil, seperti proton dan elektron, serta benda-benda yang sangat jauh,

<sup>38</sup> Mamik, Metodologi Kualitatif, 101.

<sup>39</sup> Sugiyono, 233.

seperti ruang angkasa. Melihat, mengamati, mencermati, dan mencatat perilaku secara berkala dengan tujuan tertentu disebut observasi.<sup>40</sup>

Observasi dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan perilaku objek dan memperoleh pemahaman tentangnya, atau mungkin hanya untuk mengetahui frekuensi suatu kejadian. Berdasarkan pemahaman ini, dasar observasi adalah pendekatan sistematis untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung fenomena atau perilaku yang terjadi di lingkungan alami atau dalam konteks yang diatur. Perilaku yang dapat dilihat dan didengar, perilaku yang dapat dihitung, dan perilaku yang dapat diukur adalah beberapa contoh perilaku yang tampak.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi didefinisikan sebagai proses pengumpulan data dan berupa laporan, diagram dan gambar tertulis, buku, arsip, dokumen, dan informasi yang dapat membantu informasi penelitian, menurut Sugiyono (2018). Studi dokumen pengumpulan data dalam penelitian yang melibatkan analisis terhadap dokumen tertulis, rekaman audio, gambar, video, atau materi lain yang telah ada sebelumnya.<sup>41</sup>

## **E. Analisis Data**

Analisis data kuantitatif terjadi secara interaktif dan dilakukan secara konsisten hingga mencapai kejenuhan data, menurut Miles dan Huberman. Analisis data mencakup reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan validasi.

### 1. Reduksi data

Data yang telah dikumpulkan dari studi di lapangan tentunya cukup banyak perlu dilakukan reduksi data. Mereduksi data adalah proses dalam analisis data kualitatif yang melibatkan pengumpulan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data

---

<sup>40</sup> Sugiyono, 227.

<sup>41</sup> Sugiyono, 240.

lapangan. Tujuannya adalah untuk membuat data lebih mudah dikelola, dianalisis, dan diinterpretasikan dengan penyaringan dan kehalusannya.

## 2. Penyajian data

Setelah melakukan tahap reduksi data, selanjutnya penyajian data untuk membuat data hasil reduksi lebih mudah dipahami. Untuk melakukan proses ini, data dapat ditampilkan dan hubungan antar fenomena yang dibangun, memberikan pemahaman yang lebih baik tentang proses penelitian dan hasil.

Tahapan penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat sederhana membuat table dengan format rapi, chart, grafik, dan sejenisnya.

## 3. Verifikasi dan penarikan kesimpulan

Setelah tahap pertama reduksi data dan tahap kedua penyajian data, tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan tahap terakhir. Setelah menyimpulkan hasil peroleh data di lapangan, peneliti kemudian memeriksa keabsahan melalui triangulasi untuk memastikan tidak ada kesalahan data lebih lanjut. Setelah menyelesaikan tahap ketiga ini, peneliti menghasilkan hasil penelitian berdasarkan analisis data yang dilakukan.<sup>42</sup>

## F. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data diuji dengan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian ini, dimaksudkan untuk meninjau data dari berbagai sumber dengan berbagai cara yang berbeda.

### 1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu metode penelitian yang melibatkan penggunaan berbagai sumber data atau perspektif untuk memastikan bahwa hasilnya konsisten, memvalidasi hasil, dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang objek yang diteliti. Dengan

<sup>42</sup> Abdul Fattah Nasution, Metode Penelitian Kualitatif, 132-133.

triangulasi sumber, peneliti berusaha mencari data yang akurat dengan membandingkan hasil wawancara yang dikumpulkan dari setiap sumber atau informan yang terlibat dalam penelitian.

## 2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik adalah metode penelitian yang melibatkan penggunaan berbagai metode atau teknik analisis untuk memverifikasi dan memvalidasi hasil penelitian. Dalam hal ini, periset dapat sampai pada kesimpulan dengan menggabungkan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.<sup>43</sup>

## G. Tahap-Tahap Penelitian

Susunan tahap penelitian dibagi menjadi tiga, antara lain :

### 1. Tahap Pra Penelitian

- a) Melakukan observasi dan wawancara secara singkat.
- b) Membuat rencana penelitian dalam bentuk proposal penelitian yang meliputi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, meninjau penelitian terdahulu, kajian teori, serta teknik pengumpulan data dan analisa data yang akan digunakan.
- c) Menentukan lokasi dan subjek penelitian.
- d) Mengurus perizinan lokasi penelitian.
- e) Menyiapkan peralatan dan perlengkapan penelitian, seperti alat perekam wawancara, alat untuk dokumentasi, pedoman wawancara, buku catatan, alat tulis, dll.

### 2. Tahap Penelitian / Lapangan

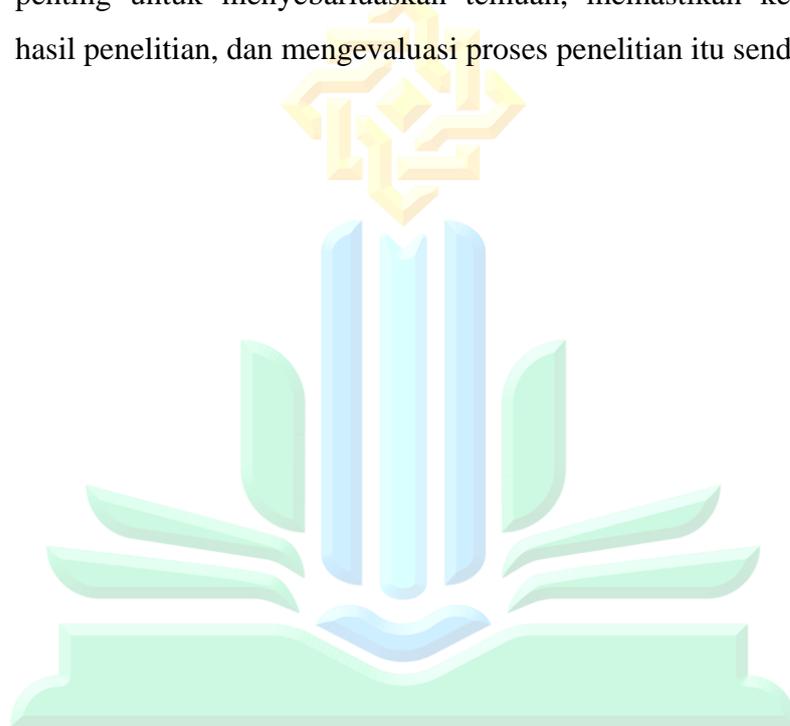
Pada tahap pelaksanaan penelitian di lapangan menggunakan teknik pengumpulan data yang sebelumnya telah ditetapkan. Selain itu, ada beberapa yang harus diperhatikan pada saat di lapangan seperti

<sup>43</sup> Alfansyur, Andarusni, dan Mariyani Mariyani, "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial," 149.

memahami latar belakang penelitian, etika penelitian, pengenalan hubungan antara peneliti dan subjek, waktu penelitian.

### 3. Tahap Pasca Penelitian

Tahap pasca penelitian meliputi kegiatan-kegiatan yang dilakukan setelah data penelitian dikumpulkan, dianalisis dengan teknik yang telah ditentukan, menguji keabsahan data, dan disimpulkan. Tahap ini penting untuk menyebarkan temuan, memastikan keberlanjutan hasil penelitian, dan mengevaluasi proses penelitian itu sendiri.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Letak Geografis Kabupaten Jember

Kabupaten Jember merupakan salah satu wilayah yang berada di provinsi Jawa Timur dengan memiliki 31 Kecamatan dan 266 Desa. Kabupaten Jember terletak di lerang Pegunungan Hyang dan Gunung Argopuro. Kabupaten Jember memiliki luas 3.293,34 km<sup>2</sup> dan banyak di antaranya berada di daerah pesisir pantai. Berikut pembagian wilayah Kabupaten Jember:

- a) Dataran rendah di selatan Kabupaten Jember terdiri dari Taman Nasional Meru Betiri, yang berbatasan dengan wilayah administratif Kabupaten Banyuwangi. Pulau Barong adalah titik terluar dari wilayah ini.
- b) Di sebelah barat laut, ada gunung yang merupakan bagian dari pegunungan Hiyang, dengan puncaknya Gunung Argopuro (3.088 m).
- c) Di sebelah timur, ada bagian dari Dataran Tinggi Ijen. Beberapa sungai di Kabupaten Jember, seperti Sungai Bedadung yang berasal dari pegunungan Hiyang di wilayah tengah, Sungai Mayang yang berasal dari pegunungan Raung di wilayah timur, dan Sungai Bondoyudo yang berasal dari pegunungan Semeru di wilayah barat yang berasal dari pegunungan Semeru.<sup>44</sup>

Iklim cuaca di Kabupaten Jember sekitar 23°C-31°C yang termasuk dalam iklim tropis. Biasanya musim kemarau terjadi pada bulan Mei hingga Agustus dan musim hujan terjadi antara bulan September hingga Januari. Dengan kondisi cuaca dan geografis di Kabupaten Jember ini cukup beragam, tentu saja potensi bencana alam

<sup>44</sup> BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, "Kabupaten Jember."

yang dimiliki cukup tinggi seperti, kebakaran, banjir, pohon tumbang, angin puting beliung, tanah longsor dan masih banyak lagi.



**Gambar 4.1**  
**Peta Rawan Bencana Kabupaten Jember**  
**(Sumber : Dokumen BPBD Kab. Jember)**

## 2. Profil BPBD Kabupaten Jember

Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPBP) memiliki perwakilan di setiap daerahnya yakni Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). BPBD Kabupaten Jember dibangun pada tahun 2013. Salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertanggung jawab untuk melindungi warga Kabupaten Jember dari bencana alam adalah BPBD Kabupaten Jember.<sup>45</sup> Lokasinya terletak di Jalan Danau Toba No.16, Kelurahan Tegal Gede, Kecamatan Sumpalsari, Kabupaten Jember.

Pemerintah daerah membuat dan mengesahkan berbagai undang-undang untuk membantu pekerjaan BPBD Kabupaten Jember.

<sup>45</sup> Nur Ghifar Alfarizi Putra Mandar, "Implementasi Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2012 Dalam Penanggulangan Bencana Di Kabupaten Jember," 49.

Segala tindakan yang dilakukan BPBD Kabupaten Jember didasarkan pada peraturan untuk mencapai tujuan tersebut. Adapun peraturan sebagai berikut:

- a) Undang-undang No. 27 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana<sup>46</sup>
- b) Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 7 Tahun 2012 tentang BPBD Kabupaten Jember<sup>47</sup>

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

Visi : Mewujudkan Ketangguhan Dalam Menghadapi Bencana

Misi :

- 1) Mempercepat jangkauan pelaksanaan penanggulangan bencana.
- 2) Mengembangkan sarana dan prasarana penanggulangan bencana.
- 3) Meningkatkan Profesionalitas aparatur dan masyarakat dalam penanggulangan bencana.
- 4) Meningkatkan Koordinasi antar pemangku kepentingan (Stakeholder) kebencanaan.
- 5) Mempercepat ketersediaan norma, standart dan prosedur kebencanaan<sup>48</sup>

### 3. Struktur Organisasi BPBD Kabupaten Jember

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2012 Pasal 4 ayat 3 tentang susunan organisasi unsur pelaksana

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember sebagai berikut:

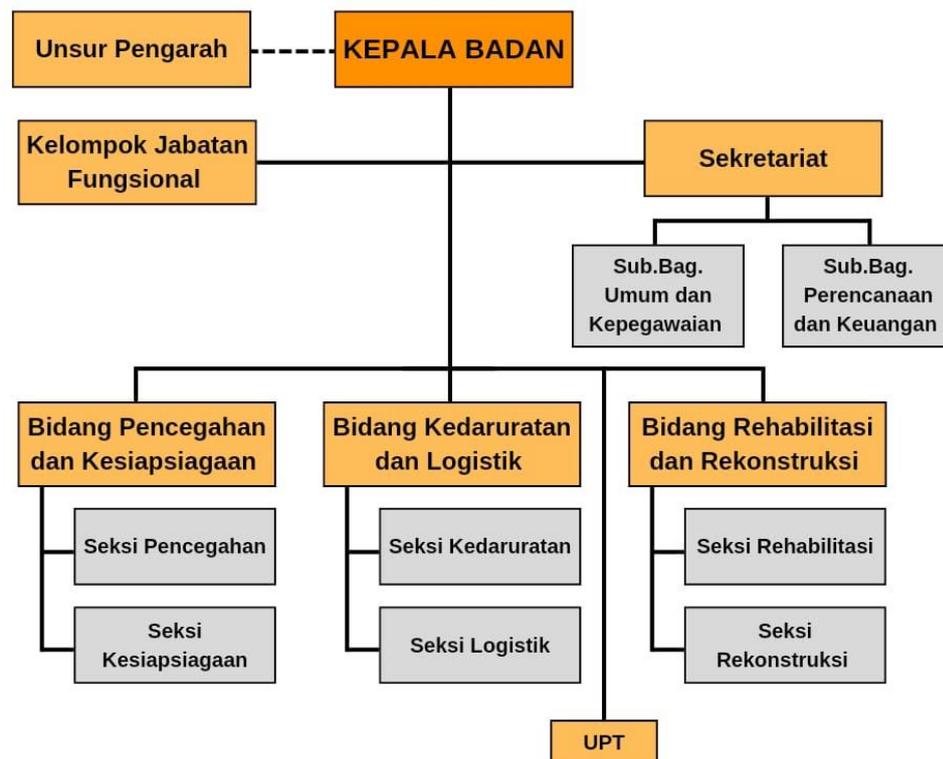
- a) Kepala Badan;
- b) Sekretariat, dengan membawahi:
  - 1) Sub Bidang Umum dan Kepegawaian;

<sup>46</sup> Presiden Rebulik Indonesia. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana.

<sup>47</sup> Pemerintah Kabupaten Jember. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2012 tentang Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jember.

<sup>48</sup> Nur Ghifar Alfarizi Putra Mandar,“ 50.

- 2) Sub Bidang Perencanaan dan Keuangan.
- c) Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan;
  - 1) Divisi Pencegahan;
  - 2) Divisi Kesiapsiagaan.
- d) Bidang Kedaruratan dan Logistik;
  - 1) Divisi Kedaruratan;
  - 2) Divisi Logistik.
- e) Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi;
  - 1) Divisi Rehabilitas;
  - 2) Divisi Rekonstruksi.
- f) Unit Pelaksana Teknis (UPT).
- g) Kelompok Jabatan Fungsional.<sup>49</sup>



**Gambar 4. 2**  
**Struktur Organisasi BPBD Kab. Jember**  
 (Sumber : Dokumen BPBD Kab. Jember)

<sup>49</sup> Pemerintah Kabupaten Jember. Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 7 Tahun 2012, pasal 4 ayat (3).

#### 4. Tugas Pokok dan Fungsi BPBD Kabupaten Jember

Tugas pokok BPBD Kab. Jember adalah untuk melaksanakan penanggulangan bencana di Kabupaten Jember. Serangkaian upaya untuk menetapkan kebijakan pembangunan yang berisiko terhadap bencana, termasuk pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi, yang dikenal sebagai penanggulangan bencana.

Fungsi BPBD Kabupaten Jember bekerja sama dengan satuan kerja perangkat daerah lainnya di daerah, instansi vertikal yang ada di daerah, lembaga usaha, dan/atau pihak lain yang diperlukan selama tahap pra-bencana, tanggap darurat, dan pasca bencana. Hal ini dicapai dengan mengirimkan sumber daya manusia, peralatan, dan logistik dari satuan kerja perangkat daerah lainnya di daerah, serta instansi vertikal yang ada di daerah, serta langkah-langkah lain yang dipegang oleh satuan kerja perangkat. Pelaksanaan tugas bupati tambahan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab mereka.<sup>50</sup>

#### 5. Program Kerja BPBD Kabupaten Jember

Tujuan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember adalah untuk meningkatkan kesiapsiagaan, mitigasi, tanggap darurat, dan pemulihan bencana. Berikut ini adalah gambaran umum dari program kerja BPBD Kabupaten Jember:<sup>51</sup>

##### a) Kesiapsiagaan dan Mitigasi Bencana

- Penyusunan rencana untuk mengantisipasi banjir, tanah longsor, gempa bumi, dan kebakaran hutan.
- Sosialisasi dan Pendidikan Masyarakat: Memberikan pelatihan dan sosialisasi tentang kesiapsiagaan bencana di komunitas, institusi, dan sekolah.
- Simulasi dan Latihan: Melakukan simulasi bencana secara teratur untuk melatih masyarakat dan petugas dalam menangani situasi darurat.

<sup>50</sup> BPBD Kabupaten Jember, "Tugas dan Fungsi."

<sup>51</sup> Kurnia Dwi Pria Bakti, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, Jember, 18 Mei 2024.

b) Tindakan Tanggap Darurat

- Pengoperasian pusat komando untuk membantu koordinasi selama bencana.
- Mobilisasi Sumber Daya: Menggerakkan sumber daya manusia dan peralatan yang diperlukan untuk operasi tanggap darurat, seperti tim SAR, logistik, dan peralatan penyelamatan.
- Evakuasi dan penyediaan tempat pengungsian yang aman bagi warga yang terdampak bencana.

c) Pemulihan dan Rehabilitasi

- Rehabilitasi Infrastruktur: Perbaikan dan pembangunan kembali infrastruktur seperti jalan, jembatan, sekolah, dan fasilitas kesehatan yang rusak akibat bencana.
- Pendekatan Psikososial: Membantu korban bencana mengatasi trauma dan stres setelah bencana.

d) Kerja Sama dan Koordinasi

- Kemitraan dengan Organisasi Lain: Menjalin kerjasama dengan TNI, Polri, PMI, lembaga swadaya masyarakat, dan organisasi swasta dalam penanggulangan bencana.
- Membangun dan memelihara sistem informasi manajemen bencana untuk melacak, melaporkan, dan mengorganisasikan respons bencana yang efektif.

e) Meningkatkan Kapasitas

- Pelatihan dan Pengembangan SDM: Memberikan pelatihan kepada petugas BPBD dan lawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- Pengadaan dan Pemeliharaan Peralatan: Untuk menjamin kesiapan operasional penanggulangan bencana, peralatan baru harus dibeli dan peralatan lama harus dipelihara.

f) Meningkatkan Partisipasi Masyarakat

- Program Desa Tangguh Bencana: Membangun program desa tangguh bencana yang melibatkan masyarakat desa dalam pencegahan dan penanggulangan bencana.
- Forum Komunikasi: Menciptakan forum komunikasi pencegahan bencana yang melibatkan berbagai pihak terkait untuk berbicara tentang dan membantu mengatur upaya penanggulangan bencana.

g) Pengawasan dan Penilaian

- Program Pemantauan dan Evaluasi : membantah bahwa program penanggulangan bencana berjalan dengan baik dengan menyatukan dan menyebarkannya.
- Penilaian Risiko dan Kerentanan: Untuk meningkatkan perencanaan dan mitigasi bencana, penilaian risiko dan kerentanan dilakukan di daerah terhadap berbagai jenis bencana.

Program-program yang ditawarkan oleh BPBD Kabupaten Jember bertujuan untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan mitigasi bencana, respon yang efektif terhadap bencana, dan pemulihan yang cepat dan efisien setelah bencana.

6. Sumber Daya Manusia (SDM) BPBD Kabupaten Jember

Sumber daya manusia (SDM) BPBD Kabupaten Jember bertanggung jawab atas kesiapsiagaan, respon, dan pemulihan bencana di wilayah tersebut. Saat ini, BPBD Kabupaten Jember memiliki sumber daya manusia sebanyak 62 orang, terdiri dari 21 PNS dan 41 non-PNS. Mereka bekerja di berbagai divisi dan departemen, seperti sekretariat, penanganan darurat, dan logistik. Sumber daya manusia BPBD Kabupaten Jember harus memiliki kemampuan seperti manajemen bencana, keterampilan teknis, dan kemampuan berkomunikasi yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas penting ini. Selain itu, pemerintah daerah dan masyarakat harus

membantu agar operasional BPBD berjalan dengan baik dalam menghadapi berbagai masalah bencana. Tabel berikut data pegawai diklasifikasikan berdasarkan kualifikasi pendidikan dan jabatan:

**Tabel 4. 1**  
**Data Pegawai BPBD Kabupaten Jember Berdasarkan Pendidikan**

No.	Jenjang Pendidikan	PNS	NON PNS
1.	S-2	4	-
2.	S-1	7	14
3.	D-IV	-	1
4.	D-III	1	4
5.	SLTA	6	19
6.	SMP	-	2
7.	SD	3	1
	<b>Jumlah</b>	<b>21 orang</b>	<b>41 orang</b>

Sumber : Dokumen BPBD Kab. Jember

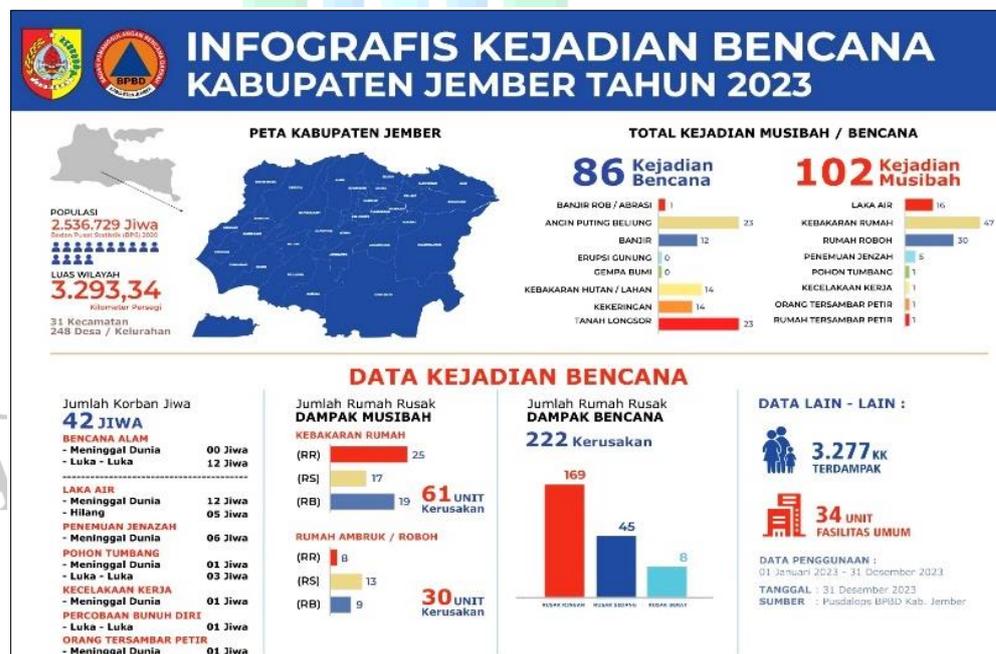
**Tabel 4. 2**  
**Data Pegawai BPBD Kabupaten Jember Berdasarkan Jabatan**

No.	Posisi / Jabatan	Jumlah	Status Kepegawaian
1.	Kepala Badan	1	PNS
2.	Sekretaris	1	PNS
3.	Sekretariat (Sub.Bag. Umum dan Kepegawaian)	7	PNS
4.	Sekretariat (Sub.Bag. Perencanaan dan Keuangan)	2	PNS
5.	Sekretariat	11	Non-PNS
6.	Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan	3	PNS
		4	Non-PNS
7.	Bidang Kedaruratan dan Logistik	5	PNS
		24	Non-PNS
8.	Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi	2	PNS
		2	Non-PNS

Sumber : Dokumen BPBD Kab. Jember

## 7. Infografis Kejadian Bencana Kabupaten Jember

Pada tahun 2023, Kabupaten Jember akan mengalami 86 kejadian bencana, termasuk banjir, tanah longsor, dan angin kencang. Bencana banjir terjadi di beberapa kecamatan seperti Kaliwates dan Sumpersari, menyebabkan kerusakan pada properti dan infrastruktur. Tanah longsor terjadi di lereng dan pegunungan, terutama selama musim hujan. Angin kencang dapat merusak bangunan dan fasilitas umum. Tahun 2023 tidak ada laporan korban jiwa meninggal / yang signifikan, tetapi ada laporan cedera ringan. Untuk kerugian materiil banjir dan tanah longsor merusak rumah, jalan, dan fasilitas umum lainnya secara signifikan. Upaya Mitigasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah telah bekerja sama dengan BPBD untuk melakukan berbagai upaya penanggulangan dan mitigasi bencana, termasuk membangun infrastruktur.



Gambar 4. 3 Infografis Kejadian Bencana Kabupaten Jember 2023  
 (Sumber : Dokumen BPBD Kab. Jember)

## B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data dan analisis merupakan dua langkah penting dalam proses pengolahan data yang bertujuan untuk menyajikan informasi dengan cara yang mudah dipahami serta menarik kesimpulan dari data tersebut. Peneliti telah melakukan studi lapangan dengan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Selanjutnya data yang dikumpulkan akan dianalisis. Penelitian ini fokus pada dinamika stres di tempat kerja dan *coping stress* yang diterapkan oleh pegawai BPBD Kabupaten Jember. Berikut ini peneliti sajikan data yang telah diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara pada saat di lapangan :

### 1. Narasumber 1

Nama : I  
 Jenis kelamin : Perempuan  
 Usia : 58 Tahun  
 Status Kepegawaian : PNS

Subjek pertama merupakan pegawai BPBD Kab. Jember sejak tahun 2013, sedangkan ditetapkan menjadi PNS pada tahun 1992. Subjek merupakan lulusan sarjana hukum dan saat ini di BPBD Kab. Jember menjabat sebagai kepala sub bagian umum dan kepegawaian. Sebelum peneliti menemui subjek, peneliti bertemu salah satu pegawai yang berada di frontliner dan peneliti diminta untuk menunggu sejenak karena subjek masih ada rapat. Setelah subjek sudah berada di ruangan, peneliti dipersilahkan untuk masuk menemui subjek. Dalam satu ruangan ada banyak pegawai dari berbagai jabatan dengan sistem ruang kerja terbuka yang artinya tidak ada pembatas ruangan antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Untuk posisi subjek berada dipaling depan dengan posisi duduk menghadap ke pegawai / tidak membelakangi. Sebelum melakukan wawancara, peneliti membangun hubungan dengan baik agar saat wawancara berlangsung, subjek lebih nyaman dan terbuka tanpa ada informasi

yang menutupi. Pada saat wawancara berlangsung, peneliti memberikan beberapa pertanyaan dan subjek merespon pertanyaan secara langsung. Hasil dari wawancara yang telah dilakukan, subjek pernah merasakan stres pada saat bekerja dan melakukan *coping stress*.

Subjek merasakan stres pada saat awal bekerja ditahun 1992 karena rekan-rekan kerja subjek tidak terbuka dengan orang baru. Subjek merasakan puncak stres pada era kepemimpinan presiden gusdur, dimana departemen yang menaunginya dibubarkan dan beberapa pejabat dilengserkan. Dengan latar belakang pendidikan subjek seorang sarjana, pada masa itu subjek dipromosikan jabatan menjadi atasan. Faktor yang menjadi penyebab stresnya subjek yaitu harus memimpin seseorang yang dahulu pernah menjadi atasannya dan mantan atasan subjek ini tidak mudah untuk mengajari subjek terkait dengan pekerjaannya. Selain itu faktor penyebab stres yang lain, subjek pernah dibully karena tidak dapat mengendarai sepeda. Dan *coping stress* yang digunakan oleh subjek pada saat itu, mendekatkan diri kepada Allah, mencari teman-teman yang positif dan bersyukur.

Subjek yang saat ini sebagai bidang kepegawaian di BPBD Kab. Jember pernah melihat pegawai lain merasakan stres kerja akibat dari tekanan kerja, masalah keluarga dan ekonomi. *coping stress* yang digunakan oleh subjek kepada pegawai BPBD Kab. Jember yaitu *problem focused coping*, yang mana subjek akan mengajak pegawai yang sedang mengalami stres untuk duduk bersama dan mencari tau akar permasalahannya. Kemudian subjek akan memberikan saran-saran terkait permasalahan yang sedang dirasakan oleh pegawai BPBD Kab. Jember.

Pada saat wawancara berlangsung, subjek menunjukkan sikap tenang, senyum, sesekali bola mata melihat ke atas untuk mengingat kejadian yang pernah dialami. Beberapa kali wawancara terhenti,

karena ada pegawai lain yang mengurus pembayaran dan membayar kepada subjek. Meskipun beberapa kali terhenti dan kondisi ruangan yang cukup ramai, subjek tetap fokus menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti..

Peneliti melakukan wawancara dengan subjek pertama pada tanggal 13 Mei 2024, pukul 10.00-11.15 WIB di kantor BPBD Kab. Jember tepatnya ruang sekretariat. Proses wawancara ini dilakukan hanya satu kali pertemuan.

## 2. Narasumber 2

Nama : KDPB  
Jenis kelamin : Laki-laki  
Usia : 27 Tahun  
Status Kepegawaian : Non-PNS/Honoror

Subjek penelitian kedua merupakan pegawai BPBD Kab. Jember sejak tahun 2018, sebelumnya subjek menjadi relawan BPBD Kab. Jember dahulu pada tahun 2017. Posisi subjek saat ini menjadi bagian tim reaksi cepat (TRC) yang bertugas di lapangan atau secara struktural berada di divisi kedaruratan, posisi ini masuk kedalam bidang 2 yakni bidang kedaruratan dan logistik. Subjek lulusan SMA yang saat ini masih menempuh pendidikan S1 administrasi negara. Sebelum wawancara, peneliti melakukan pendekatan terlebih dahulu supaya subjek menjadi lebih terbuka terkait informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara dilakukan di ruang kerja subjek kantor BPBD Kab. Jember. Ketika peneliti memberikan beberapa pertanyaan, subjek langsung merespon. Selama proses wawancara subjek menunjukkan sikap nyaman, tersenyum, dan terkadang disela-sela wawancara subjek mengajak bercanda supaya suasana tidak terlalu kaku. Selain itu, subjek menunjukan ekspresi mengerutkan dahi ketika menjelaskan perasaan stresnya akibat tekanan kerja. Hasil

wawancara pada subjek kedua menunjukkan bahwa subjek sering merasakan stres pada saat bekerja dan melakukan *coping stress*

Subjek sebagai tim yang berada di lapangan sering merasakan stres kerja, apalagi pada saat musim hujan berlangsung. Karena pada saat musim hujan potensi bencana alam yang terjadi lebih banyak dibanding pada saat musim kemarau. Faktor penyebab subjek merasakan stres adalah adanya tekanan baik dari atasan maupun dari masyarakat. Selain itu, subjek merasakan stres karena merasa beban kerja yang berlebih, akibatnya fisik merasakan kelelahan. Tidak hanya faktor internal saja tetapi ada faktor eksternal seperti tekanan masyarakat yang meminta penanganan bencana dengan cepat dan tepat, ada masyarakat yang menghambat proses penanganan bencana, dan akses lokasi yang cukup berjauhan.

Pada saat stres muncul pada diri subjek, *coping stress* yang digunakan adalah *emotional focused coping*. Ketika ada permasalahan yang mengakibatkan stres subjek lebih memilih meredam emosi marahnya dengan cara berdiam diri atau mengasingkan diri, terkadang mengalihkan dengan bermain game. Subjek akan menjelaskan permasalahannya jika diminta untuk menjelaskan. Peneliti melakukan wawancara dengan subjek kedua pada tanggal 13 Mei 2024, pukul 11.30-12.30 WIB di kantor BPBD Kab. Jember. Proses wawancara ini dilakukan hanya satu kali pertemuan dan observasi sudah dilakukan 2 kali.

### 3. Narasumber 3

Nama : DT  
Jenis kelamin : Laki-laki  
Usia : 25 Tahun  
Status Kepegawaian : Non-PNS/Honorer

Subjek penelitian ketiga merupakan pegawai BPBD Kab. Jember sejak tahun 2019. Posisi subjek saat ini menjadi bagian tim

reaksi cepat (TRC) yang bertugas di lapangan atau secara struktural berada di divisi kedaruratan, posisi ini masuk kedalam bidang 2 yakni bidang kedaruratan dan logistik. Subjek lulusan SMA yang saat ini masih menempuh pendidikan S1 administrasi negara. Sebelum wawancara, peneliti melakukan pendekatan terlebih dahulu supaya subjek menjadi lebih terbuka terkait informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara dilakukan di ruang kerja subjek kantor BPBD Kab. Jember. Ketika peneliti memberikan beberapa pertanyaan, subjek langsung merespon. Selama proses wawancara subjek menunjukkan sikap nyaman, tersenyum, dan terkadang disela-sela wawancara subjek mengajak bercanda supaya suasana tidak terlalu kaku. Selain itu, subjek menunjukkan ekspresi mengerutkan dahi ketika menjelaskan perasaan stresnya akibat tekanan kerja. Hasil wawancara pada subjek ketiga menunjukkan bahwa subjek sering merasakan stres pada saat bekerja dan melakukan *coping stress*.

Subjek sebagai tim yang berada di lapangan sering merasakan stres kerja, karena dihadapkan oleh masyarakat yang selalu ingin penanganannya dengan cepat dan tepat. Faktor penyebab subjek merasakan stres adalah adanya tekanan baik dari atasan maupun dari masyarakat. selain itu, subjek merasakan stres karena merasa beban kerja yang berlebih, akibatnya fisik merasakan kelelahan. Tidak hanya faktor internal saja tetapi ada faktor eksternal seperti tekanan masyarakat yang terkadang menghambat proses penanganan bencana, dan akses lokasi yang cukup berjauhan jika pada hari itu titik lokasi yang berbeda.

Pada saat stres muncul pada diri subjek, *coping stress* yang digunakan adalah *problem focused coping*. Ketika ada permasalahan yang mengakibatkan stres subjek mencari penyebab permasalahan tersebut dan harus diselesaikan. Subjek beranggapan jika permasalahan tidak dihadapi maka akan menambah permasalahan yang baru dan tidak akan selesai. Peneliti melakukan wawancara

dengan subjek ketiga pada tanggal 20 Mei 2024, pukul 20.00-20.30 WIB di kantor BPBD Kab. Jember. Proses wawancara ini dilakukan hanya satu kali pertemuan pada saat jadwal piket subjek dan observasi sudah dilakukan 2 kali.

1. Dinamika stress kerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember

Dinamika stres kerja adalah konsep yang menggambarkan proses dan interaksi berbagai faktor yang menyebabkan stres di lingkungan kerja serta bagaimana stres tersebut mempengaruhi individu dan organisasi. Seseorang yang sedang mengalami stres merasakan tiga gejala yakni psikologis, fisiologis dan perilaku. Gejala stres yang timbul akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Terjadinya stres tidak hanya muncul gejala-gejala yang dirasakan oleh individu, tetapi terdapat faktor yang mempengaruhi stres.

a. Gejala-gejala stres

1) Gejala fisiologis

Gejala stres fisiologis berfokus pada identifikasi tanda-tanda fisik yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi yang menekan atau menimbulkan stres. Gejala fisiologis stres bisa bervariasi dari individu ke individu, namun umumnya melibatkan respons tubuh yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan. Gejala fisiologis meliputi adanya perubahan yang terjadi secara fisik seperti sakit kepala, metabolisme tubuh yang berubah, meningkatnya tekanan darah, hingga yang paling parah sakit jantung.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek I pernah merasakan stres kerja yang berdampak pada kesehatan fisik.

“Ketika stres kerja muncul iya saya pernah merasakan pusing sampai tekanan darah naik, sesak nafas, terus saya merasa tidak enak badan. Kalau

sakit jantung alhamdulillah tidak sampai, hanya saya pernah memeriksakan kesehatan jantung saya dan hasilnya jantung saya sehat.” (Subjek I)<sup>52</sup>

Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi dari subjek I pada saat wawancara, bahwa kondisi subjek saat wawancara secara fisik sehat bugar.

Subjek KDPB juga pernah merasakan gejala stres secara fisiologis, hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek menunjukkan bahwa gejala fisik yang dirasakan tidak sebanyak subjek I. Karena subjek merasa bahwa sakit yang dirasakan masih bisa teratasi sendiri.

“Ya kalau lagi stres paling ya cuma sakit kepala, tidak enak badan karena kecapekan sudah itu saja, biasanya saya langsung minum obat. Saya jarang periksa ke dokter, kecuali kalau sudah sakit parah yang memang butuh penanganan medis.” (Subjek KDPB)<sup>53</sup>

Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi subjek berkali-kali batuk, kondisi sedang flu, dan mengatakan sedikit pusing sehingga subjek merasa terganggu dengan kondisi yang sedang dirasakan.

Subjek DT menjelaskan gejala stres secara fisiologis yang dirasakan dari hasil wawancara peneliti yaitu merasakan kelelahan secara fisik, terlebih jika datang musim bencana yang mana dalam satu hari dapat menangani lebih dari 1-2 kali kejadian bencana.<sup>54</sup>

Hasil observasi dari subjek DT pada saat wawancara, bahwa kondisi subjek tenang sambil mengaggukan kepala.

<sup>52</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>53</sup> KDPB, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>54</sup> DT, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 20 Mei 2024

## 2) Gejala psikologis

Gejala stres psikologis berfokus pada identifikasi tanda-tanda psikologis yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi stres. Gejala psikologis stres mencakup perubahan dalam kondisi mental dan emosional seperti kecemasan, depresi, perasaan kewalahan, mudah marah, dan mudah bosan.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek I bahwa pernah merasakan bosan ketika stres terhadap pekerjaan hingga merasakan ingin libur sejenak dari rutinitas kerja.<sup>55</sup>

Hasil observasi dari subjek I pada saat wawancara, bahwa kondisi subjek tenang, tersenyum dan menjawab pertanyaan secara lugas. Pada subjek I menunjukkan ketika merasakan stres pada pekerjaan, subjek pernah merasakan bosan dengan situasi pekerjaan hingga ingin libur sejenak untuk mengistirahatkan diri.

Subjek KDPB juga pernah merasakan gejala stres secara fisiologis, hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek menunjukkan bahwa gejala psikologis yang dirasakan tidak sebanyak subjek I. Subjek KDPB pada saat merasakan stres lebih mudah merasakan marah, karena pikiran terasa penuh.<sup>56</sup>

Hal ini dibuktikan hasil observasi ketika wawancara kondisi fisik subjek sedikit kurang sehat dan sesekali menghela nafas dengan berat.

Subjek DT juga pernah merasakan gejala stres secara psikologis, hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek meskipun merasakan gejala psikologis tetapi subjek DT mencoba untuk mengontrol.

---

<sup>55</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>56</sup> KDPB, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

“Kalau sudah stres biasanya memang gampang marah, tapi saya lebih memilih untuk mengontrol supaya tidak berimbas ke yang lain. Kalau kita marah dan berdampak ke orang lain, jadi kasian karena mereka tidak tau apa yang kita rasakan. Jadi kita yang harus pandai mengontrol.”(Subjek DT)<sup>57</sup>

Hasil observasi subjek DT yaitu ekspresi datar, menganggukan kepala untuk meyakinkan bahwa jawaban subjek benar.

### 3) Gejala perilaku

Gejala stres perilaku berfokus pada identifikasi tanda-tanda perilaku yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi yang menekan atau menimbulkan stres. Gejala perilaku stres bisa meliputi perubahan dalam kebiasaan, pola interaksi sosial, dan aktivitas sehari-hari. Gejala perilaku meliputi produktivitas kerja yang menurun, sering tidak masuk kerja (absensi), perputaran pegawai yang cepat, merokok, konsumsi alkohol, gelisah dan insomnia.

Hasil wawancara yang dilakukan pada subjek I mengatakan ketika gejala perilaku muncul subjek merasa terganggu dan tidak nyaman karena berdampak pada tugas yang sedang dijalani.

"Saya juga pernah menunda pekerjaan waktu jaman dulu akhirnya produktivitas kerja jadi menurun. Yang harusnya bisa menyelesaikan 10 tugas, ketika merasa stres hanya bisa menyelesaikan 8 tugas. Tapi alhamdulillah sekarang bisa mengatasi hal-hal seperti tadi." (Subjek I)<sup>58</sup>

Berdasarkan observasi selama proses wawancara berlangsung subjek tidak menunjukkan tanda-tanda adanya gejala perilaku yang mengarah pada stres kerja. Karena

<sup>57</sup> DT, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 20 Mei 2024

<sup>58</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

sebelum wawancara subjek sedang bekerja yang cukup padat. Tetapi subjek tetap bersedia untuk melakukan wawancara.

Subjek KDPB dari hasil wawancara subjek hanya merasakan beberapa gejala-gejala perilaku seperti produktivitas menurun, datang terlambat dan subjek mengatakan jika stres lebih mengalihkan untuk merokok.<sup>59</sup> Hal ini diperkuat dengan hasil observasi pada saat wawancara berlangsung, subjek menjelaskan dengan ekspresi ceria sambil memegang dagu.

Subjek DT hanya merasakan gejala perilaku yang tidak terlalu banyak dari hasil wawancara.

“produktivitas menurun itu sudah pasti karena banyak hal yang dipikirkan, yang menjadikan penyebab stres. Tapi tidak pernah sampai absensi, tidak pernah sampai insomnia. Terus kalau stres paling ya merokok.” (Subjek DT)<sup>60</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti subjek menunjukkan ekspresi datar, berbicara sambil memainkan korek dan lebih banyak bergerak.

Hasil wawancara dari ketiga subjek yakni I, KDPB, dan DT terkait dengan gejala-gejala stres. Gejala fisik seperti sakit kepala, tegang otot, dan kelelahan, seringkali mempengaruhi kesehatan fisik mereka. Gejala psikologi seperti mengalami perubahan suasana hati yang signifikan. Dan, gejala perilaku yang dirasakan menarik diri dari interaksi sosial, penurunan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja.

b. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Faktor penyebab terjadi stres bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal terjadi pada diri sendiri atau pribadi seperti merasa tidak adanya dukungan sosial, tidak

---

<sup>59</sup> KDPB, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>60</sup> DT, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 20 Mei 2024

memiliki kesempatan dalam pengambilan keputusan dan merasa tidak nyaman di kondisi kerja. Sedangkan faktor eksternal bisa terjadi karena lingkungan kerja yang kurang baik atau kurang nyaman.

#### 1) Faktor Individu (Internal)

Situasi atau dinamika dalam keluarga yang menyebabkan tekanan emosional pada individu. Perselisihan atau konflik dengan pasangan, anak-anak, atau anggota keluarga lainnya dapat menyebabkan tekanan emosional secara signifikan yang menyebabkan stres dan pada akhirnya terbawa pada saat berada di tempat kerja. Selain itu terjadinya konflik keluarga disebabkan oleh masalah keuangan yang tidak dikelola dengan baik.

Hasil wawancara pada subjek I selaku bidang kepegawaian menjelaskan bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki masalah rumah tangga hingga terbawa di tempat kerja. Tidak hanya masalah keluarga saja tetapi masalah ekonomi juga menjadi faktor yang mempengaruhi stres.

“Saya pernah melihat pegawai stres kerja, untuk faktornya biasanya faktor rumah tangga yang tidak harmonis, ada juga yang perselingkuhan, ada juga yang faktor ekonomi yang saya tau. Biasanya kurang pandai dalam mengelola keuangan.”(Subjek I)<sup>61</sup>

Berdasarkan hasil observasi peneliti subjek I mengatakan dengan lugas, menganggukan kepala dan ekspresi dahi dikerutkan.

Subjek KDPB menjelaskan terkait faktor penyebab terjadinya stres pada individu yaitu faktor ekonomi. Melihat status kepegawaian yang masih honorer dengan beban kerja yang taruhannya nyawa masih kurang seimbang.<sup>62</sup> Hal ini

<sup>61</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>62</sup> KDPB, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

diperkuat dengan hasil observasi peneliti subjek KDPB mengatakan tegas dan intonasi nada sedikit naik.

## 2) Faktor Organisasi dan Lingkungan (Eksternal)

Faktor stres kerja yang berasal dari organisasi dan lingkungan (faktor eksternal) mencakup berbagai aspek yang terkait dengan struktur organisasi, budaya kerja, dan kondisi fisik di tempat kerja. Ekspektasi yang diberikan kepada individu mengenai tugas, tanggung jawab, dan kinerja diharapkan mencapai target tertentu, bisa meningkatkan produktivitas, atau bekerja di bawah tekanan. Faktor-faktor ini secara kolektif dapat memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan mental dan fisik pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara pada subjek I menjelaskan faktor penyebab stres yang berasal dari eksternal tidak hanya dirasakan oleh para pegawai, tetapi subjek pernah merasakan hal yang sama.

“Kalau pengalaman saya pribadi waktu kerja dulu faktor penyebab stres puncaknya itu ketika departemen yang menaungi saya dibubarkan dan beberapa pejabat dilengserkan. Pada jaman dulu jarang sekali orang lulusan sarjana rata-rata SMA, tapi karena saya lulusan sarjana, saya dipromosikan jabatan yang awalnya staff menjadi atasan. Nah karena ini saya harus memimpin seseorang yang dulunya menjadi atasan saya, sekarang menjadi bawahan saya. Jadi susah sekali beliau untuk mengajari saya dan memulai hubungan baru.”  
(Subjek I)<sup>63</sup>

Hasil observasi pada subjek I yaitu menjelaskan dengan tegas sambil lalu menggerakkan tangannya seolah-olah mengingat kejadian pada masa dulu. Setelah itu subjek

---

<sup>63</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

menjelaskan faktor penyebab stres pegawai berdasarkan pengamatannya.

“Kalau pegawai disini saya pernah melihat mereka ada yang tidak amanah dalam menjalankan tugasnya, jadi dia meremehkan pekerjaannya, kadang masuk kadang tidak atau absensi, itu yang saya ketahui.” (Subjek I)<sup>64</sup>

Pada saat menjelaskan tentang faktor pegawai mengalami stres, berdasarkan hasil observasi subjek I sesekali menggelengkan kepala seperti menunjukkan bahwa apa yang telah dilakukan oleh pegawainya tidak seharusnya dilakukan.

Pada subjek KDPB hasil wawancara terkait faktor yang mempengaruhi stres subjek merasa beban kerja berlebih dan kondisi fisik yang mulai menurun.

“Saya sering merasakan stres kerja waktu musim pandemi Covid-19, penyebabnya karena pekerjaan yang tidak kunjung selesai dan kondisi fisik kita sudah mulai menurun. Teman-teman yang lain juga pernah merasakan stres kerja penyebabnya ya karena beban kerja yang melebihi kapasitas fisik kita.”(Subjek KDPB)<sup>65</sup>

Berdasarkan hasil observasi pada subjek KDPB saat wawancara berlangsung, subjek menjelaskan dengan ekspresi datar dan menghela nafas cukup panjang. Dan subjek KDPB melanjutkan dengan menjelaskan bahwa faktor lain disebabkan oleh adanya tekanan kerja.

“Ketika kita bekerja di lapangan selain ada tekanan dari atasan, ada tuntutan masyarakat yang meminta cepat, mereka kurang sabar. Ada juga kendala lain seperti akses masuk ke lokasi bencana, kadang mudah dijangkau, kadang sulit untuk dijangkau” (Subjek KDPB)<sup>66</sup>

<sup>64</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>65</sup> KDPB, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>66</sup> KDPB, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara subjek DT terkait adanya tekanan dari atasan dan masyarakat pada saat dilapangan.

“Yang membuat kita capek itu bukan hanya tuntutan kerja saja tapi dari masyarakat yang terkadang susah diatur, misal ada banjir warga harus menepi dari bantaran sungai tapi malah mengabaikan peringatan kita.”(Subjek DT)<sup>67</sup>

Hasil observasi pada saat wawancara subjek KDPB dan DT menunjukkan ekspresi yang sama yaitu sedikit kesal dan intonasi nada sedikit naik.

Subjek KDPB merasakan tidak adanya dukungan sosial ketika stres akibat pekerjaan.

“Kalau terkait dukungan sosial di lingkungan kerja sini sebenarnya ada. Tetapi ketika saya merasakan stres kerja, saya sendiri tidak merasakan hal itu, dukungan sosial itu sendiri. Jadi ya saya lebih memilih untuk menyendiri.” (Subjek KDPB)<sup>68</sup>

Hal ini berbeda dengan hasil wawancara pada subjek DT terkait dukungan sosial. Subjek DT menjelaskan adanya dukungan sosial tetapi tergantung situasi dan kondisi.

“Dukungan sosial itu sudah pasti ada tapi tergantung situasi. Kalau situasinya lagi kerja di lapangan ya dihiraukan karena fokus kerja semua. Baru kalau pekerjaan sudah selesai semua, kita ajak ngobrol bantu mencari solusinya”(Subjek DT)<sup>69</sup>

## 2. *Coping stress* yang dilakukan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember

*Coping stress* merupakan proses usaha individu dalam mengurangi atau mengelola permasalahan yang timbul baik dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal. *Coping stress* menurut Lazarus

<sup>67</sup> DT, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 20 Mei 2024.

<sup>68</sup> KDPB, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>69</sup> DT, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 20 Mei 2024.

terdapat dua jenis coping yakni *Problem Focused Coping* dan *Emotional Focused Coping*. Berikut ini gambaran *coping stress* yang digunakan oleh masing-masing subjek:

a. *Problem Focused Coping*

*Problem Focused Coping* merupakan menangani stres dengan mencari / menghadapi permasalahan yang sedang terjadi dan berusaha untuk menyelesaikannya.

Hasil wawancara pada subjek I bahwa subjek lebih sering menggunakan *Problem Focused Coping* dibandingkan *Emotional Focused Coping* pada saat penanganan stres yang sedang dialami.

“Kalau saya pribadi misalnya stres disitu saya mencoba untuk menganalisa terlebih dahulu permasalahannya apa, penyebabnya apa, kekurangannya apa, atau mencoba mempelajari dan bertanya-tanya pada senior dalam menghadapi pekerjaan disini. Harus dihadapi mbak, kalau dihindari nanti tidak selesai masalahnya.” (Subjek I)

<sup>70</sup>

Metode ini tidak hanya digunakan pada subjek I sendiri ketika terjadi stres pada saat bekerja, tetapi subjek I selaku kasubag kepegawaian juga menggunakan *Problem Focused Coping* kepada pegawai apabila merasakan stres dalam bekerja.

“Jika ada pegawai yang merasakan stres karena pekerjaan atau masalah pribadi sama saya ajak duduk untuk diskusikan, pertama mencari penyebabnya dulu, baru mencari solusinya. Karena permasalahan harus dihadapi, supaya selesai.”(Subjek I)<sup>71</sup>

Hasil observasi pada subjek I yaitu subjek menjelaskan dengan adanya penekanan pada intonasi suara yang memberikan kesan tegas.

<sup>70</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>71</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

Hal ini juga dilakukan oleh subjek DT ketika ada permasalahan yang dapat mempengaruhi stres, subjek berupaya untuk menyelesaikannya.

“Kalau ada permasalahan di lapangan pada saat bekerja ya harus dihadapi, jangan dihindari. Biar cepet selesai, kalau dihindari jadinya nanti numpuk masalah dan bisa berpengaruh ke stres. Biasanya kita diskusikan dan diselesaikan, saat itu juga.”(Subjek DT)<sup>72</sup>

Hasil observasi pada subjek DT yaitu subjek menjelaskan dengan tegas dan ekspresi datar.

Dari penjelasan subjek diatas menjelaskan bahwa menggunakan *Problem Focused Coping* lebih disarankan karena jika permasalahan tidak dihadapi atau lebih memilih untuk menghindar, maka sama saja tidak menyelesaikan masalah.

b. *Emotional Focused Coping*

*Emotional Focused Coping* merupakan penangan stres dengan respon yang dirasakan melalui emosi, seperti mengabaikan masalah, bersantai, dan sejenisnya.

Hasil wawancara pada subjek KDPB berbeda dengan subjek I bahwa lebih sering menggunakan *Emotional Focused Coping* dibandingkan *Problem Focused Coping*. Karena subjek lebih memilih untuk berdiam diri dan bermain game ketika merasakan stres.

“Ya kalau saya pribadi ketika ada masalah/stres lebih cenderung untuk menghindari, memang tidak selalu tapi lebih banyak menghindar karena supaya tidak terjadi insiden ketika di lapangan. Paling kalau sampai kantor cuma diam di kamar, main game.”(Subjek KDPB)<sup>73</sup>

<sup>72</sup> DT, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 20 Mei 2024.

<sup>73</sup> KDPB, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

Coping yang digunakan oleh subjek KDPB tidak hanya ketika permasalahan pada diri sendiri saja, tetapi ketika adanya konflik antar rekan kerja.

“Kalau ada konflik sama rekan kerja paling ya diem, gak tegur sapa tapi besoknya balik lagi akrab, cuma kalau itu masalah pribadi saya cenderung untuk menghindari kontak dengan teman-teman di kamar karena gak mau nambah masalah kecuali saya diminta untuk menjelaskan baru saya jelaskan.”(Subjek KDPB)<sup>74</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti subjek KDPB ketika wawancara berlangsung sesekali sambil bermain handphone, subjek menjawab pertanyaan dengan santai dan tersenyum.

Hasil wawancara pada subjek KDPB berbeda pendapat dengan subjek I terkait dengan pegawai yang ketika merasakan stres lebih mengekspresikan dari pada menghadapi.

“Kalau ada seseorang yang mengekspresikan dalam bentuk kemarahan atau apa, maka permasalahannya akan tetap tidak terselesaikan. Jika ada yang seperti itu saya ajak duduk, kita ajak bicara, akar permasalahannya kita diskusikan. Karena jika kita membantu mencari solusinya, kita akan menyelamatkan 2 hal, pertama menyelamatkan dia dari rasa sakitnya/permasalahannya, yang kedua menyelamatkan kantor dari amukan dia, karena bisa merugikan dia dan orang lain”(Subjek I)<sup>75</sup>

Subjek I selaku atasan bidang kepegawaian juga menjelaskan bahwa pernah melihat pegawai BPBD Kab. Jember saat mengalami stres akibat pekerjaan lebih mengekspresikan.

“Disini pernah ada pegawai yang di rumah memiliki masalah dan ketika sampai kantor marah-marah, jadi mengganggu lingkungan kerja, ya kita berusaha membantu dengan harapan pegawai bisa terbuka, maka faktor yang dia luapkan bisa menurun dan bisa hilang. Kalau orang ini sulit diajak bicara maka tidak

<sup>74</sup> KDPB, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>75</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

hari ini aja dia meluapkan emosinya tapi besok akan terulang lagi. Jadi harus dicari akar permasalahannya.”(Subjek I)<sup>76</sup>

Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh subjek DT ketika seorang pegawai lebih memilih untuk menghindar dan mengekspresikan dibanding menghadapi permasalahan yang menjadi penyebab stres.

“bagi saya kalau kita sedang ada masalah sampai menjadi penyebab stres terus kita lebih memilih untuk menghindar / mengekspresikan dengan marah, itu tidak akan selesai. Malah menambah beban pikiran dan menambahkan stres.”(Subjek DT)<sup>77</sup>

Hasil observasi pada subjek I dan DT yaitu intonasi nada menjadi naik untuk menekankan secara tegas.

Berdasarkan hasil wawancara pada coping yang digunakan yaitu *emotional focused coping* tidak hanya mengekspresikan dengan marah, menghindari masalah, berdiam diri, atau bermain game. Tetapi ada *emotional focused coping* yang digunakan dengan acara berolahraga atau menambah ilmu. Hal ini dinyatakan oleh subjek KDPB

“Kalau jaman atasan yang dulu pak sigit anak-anak sering diajak latihan kayak jumat olah raga, terus sampai diajak healing bertema selam kan anak-anak itu latihan selam sambil menghilangkan stres. Kalau atasan yang sekarang kurang paham saya karena masih baru sepertinya belum ada kegiatan seperti itu.”(Subjek KDPB)<sup>78</sup>

Pernyataan ini juga disampaikan oleh subjek DT terkait *emotional focused coping* yang dilakukan oleh atasan yaitu melaksanakan olahraga rutin setiap hari jumat. Antar rekan kerja jika merasakan capek, merasa stres, biasanya kumpul bersama

<sup>76</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>77</sup> DT, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 20 Mei 2024.

<sup>78</sup> KDPB, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

dan melakukan refresh materi yang pernah didapatkan pada saat pelatihan.<sup>79</sup>

Hal ini diperkuat dengan pernyataan subjek I dari hasil wawancara oleh peneliti.

“Biasanya masing-masing bidang memiliki acara sendiri seperti senam bersama, jalan-jalan bersama, mereka tata caranya sendiri-sendiri. Ada yang setiap jumat keliling kampus, keliling desa sambil bekerja, ada juga yang kerja dilapangan. Masing-masing bidang memiliki tips tersendiri.”(Subjek I)<sup>80</sup>

Selain itu, *emotional focused coping* dari sisi positif sering dilakukan oleh subjek I dari hasil wawancara.

“Kalau lagi stres yang bisa saya lakukan ya selalu berdoa, lebih mendekatkan diri dengan pencipta dan membaca buku. Hal itu tidak hanya untuk diri saya sendiri saja tapi pegawai yang mengalami stres saya beri saran seperti itu.”(Subjek I)<sup>81</sup>

Dari penjelasan diatas bahwa pegawai BPBD Kab. Jember ketika terjadi konflik di lapangan cenderung untuk menghindari tidak menyelesaikan konflik yang sedang terjadi, hal tersebut dirasa cukup berhasil oleh tim yang bekerja di lapangan untuk menghindari adanya permasalahan baru. Akan tetapi menghindari masalah memiliki sisi negatif yakni permasalahan tidak kunjung terselesaikan. Salah satu alternatif yang digunakan oleh pimpinan BPBD Kabupaten Jember, mengajak pegawai untuk berolahraga, mengadakan latihan untuk mengingat kembali materi yang pernah didapatkan pada saat pendidikan, memberikan saran untuk lebih mendekatkan diri dengan pencipta, berdoa dan membaca buku.

---

<sup>79</sup> DT, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 20 Mei 2024.

<sup>80</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

<sup>81</sup> I, diwawancarai oleh Nasriyah Ika Banaty, 13 Mei 2024.

### C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan penyajian data yang telah dianalisis sebelumnya, bagian ini akan membahas temuan penelitian di lokasi penelitian dengan teori-teori penting yang berkaitan dengan subjek penelitian. Pembahasan temuan merupakan langkah kritis di mana peneliti menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis. Dalam penelitian kualitatif, temuan biasanya berasal dari wawancara mendalam, observasi, analisis dokumen, atau metode pengumpulan data lainnya yang bersifat non-numerik. Pembahasan disesuaikan dengan fokus penelitian yakni dinamika stres kerja dan *coping stress* pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember.

#### 1. Dinamika stres kerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember

Dinamika stres kerja adalah proses dan faktor-faktor yang menyebabkan, mempengaruhi, dan mengubah tingkat stres yang dialami oleh individu di tempat kerja. Dinamika stres kerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terkait dengan lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, dan kondisi individu. Hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan dinamika stres kerja yang dirasakan oleh pegawai BPBD Kab. Jember, berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Robbins dan Coulter bahwa seseorang yang sedang mengalami stres merasakan tiga gejala yakni psikologis, fisiologis dan perilaku. Terjadinya stres tidak hanya muncul gejala-gejala yang dirasakan oleh individu, tetapi terdapat faktor yang mempengaruhi stres.

##### a. Gejala-gejala stres

Bentuk gejala stres yang dirasakan oleh pegawai BPBD Kab. Jember membuat individu yang merasakannya menjadi tidak nyaman. Setiap individu merasakan gejala-gejala stres yang berbeda-beda dengan respon diri yang berbeda juga. Berdasarkan

hasil temuan selama studi lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti, gejala stres yang dirasakan oleh pegawai BPBD Kab. Jember sebagai berikut:

#### 1) Gejala fisiologis

Gejala fisiologis merupakan tanda-tanda adanya perubahan pada tubuh dengan menunjukkan adanya masalah kesehatan fisik yang dialami oleh individu pada saat situasi menekan dan menimbulkan stres. Gejala ini bisa bervariasi tergantung pada kondisi spesifik yang dialami oleh individu. Pada gejala fisiologis yang dirasakan oleh pegawai BPBD Kab. Jember antara lain sakit kepala, adanya perubahan metabolisme tubuh, tekanan darah meningkat dan sesak nafas.

#### 2) Gejala psikologis

Gejala psikologis adalah tanda atau indikasi adanya masalah dalam kesehatan mental atau emosional seseorang. Gejala psikologis yang dirasakan oleh pegawai BPBD Kab. Jember antara lain mudah bosan dan mudah marah. Subjek yang merasakan mudah bosan ketika stres memiliki rasa ingin libur dan istirahat sejenak dari pekerjaan.

Pada subjek lain ketika bekerja di lapangan adanya rasa sensitif dan mudah marah, hal ini timbul adanya tuntutan pekerjaan yang tidak kunjung selesai dengan kondisi fisik yang mulai menurun.

#### 3) Gejala perilaku

Gejala perilaku adalah tanda-tanda yang menunjukkan perubahan atau gangguan dalam cara seseorang bertindak atau berperilaku. Gejala ini dapat bervariasi tergantung pada individu dan konteks spesifiknya, serta bisa menjadi indikator dari masalah kesehatan mental atau emosional yang mendasarinya. Gejala perilaku yang dirasakan oleh pegawai BPBD Kab. Jember antara lain menunda pekerjaan,

produktivitas kerja menurun dan merokok (bagi pegawai laki-laki).

Hal tersebut sesuai dengan dengan teori Robbins dan Coulter dimana gejala stres yang dialami oleh pegawai meliputi gejala psikologis, fisiologis dan perilaku, meskipun tidak semua gejala dirasakan pada setiap subjek.

Subjek yang merasakan gejala stres seperti sakit kepala, tekanan darah meningkat, penurunan metabolisme tubuh, mudah marah berakibat adanya hambatan dalam pekerjaan sehingga produktivitas kerja menjadi menurun. Ketika ada pegawai yang merasa sensitif, mudah marah pada saat stres ada pegawai yang lainnya merasa terganggu hingga mengganggu pada pekerjaan.

b. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Bentuk faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai BPBD Kab. Jember dari hasil wawancara yang telah dilakukan yakni berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dialami oleh subjek meliputi masalah keluarga dan ekonomi. Sedangkan, faktor eksternal meliputi adanya tekanan kerja, beban kerja yang melebihi kapasitas dan lingkungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Robbins.

1) Faktor Individu (Internal)

Faktor internal penyebab stres adalah aspek-aspek dari dalam diri individu yang dapat memicu atau memperparah stres. Faktor-faktor ini mencakup kondisi psikologis, fisiologis, dan karakteristik kepribadian yang berasal dari individu itu sendiri. Selain itu, terdapat faktor individu seperti adanya permasalahan dalam rumah tangga hingga perekonomian.

Ada beberapa pegawai yang memiliki permasalahan dalam rumah tangga hingga terbawa pada saat bekerja dan

masalah ekonomi dimana pegawai kurang dalam mengelola keuangannya.

## 2) Faktor Organisasi dan Lingkungan (Eksternal)

Faktor eksternal penyebab stres adalah elemen-elemen dari lingkungan atau situasi di luar diri individu yang dapat memicu atau memperparah stres. Faktor-faktor ini mencakup berbagai aspek kehidupan sehari-hari dan interaksi sosial. Faktor eksternal yang dialami oleh pegawai BPBD Kabupaten Jember dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Faktor eksternal yang dirasa oleh subjek meliputi tekanan kerja yang tidak hanya datang dari atasan saja tetapi dari masyarakat yang meminta penanganan secara cepat dan tepat, beban kerja yang melebihi kapasitas dengan kondisi fisik yang mulai menurun, dan lingkungan kerja yang terkadang beberapa pegawai tidak merasakan adanya dukungan sosial, meskipun dukungan sosial antar rekan kerja kerap dijalankan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja baik secara internal maupun eksternal yang dirasakan oleh pegawai BPBD Kabupaten Jember sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Robbins. Faktor internal terjadi akibat adanya permasalahan dalam keluarga yang bisa jadi hubungan tidak harmonis dengan pasangan, anak, atau anggota keluarga lainnya dapat menyebabkan stres emosional yang signifikan. Ketegangan di rumah sering kali terbawa ke tempat kerja, mengganggu konsentrasi dan kinerja. Selain masalah keluarga, adanya permasalahan ekonomi. Penghasilan yang tidak mencukupi untuk menutupi biaya hidup dapat menyebabkan stres yang berkelanjutan dan kurang pandai dalam mengelola keuangan. Pegawai mungkin merasa terjebak dalam situasi ekonomi yang sulit tanpa ada solusi yang jelas. Sedangkan, faktor eksternal yaitu

tekanan dari masyarakat, beban kerja yang berlebih, dan dukungan sosial.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu stres kerja disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja dan tuntutan masyarakat untuk penanganan langsung tidak jarang masyarakat masih merasa kurang puas dengan hasil kerjanya.

## 2. *Coping stress* yang dilakukan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember

Menurut Lazarus *Coping stress* merupakan proses usaha individu dalam mengurangi atau mengelola permasalahan yang timbul baik dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal. *Coping stress* terdapat dua jenis coping yakni *Problem Focused Coping* dan *Emotional Focused Coping*. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait dengan *coping stress* yang digunakan oleh pegawai BPBD Kab. Jember menunjukkan bahwa pegawai menggunakan kedua jenis coping yaitu *Problem Focused Coping* seperti menghadapi permasalahan. Dan *Emotional Focused Coping* dimana pegawai lebih memilih untuk menghindar dari permasalahan yang sedang terjadi. Hal tersebut selaras dengan teori Lazarus bahwa penanganan stres terdapat dua jenis yaitu *Problem Focused Coping* dan *Emotional Focused Coping*.

### 1) *Problem Focused Coping*

*Problem Focused Coping* berfokus pada upaya untuk mengatasi atau mengubah sumber stres. Hal yang ditemui oleh peneliti selama studi lapangan berfokus pada dua aspek yaitu *confrontive coping* dan *planful problem solving*. Pegawai yang memiliki permasalahan baik secara internal maupun secara eksternal akan dibantu mencari akar permasalahan supaya pegawai dapat menyelesaikan masalah yang sedang terjadi. Pegawai BPBD Kabupaten Jember beranggapan bahwa apabila permasalahan yang

sedang dialami tidak dihadapi maka menumpuk permasalahan dan menjadi salah satu penyebab stres.

Salah satu contoh temuan di lapangan adalah ketika ada pegawai BPBD mengalami stres kerja, subjek selaku kepala sub bagian kepegawaian akan memanggil pegawai tersebut untuk mengajak diskusi permasalahan yang sedang terjadi, sehingga subjek dapat membantu pegawai dalam mencari solusi untuk menghadapi permasalahan yang sedang terjadi.

## 2) *Emotional Focused Coping*

*Emotional Focused Coping* adalah salah satu jenis strategi coping yang digunakan untuk mengatasi stres dengan cara mengelola emosi yang muncul akibat situasi yang menekan atau menegangkan. *Emotional Focused Coping* yang ditemui oleh peneliti selama studi di lapangan berfokus pada empat aspek yaitu *seeking social emotional support, distancing, escape avoidance* dan *self control*. Beberapa pegawai pada saat mengalami stres lebih menghindari permasalahan dari pada menghadapinya, selain itu ada juga pegawai yang mengekspresikan dengan rasa marah sehingga mengganggu produktivitas kerja pegawai yang lainnya. Salah satu contohnya, subjek KDPB lebih memilih untuk menghindari masalah dan berdiam diri di ruang peristirahatan pegawai dengan bermain game. Hal ini subjek lakukan untuk menghindari timbulnya permasalahan yang baru.

*Emotional Focused Coping* yang terjadi di BPBD Kabupaten Jember ini tidak hanya sisi negatif saja, ada metode *Emotional Focused Coping* yang lebih positif seperti olah raga bersama setiap hari jumat dan latihan untuk mengingat materi-materi yang sudah pernah didapatkan pada saat pendidikan, memberikan saran untuk lebih mendekatkan diri dengan pencipta, berdoa dan membaca buku.

Dari ketiga subjek yang telah diwawancarai oleh peneliti menunjukkan bahwa di BPBD Kab. Jember masing-masing pegawai menggunakan jenis coping sesuai dengan individu. Hal ini selaras dengan teori Lazarus & Flokman bahwa *coping stress* sebagai proses individu dalam menjalakan tuntutan yang menjadi penyebab stres dan proses mengubah perilaku dan pola pikir pada situasi stres. Pegawai yang menggunakan *Problem Focused Coping* beranggapan bahwa setiap masalah yang menyebabkan stres pada pekerjaan harus diselesaikan dengan mencari akar permasalahannya, apabila tidak dihadapi maka permasalahan tidak akan selesai dan menjadi menumpuk. Sedangkan, pegawai yang menggunakan *Emotional Focused Coping* merasa bahwa menghindari masalah dengan berdiam diri dengan menjauh dari keramaian pada saat di kantor dan menghindari satu sama lain pada saat di lapang jauh lebih baik karena mereka menganggap hal tersebut sudah menjadi kebiasaan, selain itu dengan menghindari permasalahan pegawai mencoba untuk lebih mengontrol emosional yang sedang dirasakan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu tentang penerapan strategi coping dalam mengatasi stres, bahwa dua jenis *coping stress* yang digunakan yaitu *Problem Focused Coping* dan *Emotional Focused Coping* masing-masing individu menerapkan aspek-aspek yang berbeda-beda.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Peneliti telah melakukan penelitian dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian terkait dengan dinamika stres kerja dan *coping stress* pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Dinamika stres kerja yang terjadi pada pegawai BPBD Kab. Jember, terdapat gejala-gejala yang dirasakan oleh pegawai, selain itu terdapat faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja, antara lain:
  - a. Gejala stres terdapat 3 jenis yakni gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Gejala yang dirasakan seperti sakit kepala, adanya perubahan metabolisme tubuh, tekanan darah meningkat, mudah bosan, mudah marah, menunda pekerjaan, merokok hingga produktivitas kerja menurun
  - b. Faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja yakni faktor internal yang dialami oleh subjek meliputi masalah keluarga dan ekonomi. Sedangkan, faktor eksternal meliputi adanya tekanan kerja, beban kerja yang melebihi kapasitas dan lingkungan kerja.
2. *Coping stress* yang digunakan oleh pegawai BPBD Kab. Jember, terdapat dua jenis coping yakni *Problem Focused Coping* dan *Emotional Focused Coping*. Pegawai yang menggunakan *Problem Focused Coping* beranggapan bahwa setiap masalah yang menyebabkan stres pada pekerjaan harus diselesaikan dengan mencari akar permasalahannya, apabila tidak dihadapi maka permasalahan tidak akan selesai dan menjadi menumpuk dan saling memberikan dukungan sosial. Sedangkan, pegawai yang menggunakan *Emotional Focused Coping* merasa bahwa menghindari masalah dengan berdiam diri dengan menjauh dari keramaian pada saat di kantor dan

menghindar satu sama lain pada saat di lapang jauh lebih baik karena mereka menganggap hal tersebut sudah menjadi kebiasaan, selain itu dengan menghindari dari permasalahan pegawai mencoba untuk lebih mengontrol emosional yang sedang dirasakan.

Dinamika stres kerja pada pegawai BPBD Kabupaten Jember dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencakup tuntutan pekerjaan yang tinggi, kondisi kerja yang berisiko, dan konflik peran. Gejala stres yang muncul dapat berupa gejala fisik, psikologis, dan perilaku yang merugikan kesejahteraan pegawai dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengimplementasikan strategi coping yang komprehensif baik di tingkat individu maupun organisasi. Dengan menyediakan dukungan yang tepat, pelatihan manajemen stres, dan lingkungan kerja yang positif, BPBD Kabupaten Jember dapat membantu pegawainya mengelola stres dengan lebih baik, meningkatkan kinerja, dan menjaga kesejahteraan mereka.

## **B. Saran**

### **1. Bagi BPBD Kabupaten Jember**

Bagi instansi lakukan secara berkala penilaian standar kinerja yang disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan pegawai, yang memungkinkan penerapan standar baru yang lebih efisien di masa mendatang. Selain itu, instansi dapat melakukan evaluasi rutin untuk memastikan beban kerja pegawai seimbang dan untuk memantau kepuasan pegawai secara berkala.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya penulis berharap untuk dapat diteliti lebih mendalam yang mungkin masih belum disajikan dengan baik dan sempurna oleh peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press. 2021.
- Adnan, Achiruddin Saleh. Amelia, Nur Resky. “Strategi Coping Stress Dalam Menangani Stres Kerja Geriatric Nursing Di PPSLU Mappakasunggu Kota Parepare.” *Jurnal Konseling Islam Indonesia* 4, no. 1 (2022): 44-57. <https://ejournal.iainpare.ac.id/index.php/ijic/article/view/3343>.
- Alfansyur, Andarusni, dan Mariyani Mariyani. “Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial.” *Historis : Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah* 5, no. 2 (Desember 2020): 146–50. <https://doi.org/10.31764/historis.v5i2.3432>.
- Ambarsarie, Riry. Yunita, Elvira. Sariyanti, Mardhatillah. *Strategi Coping Stress Pada Generasi Z*. Bengkulu: UPP FKIP UNIB. 2021.
- Asih, Gusti Yuli. Widhiastusi, Hardani. Dewi, Rusmalia. *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press. 2018.
- Ayu, Cynthia Permata. Mukzam, M. Djudi. Iqbal, Mohammad. “Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Organisasional, Dan Personal Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 34, no. 1 (May 2016): 104-113. <https://www.neliti.com/id/publications/86875/>.
- Azizah, Nurul, dkk. “Hubungan Umur Dengan Stres Kerja Pada Pedagang New Makassar Mall Kota Makassar.” *Window of Public Health Journal* 4, no. 2 (Agustus 2023): 595–602. <https://doi.org/10.33096/woph.v4i4.765>.
- Bahari, Wahyu Fajar. "Perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari penggunaan strategi coping stress pada sales di PT. X." *Jurnal Penelitian Psikologi* 4 (2019). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29572>
- BNPB, IT. “Sejarah BNPB.” *BNPB*, Diakses 3 Januari 2024, <https://bnpb.go.id/sejarah-bnpb>.
- BPBD Provinsi Jawa Timur. “Tugas & Fungsi.” Akses 2 Januari 2024. <https://web.bpbd.jatimprov.go.id/tugas-fungsi/>.
- BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur. “Kabupaten Jember.” Diakses 16 Mei 2024. <https://jatim.bpk.go.id/kabupaten-jember/>.

- Ciptaningrum, Nuriska. "Penerapan Strategi Coping dalam Mengatasi Stres pada Mahasiswa yang Kuliah sambil Bekerja di Universitas Pamulang." Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023.
- Database Peraturan | JDIH BPK. "PERDA Kab. Jember No. 7 Tahun 2012." Diakses 16 Mei 2024. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/45839>.
- Ferdiawan, Rachmat Putro. Raharjo, Santoso Tri. Rachim, Hadiyanto A. "Coping Strategi Pada Mahasiswa Yang Bekerja." *Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat* 7, no. 1 (April 2020): 199-207. <https://dx.doi.org/10.24198/jppm.v7i1.22786>
- Fitryani, Chintya, dkk. "Gambaran Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur Pt. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan." *Prosiding Pendidikan Kedokteran* 7, no. 1 (Februari 2021): 542-47, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/kedokteran.v7i1.26723>.
- Fridayanti, Fridayanti. Zahra, Qanita. dan Nurdin, Farid Soleh. "Stres Kerja Dan Kesiapan Untuk Berubah: Peranan Strategi Koping Sebagai Moderator." *Jurnal Psikologi* 16, no. 1 (2023): 145-159. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/7782>
- Hardiyanti, Rina, dkk. "Strategi Coping Perawat Dalam Menghadapi Stres Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19: penelitian kualitatif." *Health Information: Jurnal Penelitian* 14, no. 2 (Desember 2022): 168-76. <https://doi.org/10.36990/hijp.v14i2.686>.
- Haryoko, Sapto. Bahtiar. Arwadi, Fajar. Penelitian Kualitatif. Makassar: Universitas Negeri Makassar. 2020.
- Hayati, Ulfah, dkk. "Stres Kerja pada Polisi." *Jurnal Sains Psikologi* 9, no. 2 (November 2020): 96-103. <https://doi.org/10.17977/um023v9i22020p96-103>.
- Inc, Gallup. "State of the Global Workplace Report." Diakses 18 Desember 2023, <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.
- Kementrian Agama. "Qur'an Kemenag." Diakses 18 Mei 2024. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/2?from=286&to=286>.
- Laras, Annisa, dan Anggun Resdasari Prasetyo. "Coping Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Yang Pernah Menangani Pasien HIV/AIDS." *Jurnal EMPATI* 5, no. 2 (April 2016): 353-56. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.15216>.

- Lestarianita, Prety. Fakhurrozi, M. "Pengatasan Stres Pada Perawat Pria Dan Wanita." *Jurnal Psikologi* 1, No. 1, (2007). <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/283/222>
- Mamik. *Metodologi Kualitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. 2015.
- Murdiyanto, Eko. *Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: UPN "Veteran" Yogyakarta Press. 2020.
- Nawawi, Imam. "Bupati Hendy Sebut Ada 86 Kejadian Bencana di Kabupaten Jember Selama 2023." Diakses 18 April 2024. <https://jatim-timur.tribunnews.com/2024/04/04/bupati-hendy-sebut-ada-86-kejadian-bencana-di-kabupaten-jember-selama-2023>.
- Novianti, Nova. "Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Nusa V Di Pekanbaru." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2021.
- Nur Ghifar, Alfarizi Putra Mandar. "Implementasi Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2012 Dalam Penanggulangan Bencana Di Kabupaten Jember." Skripsi, Uin Kiai Haji Achmad Siddiq, 2022.
- Raharja, Made Kristiadi. Heryanda, Komang Krisna. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bpbd Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 2 (2021): 201-207. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31936>.
- Reppi, Bryan. Sumampouw, Oksfriani Jufri. Lestari, Hesty. "Faktor-Faktor Risiko Stres Kerja Pada Aparatur Sipil Negara." *Sam Ratulangi Journal of Public Health* 1, no. 1 (Januari 2020): 033-39. <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i1.27276>.
- Sahrah, Alimatus. Iman, Budiman Al. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta Selatan: Trustco. 2018.
- Sartika, Dewi. *Stres Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung. 2023.
- Situmeang, Kevin Antonio, dkk. "Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Petugas Call Center Nomor Tunggal Panggilan Darurat (Ntpd) Jakarta Siaga 112 Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dki Jakarta Tahun 2021." *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 10, no. 1 (Januari 2022) 101-107. <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i1.31984>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet Bandung. 2009.
- Supriyanto, Agustinus dan Nadiyah. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura."

*REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 6, no. 3 (November 2022): 610–619. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i3.11876>.

Utamingtias, Wiari, dkk. “Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja.” *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* 3, no. 2 (April 2016): 155-291. <https://doi.org/10.24198/jppm.v3i2.13649>.

Wahidah, Nilam, dkk. “Pengelompokan Daerah Rawan Bencana Di Kabupaten Jember Menggunakan Metode K-Means Clustering.” *INFORMAL: Informatics Journal* 8, no. 1 (April 2023): 22–29. <https://doi.org/10.19184/isj.v8i1.29542>.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# LAMPIRAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nasriyah Ika Banaty  
NIM : 204103050020  
Prodi : Psikologi Islam  
Fakultas : Dakwah  
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Dinamika Stres Kerja dan Coping Stress Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember”** tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan oleh pihak lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Jember, 28 Mei 2024



**Nasriyah Ika Banaty**

**NIM. 204103050020**

## Matriks Penelitian

**Judul : Dinamika Stres Kerja Dan Coping Stress Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember**

Judul	Konteks penelitian	Fokus Penelitian	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian
Dinamika Stres Kerja Dan Coping Stress Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember	Stres kerja merupakan kondisi yang sering dialami oleh pegawai BPBD mengingat tugas dan tanggung jawab mereka yang berat dalam penanggulangan bencana. Hal ini tentu dapat menghambat produktivitas pekerja, dan menyebabkan keseimbangan fisik emosi. Coping adalah respon terhadap stres, yang mencakup tindakan yang diambil oleh seseorang untuk mengontrol atau mengurangi dampak negatif dari situasi mereka.	1. Bagaimana dinamika stress kerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember?	Stres Kerja	Gejala Stres	Fisiologis	1. Primer : Pegawai BPBD Kabupaten Jember 2. Sekunder : Jurnal, Website Dan Buku	Pendekatan Kualitatif Studi Kasus  Lokasi Penelitian Di Kantor BPBD Kabupaten Jember  Teknik Pengumpulan Data: 1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi  Subjek Penelitian : Pegawai BPBD Kabupaten Jember
					Psikologis		
		Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	Internal				
			Eksternal				
		2. Bagaimana <i>coping stress</i> yang dilakukan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember?	<i>Coping Stress</i>	<i>Jenis Coping Stres</i>	<i>Problem Focused Coping</i>		
					<i>Emotional Focused Coping</i>		

## PANDUAN OBSERVASI

Observer (pengamat) diminta untuk mengamati dan mencatat perilaku pegawai.

Setiap gejala perilaku dicatat dengan menggunakan skala frekuensi dari 1-4.

- Nama Pegawai : \_\_\_\_\_

- Tanggal Observasi : \_\_\_\_\_

No.	Aktivitas-aktivitas yang muncul	1	2	3	4
		Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering	Selalu
<b>Perubahan Pola Kerja</b>					
1.	Terlambat datang atau sering absen				
	Pulang lebih awal atau sering izin di tengah jam kerja				
	Penurunan produktivitas				
<b>Perubahan Perilaku Sosial</b>					
2.	Menarik diri dari interaksi sosial				
	Konflik dengan rekan kerja				
	Kurang berpartisipasi dalam kegiatan kelompok				
<b>Perubahan Emosional</b>					
3.	Mudah marah atau tersinggung				
	Menunjukkan tanda-tanda kecemasan (misalnya, gelisah, berkeringat)				
	Tampak sedih atau tertekan				
<b>Perubahan dalam Konsentrasi dan Pengambilan Keputusan</b>					
4.	Sulit fokus atau mudah teralihkan				
	Kesalahan kerja yang meningkat				
	Kesulitan dalam pengambilan keputusan				
<b>Perubahan Kebiasaan Fisik</b>					
5.	Tanda-tanda kelelahan fisik				
	Perubahan pola makan atau tidur				
<b>Catatan Tambahan:</b>					

## PEDOMAN WAWANCARA (PERTANYAAN)

### Stres kerja

1. Pada saat awal bekerja, apakah anda pernah merasakan stres kerja?
2. Apa saja faktor penyebab anda stres dalam pekerjaan?
3. Ketika anda merasakan stres kerja, hal apa saja yang dilakukan?
4. Pernah / tidak, melihat pegawai yang lainnya merasakan stres dalam bekerja?
5. Apa saja faktor penyebab pegawai stres dalam pekerjaan?
6. Hal apa / upaya yang dilakukan oleh anda untuk meminimalisir stres kerja pada pegawai BPBD?
7. Kita ketahui bahwa salah satu penyebab stres kerja adalah finansial (gaji)?
8. Apakah beban kerja pada pegawai sesuai / ada yang melebihi?
9. Apakah dalam pekerjaan, pegawai selalu terlibat dalam pengambilan keputusan?
10. Bagaimana lingkungan sosial di BPBD?
11. Bagaimana cara anda beradaptasi dengan lingkungan kerja?
12. Bagaimana manajemen SDM yang dilakukan oleh instansi BPBD agar tidak terjadi stres kerja?
13. Apakah anda / pegawai ketika terjadi stres kerja adanya dukungan sosial antar rekan kerja / keluarga? Jika ada, dukungan sosial seperti apa?

Pertanyaan	
Problem Focused Coping	Emotional Focused Coping
<ol style="list-style-type: none"><li>1. ketika ada permasalahan anda lebih memilih untuk menghadapi atau menghindari masalah? Alasan?</li><li>2. Apakah cara-cara yang anda lakukan untuk mengatasi stres tersebut berhasil? Jika tidak, adakah cara lain untuk menyelesaikannya?</li><li>3. Jika ada konflik dalam hubungan dengan rekan kerja / antar pegawai, bagaimana cara anda menyelesaikannya?</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Dalam bentuk apa saja anda mengekspresikan stres yang anda alami?</li><li>2. Dalam mengatasi stress yang anda alami, anda memerlukan bantuan dari orang terdekat/ anda bisa menyelesaikan masalah anda sendiri, atau hanya memendam saja?</li></ol>

## DOKUMENTASI



Subjek 1 : Ibu Irmulandari, S.H – Kasubag. Umum dan Kepegawaian



Subjek 2 : Sdr. Kurnia Dwi Pria Bakti – Anggota TRC, Bidang 2 Kedaruratan dan Logistik



Subjek 3 : Sdr. Didi Teguh (Baju Hitam Jatim Bangkit) – Anggota TRC, Bidang 2 Kedaruratan dan Logistik



Suasana lingkungan kerja di kantor BPBD Kabupaten Jember



Lingkungan kantor BPBD Kabupaten Jember



Salah satu program kerja di kantor BPBD Kabupaten Jember



Lobby kantor BPBD Kabupaten Jember

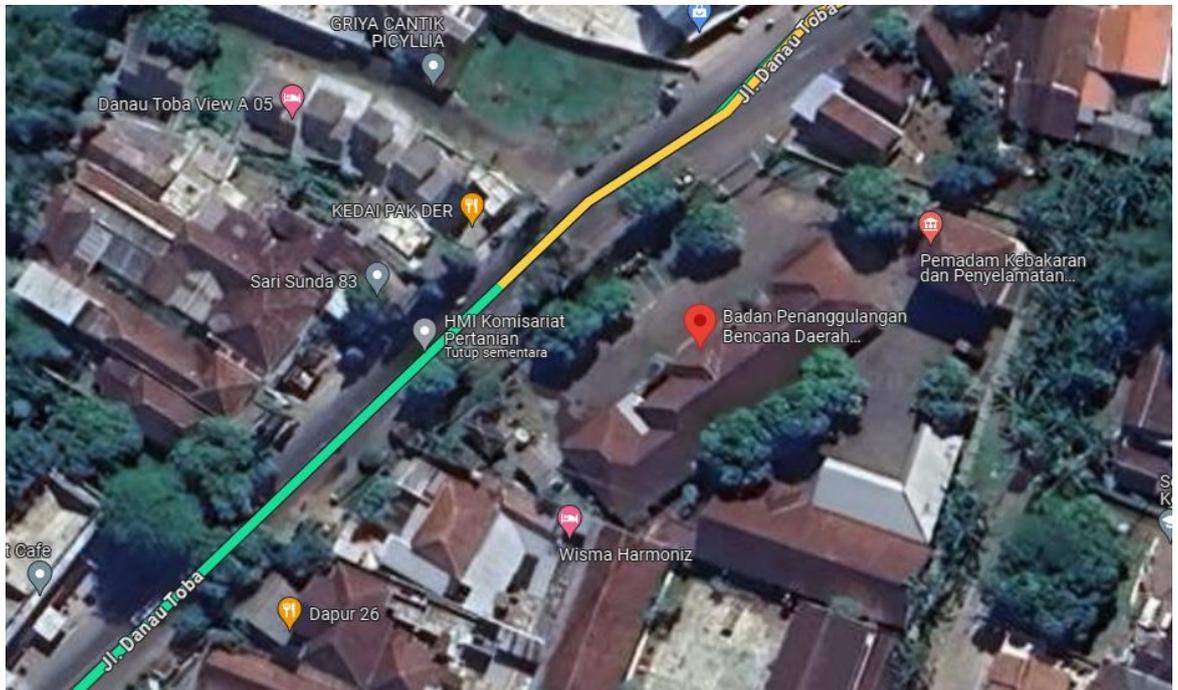


Salah satu papan pemberitahuan jika terjadi bencana alam

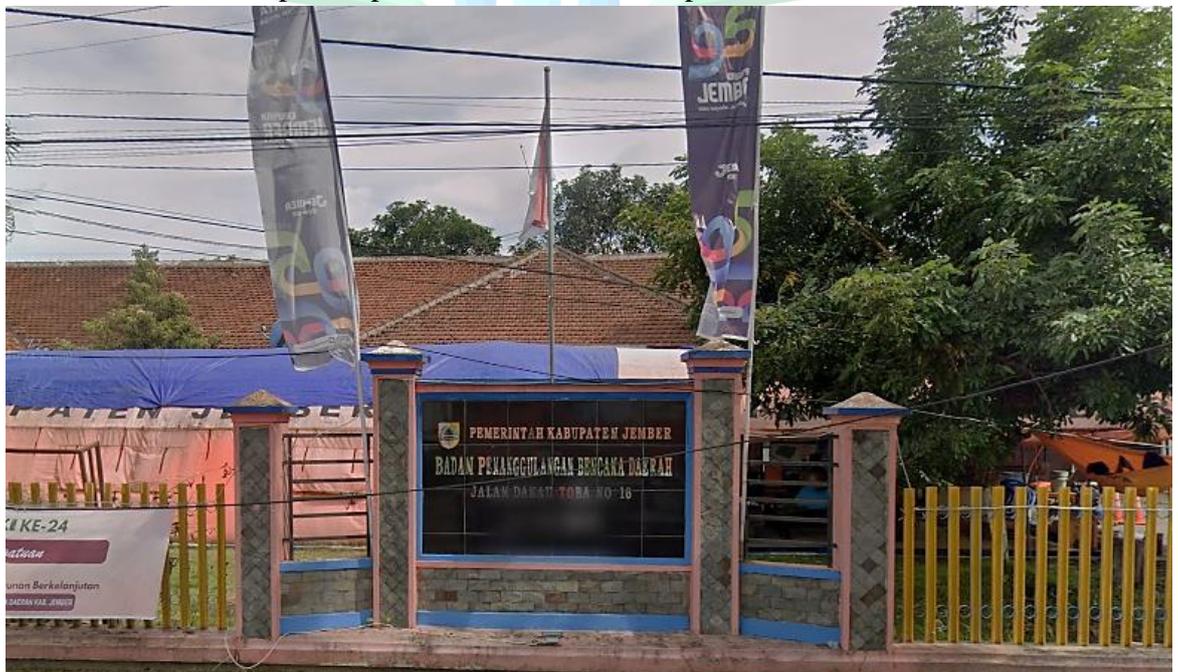
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## GAMBAR/DENAH

Peta Lokasi Kantor BPBD Kabupaten Jember



Tampak Depan Kantor BPBD Kabupaten Jember





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550  
email : [fakultasdakwah@uinsid.ac.id](mailto: fakultasdakwah@uinsid.ac.id) website: <http://idarkwah.uinsid.ac.id>

Nomor : B.173/Un.22/6.a/PP.00.9/ 4 /2024  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

24 April 2024

Yth.

Kepala Bakesbangpol Kabupaten Jember

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Nasriyah Ika Banaty  
NIM : 204103050020  
Fakultas : Dakwah  
Program Studi : Psikologi Islam  
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama  $\pm$  30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Dinamika Stres Kerja Dan Coping Stress Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**





**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Letjen S Parman No. 89 Telp. 337853 Jember

Kepada  
Yth. Sdr. Kepala Badan Penanggulangan Bencana  
Daerah  
Kabupaten Jember  
di -  
Jember

**SURAT REKOMENDASI**

Nomor : 074/1347/415/2024

Tentang  
**PENELITIAN**

Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian  
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember

Memperhatikan : Surat Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 24 April 2024, Nomor: B.1173/Un.22/6.a/PP.00.9/4/2024, Perihal: Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

**MEREKOMENDASIKAN**

Nama : Nasriyah Ika Banaty  
NIM : 3509196603000006 / 204103050020  
Daftar Tim : -  
Instansi : UIN KH Achmad Siddiq Jember / Fakultas Dakwah / Psikologi Islam  
Alamat : Jl. Mataram No. 1 Mangli, Kaliwates, Jember  
Keperluan : Melaksanakan kegiatan penelitian *dengan judul/terkait* Dinamika Stres Kerja dan Coping Stres pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Jember  
Lokasi : Kantor BPBD Kabupaten Jember  
Waktu Kegiatan : 01 Mei 2024 s/d 31 Mei 2024

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan.
  2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik.
  3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.
- Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Ditetapkan di : Jember  
Tanggal : 29 April 2024

**KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK  
KABUPATEN JEMBER**

Ditandatangani secara elektronik



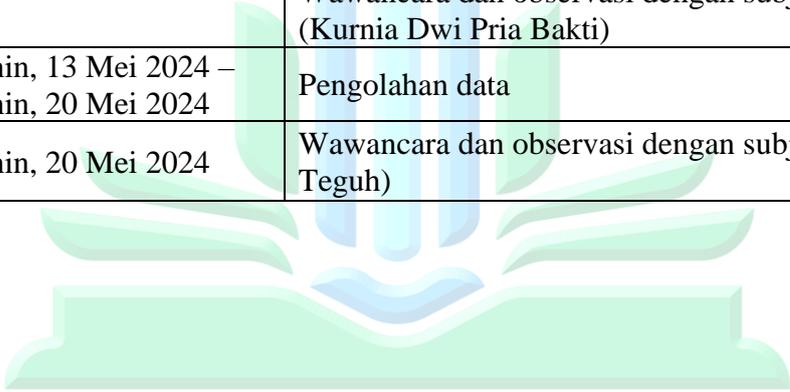
[j-krep.jemberkab.go.id](http://j-krep.jemberkab.go.id)

**Drs. SIGIT AKBARI, M.Si.**  
**PEMBINA UTAMA MUDA**  
**NIP. 19650309 198602 1 002**

Tembusan :  
Yth. Sdr. 1. Dekan Fakultas Dakwah  
UIN KHAS Jember  
2. Mahasiswa ybs.

## JURNAL KEGIATAN

No.	Hari, Tanggal	Kegiatan
1.	Rabu, 24 April 2024	Permohonan surat tempat penelitian skripsi pada akademik fakultas dakwah
		Pengajuan tempat penelitian skripsi pada bakesbangpol kabupaten jember melalui website J-Krep
2.	Senin, 29 April 2024	Direkomendasikan oleh bakesbangpol kabupaten jember
		Menyerahkan surat tempat penelitian skripsi dari akademik fakultas dakwah dan surat rekomendasi dari bakesbangpol kabupaten jember kepada BPBD kabupaten jember
3.	Senin, 6 Mei 2024 Jumat, 10 Mei 2024	Mengkonfirmasi ulang kepada BPBD kabupaten jember
4.	Senin, 13 Mei 2024	Wawancara dan observasi dengan subjek 1 (Irmulandari)
		Wawancara dan observasi dengan subjek 2 (Kurnia Dwi Pria Bakti)
5.	Senin, 13 Mei 2024 – Senin, 20 Mei 2024	Pengolahan data
6.	Senin, 20 Mei 2024	Wawancara dan observasi dengan subjek 3 (Didi Teguh)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BIODATA PENULIS



Nama : Nasriyah Ika Banaty  
NIM : 204103050020  
Program Studi : Psikologi Islam  
Tempat, Tanggal lahir : Jember, 26 Maret 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Teratai XIII, Kel. Gebang,  
Kec. Patrang, Kab. Jember  
Email : [nasriyahikab@gmail.com](mailto:nasriyahikab@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

MIMA KH. Shiddiq Jember, Jawa Timur Tahun 2006-2012  
SMP Budi Utama Kerobokan, Kab. Badung, Bali Tahun 2012-2015  
SMKN 1 Jember, Jawa Timur Tahun 2015-2018

### Pengalaman Organisasi

Masyarakat Relawan Indonesia (MRI) Kab. Jember Tahun 2020-2023  
IMAMUPSI Regional 4 Jawa Timur – Kalimantan Periode 2022-2023  
Asisten Laboratorium Psikologi Islam, UIN Khas Jember Tahun 2022-2023  
Disaster Emergency Response Management (DERM) Tahun 2023-sekarang

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R