

GAMBARAN STRES KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI PT MARUKI INTERNASIONAL INDONESIA



1965

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Jurusan Kesehatan Masyarakat
pada Fakultas Ilmu Kesehatan
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Oleh :

MUHAMMAD NUR QALBI

70200108055

JURUSAN KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2013

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.



Makassar, April 2013

Penulis,

Muhammad Nur Qalbi
70200108055

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “*Gambaran Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT Maruki Internasional Indonesia*” yang disusun oleh **Muhammad Nur Qalbi NIM : 70200108055** mahasiswa Jurusan Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar telah diuji dan dipertahankan dalam sidang skripsi yang diselenggarakan pada hari **Selasa**, tanggal **23 April 2013**, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat.

DEWAN PENGUJI

- 
- Ketua** : **Dr. dr. H. Rasjidin Abdullah, MPH., MH.Kes.** (.....)
- Sekretaris** : **Dra. Hj. Faridha Yenny Nonci, M. Si., Apt.** (.....)
- Pembimbing I** : **Hasbi Ibrahim, SKM., M.Kes.** (.....)
- Pembimbing II** : **Hj Syarfaini, SKM., M. Kes.** (.....)
- Penguji I** : **Fatmawaty Mallappiang, SKM., M.Kes.** (.....)
- Penguji II** : **Drs. Wahyudin G, M. Ag.** (.....)

Samata Gowa, Juni 2013

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
UIN Alauddin Makassar

Dr. dr. H. Rasjidin Abdullah, MPH, MH.Kes.
NIP. 19530119 198110 1 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia, hidayah, dan kasih sayang-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “*Gambaran Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT Maruki Internasional Indonesia*”. Shalawat dan salam senantiasa terkirimkan kepada Nabi besar Muhammad SAW sebagai rahmatan lil alamin.

Proses penulisan skripsi ini yang sempat tersendat-sendat adalah sebuah pengalaman yang tidak terlupakan bagi penulis. Keyakinan, harapan dan dukungan dari orang-orang yang sangat berarti adalah penyemangat paling besar. Oleh karena itu, dengan ikhlas dan penuh kerendahan hati penulis ingin menghaturkan rasa syukur dan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak dan ibuku serta keluarga tercinta. Terima kasih atas semua dukungannya dan keinginan untuk selalu memberikan yang terbaik untuk diriku dengan lantunan do'a yang tiada hentinya.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Qadir Gassing HT. MS, selaku rector UIN Alauddin Makassar.
3. Bapak Dr. dr. H. Rasjidin Abdullah, MPH., MH.Kes selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan.
4. Ibu A. Susilawaty S.Si., M.Kes sebagai ketua Prodi Kesehatan Masyarakat.
5. Ayahanda Hasbi Ibrahim S.KM., M.Kes selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, memberikan ilmu

pengetahuan dan pengalaman hidup yang memotivasi penulis, serta arahan yang tak henti-hentinya dalam memantau penyusunan skripsi ini.

6. Ibunda Hj. Syarfaeni S.KM., M.Kes selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan masukan-masukan dan bimbingannya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai. Mohon maaf selalu merepotkan dan terima kasih atas kesempatan yang diberikan dan menjadi kesempatan yang sangat berarti kepada penulis.
7. Ibunda Fatmawati Mallappiang S.KM., M.Kes selaku penguji kompetensi yang telah memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga menambah wawasan penulis dalam penyusunan skripsi.
8. Ayahanda Wahyudin G. M.Ag selaku penguji agama yang telah memberikan arahan dan masukan yang sangat membantu penulis dalam mengintegrasikan agama Islam dengan teori ilmiah khususnya tentang stress kerja.
9. Seluruh dosen Prodi Kesehatan Masyarakat dan staf akademik FIKES UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu, pengajaran, pengalaman, serta bimbingan dan pelayanannya.
10. Bapak H. Ma'rufi selaku kepala HRD serta seluruh pekerja di bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia yang telah mengizinkan dan membantu dalam proses penelitian.
11. My Family Small K3 08 yang teristimewa (Darwin, Appy, Marni, Aswar, Suci, Yudi, Devia, Dzul, Cici, Fadli, Tasrif), yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan dorongan tak terhingga kepada penulis hingga penyelesaian Study ini.

12. Sahabat KESMAS 08 terkhusus (*Iwan, Endah, Sule, Vovi, Dhyka, Nizar, Adnan, Acha, Armin, Ekky, Evi, Tamie, Nizar, Adiatma, Tofu*). Terima kasih atas persahabatan, kepercayaan, kebersamaan, kekompakan, kasih sayang, dan solidaritasnya serta suka dan dukanya yang selalu kita lewati bersama
13. Cikali-cikali dari Poorchild Community khususnya (*Edi Temba, Dayat Yoga, Andrey Blus*) atas kebersamaan dan kekeluargaan yang terjalin dengan baik. Penulis tidak akan pernah lupa canda, tawa, sedih, lapar, marah dan senang yang pernah kita lewati.
14. Semua pihak yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dorongan dan bantuan secara moril maupun materiil dalam penulisan skripsi ini.

Semoga amal baik dari berbagai pihak mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhir kalam, penulis menyadari perlunya saran dan kritik yang sifatnya membangun, senantiasa diharapkan demi perbaikan penulis kedepannya,



Makassar, April 2013

Penulis

Muhammad Nur Qalbi

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
1. Tujuan Umum	7
2. Tujuan Khusus	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Umum Tentang Stres.....	9
B. Tinjauan Islam Terhadap Stres Kerja	10
C. Penyebab Stres Kerja	14
D. Pendekatan Dalam Mempelajari Stres Kerja.....	35
E. Tahapan Stres.....	37
F. Pengaruh Stres Kerja terhadap Emosi, Prilaku dan Kesehatan	40
G. Upaya Pencegahan dan Penanggulangan stress Kerja.....	42

BAB III. METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
C. Defenisi Konsep	46
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Teknik Analisis Data.....	49
G. Pengujian Krediabilitas Data.....	50
1. Perpanjangan Pengamatan.....	50
2. Meningkatkan Ketekunan	51
3. Triagulasi	51
4. Analisis Data.....	52
5. <i>Member Check</i> (Pengecekan Anggota).....	52
BAB IV. HASIL DAN PENELITIAN	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi lokasi penelitian	54
a. Sejarah berdirinya PT. Maruki Internasional Indonesia	54
b. Visi dan Misi PT Maruki Internasional Indonesia.....	55
c. Struktur organisasi	56
d. Proses Produksi PT Maruki Internasional Indonesia.....	57
2. Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT MII.....	62
a. Karakteristik responden	63
b. Persepsi pekerja terhadap Stres Kerja	64
c. Persepsi pekerja terhadap peranan dalam organisasi	66

d. Persepsi pekerja terhadap pengembangan karir	68
e. Persepsi pekerja terhadap hubungan interpersonal	71
f. Persepsi pekerja terhadap struktur dan iklim organisasi	73
B. Pembahasan	76
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87



Abstrak

Nama : Muhammad Nur Qalbi
Nim : 70200108055
Jurusan : Kesehatan Masyarakat
Judul : Gambaran Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT Maruki Internasional Indonesia

Stres kerja adalah kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologik dan psikologik. Factor-faktor tersebut diantaranya peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan struktur dan iklim organisasi. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran stress kerja pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia.

Untuk menemukan gambaran stress kerja pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia yang optimal, dengan unsur-unsur pokok yang harus ditemukan sesuai dengan butir-butir rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, maka digunakan metode penelitian kualitatif. Pengambilan sampel sumber data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *snowball sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan yang meliputi variabel peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal serta struktur dan iklim organisasi PT Maruki Internasional Indonesia seluruhnya menunjukkan nilai yang positif sehingga tidak mempengaruhi terjadinya stress kerja yang berdampak negatif. Akan tetapi jenis stres yang dialami oleh pekerja yaitu eustres yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlakukan untuk menghasilkan prestasi. Peneliti juga berasumsi bahwa kemungkinan stress kerja yang berdampak negative terjadi disebabkan oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Disarankan Pihak perusahaan agar lebih optimal lagi dalam menanggulangi stres kerja dengan melakukan dua pendekatan yaitu : pertama, manajemen stres dimana dengan memberikan pelatihan manajemen stres kepada karyawan. Kedua, perusahaan menggunakan konsultan untuk membantu mengurangi persoalan stres kerja yang ada di perusahaan melalui rekomendasi-rekomendasi yang diberikan

Kata Kunci : Stres Kerja, peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, struktur dan iklim organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2008).

Menurut perkiraan ILO, setiap tahun di seluruh dunia 2 juta orang meninggal karena masalah-masalah akibat kerja. Dari jumlah ini, 354.000 orang mengalami kecelakaan fatal. Disamping itu, setiap tahun ada 270 juta pekerja yang mengalami kecelakaan akibat kerja dan 160 juta yang terkena penyakit akibat kerja. Biaya yang harus dikeluarkan untuk bahaya-bahaya akibat kerja ini amat besar. ILO memperkirakan kerugian yang dialami sebagai akibat kecelakaan-kecelakaan dan penyakit-penyakit akibat kerja setiap tahun lebih dari

US\$1.25 triliun atau sama dengan 4% dari Produk Domestik Bruto (GDP) (Markkanen, 2007).

Pada tahun 1996, jauh sebelum *job stress* dan faktor psikososial menjadi ungkapan sehari-hari, suatu laporan khusus yang berjudul "Perlindungan Kesehatan dari Dealapan Puluh Juta Pekerja-Suatu Tujuan Nasional bagi Kesehatan Kerja" telah diterbitkan. Laporan tersebut menyebutkan bahwa stres yang disebabkan oleh faktor psikologis meningkat secara nyata. Pada tahun 2005, 13 % dari seluruh kasus ketidakmampuan pekerja, disebabkan oleh gangguan yang berhubungan dengan *job stress* (Rahayu, 2007).

Dampak dari masalah-masalah kesehatan mental di tempat kerja memiliki konsekuensi serius tidak hanya bagi individu tetapi juga untuk produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan, tingkat penyakit, absensi, kecelakaan dan *turnover* karyawan semuanya dipengaruhi oleh status kesehatan mental karyawan (ILO, 2000). Menurut Kreitner dan Kinicki (1992) bahwa produktivitas dipengaruhi oleh sejumlah faktor, salah satu diantaranya adalah stres yang dialami seseorang. Semua pekerjaan menanggung beban tanggung jawab, masalah-masalah, tuntutan-tuntutan, kesulitan-kesulitan dan tekanan-tekanan yang mencetuskan timbulnya stres pada individu pekerja. Pada akhirnya bila stres berkepanjangan akan menghasilkan respon tubuh dalam bentuk gangguan faal tubuh, gangguan emosional dan perubahan tingkah laku serta menurunnya produktivitas kerja (Harrianto, 2007).

Menurut Anoraga (1998) bahwa ketegangan dalam hal ini stres kerja yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi

dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan tersebut bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Masalah yang berkaitan dengan stres kerja juga terjadi di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Nugrahani (2008) pada pekerja bagian operasional PT Gunze tahun 2008, memberikan gambaran bahwa dari 100 orang responden yang diteliti 63% mengalami stres sedang, 21% diantaranya mengalami stres berat dan sebagian kecil (16%) mengalami stres ringan. Studi lain yang dilakukan Urianti (2000) terhadap 58 responden pada pekerja di salah satu pabrik tabung Elpiji Pertamina bagian produksi menunjukkan bahwa 62,1% mengalami stres kerja tingkat ringan dan 37,9% mengalami stres kerja tingkat sedang.

Menurut Cooper dan Davidson (1987) yang dikutip oleh Diah (2009) stres kerja disebabkan oleh lima faktor, yaitu : faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, perkembangan karir, hubungan/dukungan sosial, serta struktur dan iklim organisasi. Berdasarkan teori oleh Hurrell, dkk (1988) dalam Munandar (2008) mengemukakan bahwa faktor-faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan atas lima kategori besar, salah satunya adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi : beban kerja terlalu berat atau terlalu

ringan, jam kerja yang berlebihan, pekerjaan rutin yang dilakukan berulang-ulang sehingga menimbulkan kejenuhan karena bersifat monoton dan lain-lain.

Penyebab utama stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja, keinginan atau aspirasi yang tidak tersalurkan, dan ketidakpuasan dalam bekerja. Stres kerja merupakan tahap awal terjadinya penyakit pada individu yang rentan. Sebagai akibatnya, stres dapat menimbulkan gangguan psikosomatik, neurotik, dan psikosis yang dapat dilihat dengan meningkatnya angka absenteisme, angka terlambat kerja, pergantian karyawan, kecelakaan kerja dan besarnya angka kerugian sehubungan dengan ketidakhadiran pekerja. Di samping itu, stres kerja selain dapat menurunkan tingkat kesehatan dapat pula mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan akhirnya mempengaruhi kualitas performa kerja (Fatmah, 2011).

PT. Maruki Internasional Indonesia yang terletak di Kawasan Industri Makassar adalah sebuah industri atau perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan/produksi BUTSUDAN yaitu jenis *furniture* yang dalam tradisi agama Budha di Jepang, sudah dijadikan media untuk berkomunikasi dengan leluhur, dimana tipe atau jenis *butsudan* berbeda untuk setiap daerah. Sejalan dengan perkembangan agama Budha, permintaan akan *butsudan* semakin meningkat, maka jumlah tenaga kerja baik wanita maupun laki-laki yang dipekerjakan juga banyak untuk menghasilkan barang produksinya. Stres kerja merupakan tahap awal terjadinya penyakit pada individu yang rentan karena menurunnya daya tahan tubuh sehingga menurunkan kesehatan pekerja yang juga diiringi dengan menurunnya performa dan produktivitas kerja.

Berdasarkan data dari hasil survei awal di PT. Maruki Internasional Indonesia pada tanggal 15-17 Oktober 2012 terhadap 21 tenaga kerja bagian produksi tentang stres kerja diperoleh sebanyak 12 orang (57,1%) yang mengalami stres kerja dan yang tidak mengalami stress kerja sebanyak 9 orang (42,9%). Jadi berdasarkan data dari hasil survei awal dapat digambarkan lebih banyak tenaga kerja yang mengalami stres kerja.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang gambaran stres kerja pada pekerja di bagian produksi PT. Maruki Internasional Indonesia tahun 2012.

B. Fokus Penelitian

Setelah melakukan penjelajahan umum dengan mengumpulkan informasi pada berbagai industri di kota makassar, maka situasi sosial yang ditetapkan sebagai tempat penelitian adalah PT Maruki Internasional Indonesia. Sebagai situasi sosial, pada industri/perusahaan ini (*place*) terdapat orang-orang (*actor*) yang terlibat (*activity*) dalam proses pembuatan/produksi butsudan (jenis furniture). Pada perusahaan ini, proses produksi furniture banyak menggunakan peralatan, mesin-mesin produksi dan material yang memiliki tingkat bahaya atau risiko yang sewaktu-waktu mengganggu situasi kerja dan konsentrasi pekerja dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Fokus penelitian diarahkan pada:

1. Gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (peranan dalam organisasi) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia.

2. Gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (pengembangan karir) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia.
3. Gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (hubungan interpersonal) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia.
4. Gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (struktur dan iklim organisasi) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan tersebut, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (peranan dalam organisasi) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia?
2. Bagaimana gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (pengembangan karir) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia?
3. Bagaimana gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (hubungan interpersonal) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia?

4. Bagaimana gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (struktur dan iklim organisasi) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran stres kerja pada pekerja di bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia tahun 2012.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (peranan dalam organisasi) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia.
- b. Untuk mengetahui gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (pengembangan karir) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia.
- c. Untuk mengetahui gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (hubungan interpersonal) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia.
- d. Untuk mengetahui gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (struktur dan iklim organisasi) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi atau masukan bagi perusahaan/instansi terkait untuk meningkatkan performa dan produktivitas kerja dengan mengendalikan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja.

2. Manfaat bagi Pekerja

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman terhadap stres kerja yang dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor terutama yang terdapat di dalam lingkungan pekerjaan. Sehingga pekerja dapat mengatasi secara dini agar produktivitas para pekerja tidak menurun.

3. Manfaat Ilmiah

- a. Sebagai sarana dalam mengaplikasikan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan.
- b. Menambah wawasan, memberikan pengalaman, dan mempertajam kemampuan analitik peneliti dalam hal kajian Stres kerja.
- c. Sebagai bahan acuan dan referensi tambahan bagi penulis lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai stres pada pekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Stres

1. Definisi Stres

Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Selye, 1976 (dalam Munanda) membedakan antara *distress*, yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.

Setiap aktivitas normal akan menghasilkan stres, dan stres tak dapat dihindari. Stres dapat ditoleransi hanya dalam waktu yang terbatas. Tidak pernah ada dua orang yang identik, maka stres yang sama akan berpengaruh secara berbeda terhadap masing-masing individu, serta berat ringannya juga sangat bervariasi (Harrianto, 2005).

Penilaian kognitif bersifat *individual differences*, maksudnya adalah berbeda pada masing-masing individu dan perbedaan ini disebabkan oleh banyak faktor. Penilaian kognitif bisa mengubah cara pandang akan stres. Dimana stres diubah bentuk menjadi suatu cara pandang yang positif terhadap diri dalam menghadapi situasi yang *stressful*. Sehingga respon terhadap stresor bisa menghasilkan *outcome* yang lebih baik bagi individu (Widyasari, 2005). Menurut Anoraga (1998) secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan

di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

2. Definisi Stres Kerja

Menurut Soewondo (1993) yang dikutip dalam Diah (2009) stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologik dan psikologik. Faktor-faktor tersebut misalnya beban kerja yang terlalu berat, pekerjaan yang terlalu sedikit, hubungan atasan bawahan yang kurang serasi dan peran yang tidak jelas.

Konsep stres di tempat kerja beserta faktor yang berpengaruh di dalamnya, secara komprehensif diuraikan oleh Cooper. Menurutnya stres di tempat kerja dapat bersumber dari beberapa hal, yaitu *work area*, *home area*, *sosial area* dan *individual area*. Sementara *manifestation area* adalah mengamati perubahan akibat stres secara tidak langsung pada fisik, perilaku dan emosi pada pekerja.

B. Tinjauan Islam Terhadap Stres Kerja

Seiring dengan kemajuan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang pesat demi memenuhi kebutuhan hidup manusia. Kemajuan teknologi tersebut, pada satu sisi membawa umat manusia terus mengalami kemajuan dalam pola kehidupannya, didukung dengan berbagai kemudahan dan kelancaran dalam melaksanakan misi hidupnya di berbagai bidang kehidupan. Tampak jelas, umat Islam turut secara beramai-ramai mengejar dan memburu kehidupan dan kemewahan hidup, terutama kemegahan dunia.. Persaingan hidup inilah yang membuat orang yang lemah sumber daya dan imannya, tidak mampu

menahan hebatnya persaingan hidup yang jauh dari keadilan itu. Kondisi hidup yang berkepanjangan dalam posisi terjepit itulah, kebanyakan mereka menjadi tertekan mentalnya karena beban batin yang berat, yang tiada berkesudahan, membuat dirinya mengalami distress (batin benar-benar mengalami tekanan berat dan tidak mampu menahannya). Dalam kehidupan moderen, stres menjadi pelengkap hidup. Banyak masalah dan sedikit solusi yang diketahui. Kondisi seperti itu, pada suatu saat bila memuncak akan membuat seseorang mengalami kegoncangan jiwa (batin), berupa kegelisahan, kesedihan, kekecewaan, kebencian, iri hati, dendam tidak beralasan, dan bahkan frustrasi. Bahkan orang yang kurang kuat imannya, dapat melakukan bunuh diri.

Hal tersebut diatas telah di paparkan oleh Allah SWT dalam surah al-Baqarah ayat 214, yaitu

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تَدْخُلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَأْتِكُمْ مَثَلُ الَّذِينَ خَلَوْا مِنْ قَبْلِكُمْ مَسَّتْهُمُ الْبَأْسَاءُ وَالضَّرَّاءُ
وَزُلْزِلُوا حَتَّى يَقُولَ الرَّسُولُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا مَعَهُ مَتَى نَصُرُ اللَّهَ ۗ أَلَا إِنَّ نَصْرَ اللَّهِ قَرِيبٌ ﴿٢١٤﴾

Terjemahan :

Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, Padahal belum datang kepadamu (cobaan) sebagaimana halnya orang-orang terdahulu sebelum kamu? mereka ditimpa oleh malapetaka dan kesengsaraan, serta digoncangkan (dengan bermacam-macam cobaan) sehingga berkatalah Rasul dan orang-orang yang beriman bersamanya: "Bilakah datangnya pertolongan Allah?" Ingatlah, Sesungguhnya pertolongan Allah itu Amat dekat. (QS. Al-Baqarah:214)

Ayat tersebut mengandung makna bahwa Manusia yang kuat imannya, dia akan tegar dan sabar menghadapi setiap ujian, cobaan hidup, sedangkan bagi orang yang lemah imannya, akan mudah mengalami tertekan jiwanya atau distress. Orang seperti golongan terakhir ini akan mudah kehilangan kepercayaan diri, dan selalu *su'udhan* kepada Allah dan orang lain, selalu diliputi *bad thinking*,

yang tentunya akan mudah mengundang kejelekan, kejahatan, dan penyakit. Sebagaimana kata Bernie Siegie bahwa ketidakstabilan jiwa dapat mendatangkan berbagai penyakit fisik, maupun psikis. Dengan melihat dampak negatifnya bagi kehidupan manusia seperti itu, maka diperlukan cara yang baik dan bijaksana dalam mengentaskannya.

Dalam ayat lain pula, Islam menjelaskan dan menganjurkan untuk senantiasa mengingat Allah SWT atau dzikrullah supaya mendapatkan kebahagiaan dan ketentraman hati dalam dirinya, terdapat dalam Q.S. Ar Ra'd/13:

28

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾

Terjemahan :

Orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tentram disebabkan karena dzikrullah. Sungguh, hanya dengan mengingat Allah, hati menjadi tentram. Orang-orang yang beriman dan beramal shaleh, bagi mereka kebahagiaan dan tempat kembali yang baik

Menurut tafsir Al mishbah terkait ayat diatas menjelaskan bahwa ketentraman hati yang bersemi di dada mereka disebabkan karena dzikrullah yakni mengingat Allah atau karena ayat-ayat Allah (al-Qur'an) yang sangat mempesona kandungan dan redaksinya. Camkanlah bahwa henya dengan mengingat Allah, hati menjadi tentram. Orang-orang yang beriman dan beramal shaleh, seperti yang keadaannya seperti itu yang tidak akan meminta bukti-bukti tambahan dan bagi mereka itulah kehidupan yang penuh dengan kebahagiaan di dunia dan di akhirat dan bagi mereka juga tempat kembali yang baik yaitu syurga.

Jadi, kehidupan betapapun mewahnya tidak akan baik jika tidak disertai ketentraman hati, sedang ketentraman hati baru dapat dirasakan bila hati yakin

dan percaya bahwa ada sumber yang tidak terkalahkan yang selalu mendampingi dan memenuhi harapan. Dengan demikian factor resiko terjadinya stress kerja dapat teratasi.

Dengan mempelajari sebagian sebab dan akibat terhadap kondisi yang dihadapi setiap manusia dalam kehidupan duniawinya, akan memberikan pengaruh pada jiwa manusia dan masyarakat. Nikmat dan bala' yang silih berganti menimpa manusia kebanyakan menjadi penyebab timbulnya berbagai penyakit jiwa, seperti sombong, takabur, ujub, demikian pula stres, putus asa, kegoncangan jiwa dan lainnya. Padahal Rasulullah Shallallahu 'Alaihi wa Sallam telah bersabda:

"Sungguh menakjubkan urusan seorang mukmin, semua urusannya baik baginya dan kebaikan itu tidak dimilikikecuali oleh seorang mukmin. Apabila ia mendapat kesenangan ia bersyukur dan itulah yang terbaik untuknya. Dan apabila mendapat musibah ia bersabar dan itulah yang terbaik untuknya." (shahih muslim no. 7500 hal.1295).

Hadits ini menjadi landasan bagi siapa saja yang diuji dengan dua ujian, yakni nikmat dan bala'. Kedua rukun ini adalah syukur di saat lapang dan sabar di saat sempit dan tertimpa bala'. Rasulullah Shallallahu 'Alaihi wa Sallam telah menjelaskan bahwa syukur dan sabar merupakan sebab kebaikan dan kebahagiaan dunia dan akhirat. Yang mendorong seseorang untuk selalu rutin beramal dan senantiasa mengharapkan kebaikan guna memakmurkan dunia dan menegakkan agama Allah didalamnya sesuai kodrat manusia sebagai seorang khalifah fil ardh.

Stress bukan hanya dari tekanan mental semata-mata bahkan tekanan itu sebenarnya berpuncak dari kelemahan hati, ruh, nafsu dan akal. Kelemahan hati yang menyebabkan rapuhnya hubungan individu itu dengan Allah SWT

menyebabkan kehidupannya menjadi sempit, seolah-olah tidak ada jalan keluar dari setiap masalahnya. Hati yang baik mempunyai unsur yang sangat halus (latifah) ketuhanan (rabbaniah) dan kerohanian (ruhaniah).

Al-Qur'an telah memberikan resep kepada kita terutama dalam menyikapi kehidupan ini, dengan meneladani sikap dan perilaku Rasulullah, sehingga kita bisa mengatasi berbagai persoalan dengan tenang. Dalam surat al-Ahzab ayat 21, Allah berfirman:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
 اللَّهُ كَثِيرًا ۖ

Terjemahan :

Sesungguhnya telah ada dalam diri Rasulullah itu contoh tauladan yang baik bagimu, yaitu bagi orang-orang yang mengharap rahmat Allah dan kedatangan hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah

Hadis riwayat Imam al-Hakim, juga menegaskan bahwa Rasulullah bersabda, “Sesungguhnya aku telah meninggalkan untukmu. Jika kamu berpegang teguh kepadanya, niscaya kamu tidak tersesat selama lamanya. Yaitu kitabullah dan sunnah Rasulullah”.

Oleh karena itu, dalam mengantisipasi dan menanggulangi perilaku stress yang menimpa kepada hamba Allah, akan selalu berpedoman pada petunjuk Rasul tanpa keluar dari garis-garis Rasul tersebut.

C. Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dapat muncul karena adanya sumber-sumber stres atau stresor. Menurut Hurrell, dkk (1988) yang dikutip dalam Munandar (2001) bahwa faktor-

faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan atas lima kategori besar, yaitu :

1. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Faktor intrinsik dalam pekerjaan yaitu:

a. Beban kerja

Dengan melakukan aktivitas pekerjaan, tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain, bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi pekerjanya. Beban tersebut dapat berupa beban kerja fisik dan mental (Tarwaka, et al, 2004).

Lebih lanjut menurut Munandar (2001) beban kerja dibedakan menjadi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif yaitu beban kerja yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang diberikan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Sedangkan beban kerja kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja kuantitatif dan kualitatif yang berlebihan dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Jumlah dan tingkat kesulitan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan bisa menyebabkan orang menjadi stres. Bekerja dengan beban kerja secara kuantitatif yang berlebihan telah menjadi fokus banyak penelitian, karena dampak yang ditimbulkan tidak hanya berkaitan dengan fisiologis seseorang tetapi juga psikologinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipertensi tinggi atau tekanan

darah tinggi terkait dengan beban kerja yang tinggi diikuti dengan tingginya kegelisahan dan frustrasi. (Spector et al , 1988 dalam Anugrah, 2009).

Beban kerja berlebih secara fisik maupun mental seperti harus melakukan banyak hal merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Banyak atau sedikitnya beban kerja yang diterima seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seseorang dapat bekerja tanpa mengalami kelelahan. Selain beban berlebih, yang menjadi stresor lain, salah satunya adalah desakan waktu yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan teratur. Pada saat-saat tertentu, *deadline* justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun bila desakan waktu justru menyebabkan timbulnya banyak keasalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka hal ini cerminan adanya beban berlebihan kuantitatif (Anugrah, 2009).

Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seorang pekerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seorang pekerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang bersangkutan. Dimana semakin berat beban kerja sehingga melampaui kapasitas kerja akan menurunkan efisiensi dan produktivitas kerja bahkan dapat menimbulkan gangguan kesehatan pekerja (Tarwaka, et al, 2004).

Adapun klasifikasi beban kerja berdasarkan jumlah kalori yang dikeluarkan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Kategori	Kcal/Jam
Pekerjaan ringan	Sampai dengan 200 kcal/jam
Pekerjaan sedang	200-350 kcal/jam
Pekerjaan berat	>350 kcal/jam

Sumber : ACGIH, 1992 dalam Dowell 2007

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Desy (2002) di PT Unilever Indonesia, Tbk diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara tingkat beban kerja dengan stres kerja.

b. Shift Kerja

Penggunaan teknologi modern menuntut peningkatan aktifitas manusia sepanjang waktu sehingga dituntut adanya pembagian kerja dalam *shift* selama 24 jam. Akan tetapi perubahan irama biologi tubuh manusia tidak sama dengan tuntutan lingkungan kerja dengan *shift*, karena manusia menggunakan waktunya di malam hari untuk istirahat atau tidur sehingga manusia harus beradaptasi dengan perubahan *shift* kerja. Efek *shift* kerja yang tidak teratur adalah menurunnya kesehatan pekerja karena ketidaksesuaian dan ketidakseimbangan penempatan jam kerja dengan pola sosial, fisiologi (perubahan irama sirkadian tubuh) dan psikologi individu. Selain itu, *shift* kerja dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan ketidakpuasan manajemen.

c. Jam Kerja

Menurut standar yang ada, rata-rata jam kerja adalah 8 jam per hari (HIPERKES). Sehingga penambahan jam kerja diluar standar dapat meningkatkan usaha adaptasi pekerja, yang kemudian dapat meningkatkan ekskresi katokholamin yaitu hormon adrenalin dan non-adrenalin (Munandar, 2001). Menurut beberapa penelitian, kerja lembur yang terlalu sering, apalagi tanpa kontrol jumlah jam kerja yang berlebihan ternyata tidak hanya mengurangi kuantitas dan kualitas hasil kerja, juga seringkali meningkatkan kuantitas absen dengan alasan sakit atau kecelakaan kerja (Harrianto, 2005).

Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa perubahan lamanya waktu kerja sehari menimbulkan perubahan pada efisien kerja. Dalam banyak kasus, kerja yang melebihi 10 jam sehari mengakibatkan penurunan dalam total prestasi dan penurunan kecepatan kerja yang disebabkan kelelahan. Dari pengamatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pegawai cenderung untuk mempertahankan keluaran setiap harinya seperti yang telah ditetapkan, sehingga ia akan berupaya untuk mencapai irama kerjanya sendiri dalam rangka mengadaptasi situasi yang dimaksud. Fenomena tersebut hanya akan berlangsung apabila pekerjaan tidak tergantung kepada mesin. Kesiediaan pegawai untuk menyesuaikan kecepatan kerjanya selama jam kerja dipengaruhi juga oleh banyaknya gaji yang diterima atau motivasi lainnya (Sedamayanti, 2009).

Hasil penelitian membuktikan bahwa kerja lembur yang berlebihan tidak hanya meragukan akan keluaran per jamnya, tetapi juga akan diikuti dengan meningkatnya kemangkiran karena sakit atau kecelakaan kerja. Perbandingan antara konsumsi energi dan penggantian kembalinya, atau penggantian antara

bekerja dan pemulihannya berlaku sama bagi semua fungsi tubuh. Hal tersebut diperlukan oleh semua pegawai. Waktu istirahat merupakan kebutuhan fisiologi yang tidak dapat dihindarkan dalam rangka mempertahankan kapasitas kerja (Sedamayanti, 2009).

d. Rutinitas Kerja

Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan dengan gerakan anggota badan yang berulang-ulang secara monoton, yang kadang-kadang pula disertai posisi kerja yang sulit atau sambil membawa beban atau menahan beban seringkali sangat memberatkan individu pekerja (Harrianto, 2005). Menurut Walsh dkk (2005) dalam Harrianto (2005) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa pekerjaan yang banyak menggerakkan tangan berulang dan membosankan seperti pada para pekerja penggergajian kayu lebih banyak menimbulkan penyakit-penyakit psikosomatik dan gejala-gejala stres mental lainnya sehingga meningkatkan frekuensi cuti sakit.

Pada pekerjaan yang sederhana dimana banyak terjadi pengulangan gerakan akan timbul rasa bosan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Kebosanan ditemukan sebagai sumber stres yang nyata pada operator kran (Cooper dan Kelly, 1984 dalam Munandar, 2001).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad (2004) berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan terdapat kecenderungan hubungan yang bermakna

antara rutinitas dengan stres kerja. Namun, menurut penelitian Bida (1995) yang dilakukan pada karyawan Conoco dan Kontraktor di Block B Kepulauan Natuna diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara rutinitas dengan stres kerja.

e. Kompleksitas pekerjaan

Semakin kompleks suatu pekerjaan, maka pekerja dituntut untuk bekerja semakin lama dan memiliki keahlian yang memadai. Selain itu, pekerjaan yang kompleks memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan rumit, sehingga apabila banyak pekerja yang tidak mampu menyelesaikan hal tersebut maka para pekerja akan mengalami frustrasi dan stres (Munandar, 2001).

f. Pembebanan Tuntutan Pekerjaan yang Berat dengan Keterampilan yang Tidak Memadai

Apabila seseorang mengerjakan sesuatu yang belum menjadi keahliannya, maka orang tersebut akan berpotensi terkena stres, karena pekerjaan akan selalu menuntut dan membebani pekerja. Sehingga pikirannya tidak pernah tenang dan selalu merasa dibayangi oleh pekerjaannya tersebut (Munandar, 2001).

g. Rasa Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Seseorang yang memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Namun, pekerja yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan selalu menunda pekerjaannya. Sehingga pekerjaan tidak pernah selesai tepat waktu, yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres (Munandar, 2001).

h. Kondisi Lingkungan Fisik

Menurut Wantoro (1999), selain tuntutan kerja yang termasuk dalam faktor intrinsik pekerjaan adalah kondisi lingkungan fisik yang terdiri dari :

1) Kebisingan

Kebisingan merupakan suara-suara yang tidak dikehendaki. Kebisingan sangat mengganggu pekerja dalam bekerja, baik dalam hal pemusatan perhatian terhadap pekerjaannya maupun berkomunikasi dengan orang lain. Keadaan ini dapat mengganggu pendengaran, terjadinya kecelakaan kerja, menimbulkan terjadinya gangguan atau pengaruh psikologis dari pekerja dalam bentuk gangguan emosi, temperamen dan lain-lain. Paparan kebisingan dengan intensitas yang tinggi melebihi Nilai Ambang Batas yang ditetapkan pemerintah melalui KEPMENAKER No. 51/MEN/1999 (85 dB untuk paparan 8 jam kerja sehari) akan membahayakan kesehatan pada telinga tenaga kerja (Yanri, 2002 dalam Nawawinetu dan Adriyani, 2007).

Menurut Nawawinetu dan Adriyani (2007) efek kebisingan dengan intensitas tinggi terhadap pendengaran berupa ketulian syaraf (*Noise Induced Hearing Loss*) tersebut telah banyak diteliti. Namun kebisingan selain memberikan efek terhadap pendengaran (*Auditory Effects*) juga dapat menimbulkan efek bukan pada pendengaran (*Non Auditory Effects*) dan efek ini bisa terjadi walaupun intensitas kebisingan tidak terlalu tinggi. Efek non auditori terjadi karena bising dianggap sebagai suara yang mengganggu sehingga respon yang timbul adalah akibat stres bising tersebut. Beberapa penelitian menunjukkan

bahwa *absenteisme* pada tenaga kerja yang terpapar bising lebih tinggi dibanding yang tidak terpapar bising, namun belum jelas apakah hal ini disebabkan oleh efek psikologis atau fisiologis dari stres bising (CCOHS, 2007 dalam Nawawinetu dan Adriyani, 2007).

2) Suhu

Pada suhu panas dan dingin, dapat menyebabkan pekerja mudah terkena kelelahan disamping pengaruh kesehatan lainnya. Efek suhu tempat kerja di dalam atau di luar ruangan, status kesehatan pekerja, kelembaban, kecepatan aliran udara, jenis pakaian yang digunakan dan lama pemaparan. Keadaan ini bila terjadi berlarut-larut menyebabkan pekerja tidak mampu bekerja dengan baik karena menurunnya gairah bekerja atau bila terpaksa bekerja maka dapat mengakibatkan stres (Munandar, 2001).

3) Pencahayaan

Terlalu kuatnya cahaya penerangan dapat menimbulkan dampak psikologis pada pekerja, seperti kelelahan dan pusing. Bahkan dapat menimbulkan kecelakaan kerja akibat silaunya penerangan di ruang kerja, begitu pula sebaliknya dengan penerangan yang suram (Munandar, 2001). Pencahayaan yang kurang atau terlalu berlebihan di tempat kerja menyulitkan pekerja untuk bekerja secara optimal, sehingga apabila hal ini terjadi dalam waktu yang lama dapat menyebabkan seorang pekerja mengalami stres dan ketidaknyamanan dalam bekerja (Sarlito, 1992 dalam Suprpto, 2008).

4) Radiasi

Sumber daya radiasi adalah sinar gamma, yaitu gelombang elektromagnet yang mampu menembus permukaan kulit tanpa terlihat oleh mata. Energi itu mampu merusak sel-sel hidup. Pemaparan radiasi tergantung dari dosis, waktu pemaparan dan jarak sumber ke pekerja. Selain memberi pengaruh buruk, radiasi juga menyebabkan rasa kurang aman bagi pekerja di tempat yang mengandung radiasi. Apabila hal ini tidak diperhatikan, maka dalam waktu-waktu tertentu hal tersebut tidak hanya berbahaya bagi pekerja, namun dapat menimbulkan keresahan dan stres dalam bekerja (Munandar, 2001).

2. Faktor Ekstrinsik dalam Pekerjaan

Faktor ekstrinsik dalam pekerjaan yaitu :

a. Peranan Dalam Organisasi

Sumber utama stres kerja lainnya adalah yang berhubungan dengan peranan seseorang di tempat kerja. Para peneliti di bidang ini bersepakat untuk memfokuskan pada peranan yang mempunyai dua makna (*role ambiguity*) dan peranan yang mempunyai dua makna yang saling bertentangan (*role conflict*) (Munandar, 2001).

1) Role ambiguity

Hal ini terjadi ketika seseorang mempunyai informasi yang tidak selaras tentang peranan pekerjaannya, dimana terdapat kurang-jelasan tentang tujuan yang akan dihasilkan dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh peraturan, tentang ruang lingkup dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan dan tentang harapan rekan-rekan kerja dari peranan kerjanya. Kahn et al (1964) dalam Munandar (2001) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami *role ambiguity*

yang berlebihan akan mengalami kepuasan kerja yang rendah, meningkatnya ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan, kepercayaan terhadap diri sendiri yang semakin rendah dan kesia-siaan yang bertambah besar. Indikator stres kerja yang berhubungan dengan *role ambiguity* adalah mengalami keadaan yang tertekan, ketidakpuasan pada kehidupannya, ketidakpuasan pada pekerjaan, rendahnya motivasi kerja, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan rasa menghargai diri sendiri yang semakin rendah.

2) Role Conflict

Hal ini terjadi ketika seseorang berada dalam situasi peranan kerja tertentu yang berlawanan dengan tuntutan pekerjaan / menghadapi masalah oleh keharusan melaksanakan suatu pekerjaan yang sebenarnya tidak ingin dilakukan oleh orang tersebut. Sebagian besar frekuensi manifestasi dari *role conflict* adalah ketika seseorang dihadapkan pada dua kelompok orang yang menginginkan perbedaan perilaku atau mengharapkan bahwa pekerjaan seharusnya menghasilkan fungsi yang berbeda-beda. Kahn et al (1964) dalam Munandar (2001) mengatakan bahwa seseorang yang mengalami *role conflict* yang berlebihan akan mengalami kepuasan kerja yang rendah, meningkatnya ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Apabila seorang karyawan tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan dirinya, maka hal tersebut dapat menyebabkan karyawan tersebut menjadi tidak betah dalam bekerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa seorang pekerja yang diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memiliki hasil kerja yang lebih baik

dan mengurangi tekanan dalam bekerja yang dapat menyebabkan stres (Frenh dan Chaplan, 1970 dalam Munandar, 2001).

b. Pengembangan Karir

Banyak orang menganggap bahwa karir sama dengan kemajuan dalam suatu organisasi. Pandangan yang lebih luas mendefinisikan karir sebagai urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang. Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan lowong di waktu mendatang (Gomes, 2001).

Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (1985) bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir karyawan menurut Andersen (1982) yang dikutip oleh Bida (1995) adalah memacu kepada aktivitas pekerjaan yang terus-menerus, kelebihan jam kerja ketika melakukan berbagai pekerjaan dan berbagai macam pelatihan yang diberikan. Pengembangan karir karyawan terkait dengan pembangkit stres, diantaranya (Munandar, 2001):

- 1) Kesempatan mendapat promosi kerja

- 2) Kesempatan mengembangkan bakat dan kreatifitas dengan menyalurkan ide dan usul atau saran pada perusahaan
- 3) Kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan atau kursus di dalam atau di luar perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja
- 4) Sistem *reward*, meliputi pemberian gaji, tunjangan dan penghargaan pada karyawan berprestasi tidak dijalankan oleh perusahaan dengan baik.

Lebih jauh, menurut Everly dan Girdano (1980) yang dikutip oleh Munandar (2001) bahwa untuk menghasilkan kepuasan pekerjaan dan mencegah timbulnya frustrasi pada para tenaga kerja (yang merupakan bentuk reaksi terhadap stres), perlu diperhatikan tiga unsur yang penting dalam pengembangan karir, yaitu :

- 1) Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya
- 2) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru
- 3) Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, promosi yang kurang, ketidakamanan dalam bekerja, ketakutan di dikeluarkan dari pekerjaan karena tidak ada lagi pekerjaan yang akan dilakukan, pensiun terlalu dini, frustrasi terhadap apa yang telah dicapai oleh karir seseorang. Bagi pekerja, terutama bagi seorang manajer dan staf yang profesional, kemajuan dalam berkarir adalah suatu hal yang penting. Dengan promosi kerja, mereka tidak hanya mencari peningkatan pendapatan, tetapi juga mencari peningkatan status dan tantangan yang ada dari

pekerjaan yang baru (Munandar, 2001). Dari sudut pandang perusahaan Mc Murray (1973) yang dikutip dalam Munandar (2001) menemukan kasus untuk tidak mempromosikan pekerjaan ke posisi yang lebih tinggi, jika terdapat keraguan pada pekerja yang akan menempati posisi tersebut. Keadaan ini dinamakan *Executive Neurosis Syndrome*.

Menurut penelitian Siswanti (2004) berdasarkan hasil uji statistik diketahui ada hubungan yang bermakna antara kepuasan terhadap sistem promosi dengan stres kerja. Namun, menurut penelitian Bida (1995) diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara promosi dengan stres kerja.

Selain itu Siswanti (2004) juga meneliti hubungan pemberian gaji dengan stres kerja, hasil statistik menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kepuasan pemberian gaji dengan stres kerja. Sedangkan menurut penelitian Soebekti (2004) diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara gaji dengan stres kerja.

c. Hubungan Interpersonal dalam pekerjaan

Menurut Selye (1956) yang dikutip oleh Munandar (2001) bahwa hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antaranggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan *role ambiguity* yang tinggi, yang mengarah ke

komunikasi antarpribadi yang tidak sesuai antara para tenaga kerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dkk, 1964 dalam Munandar, 2001).

Hubungan sosial yang menunjang (*supportive*) dengan rekan-rekan kerja, atasan dan bawahan di pekerjaan, tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan antarpribadi yang berhubungan dengan persaingan. Kelekatan kelompok, kepercayaan antarpribadi dan rasa senang dengan atasan, berhubungan dengan penurunan dari stres pekerjaan dan kesehatan yang lebih baik. Perilaku yang kurang menenggang rasa dari atasan tampaknya yang ketat dan pemantauan ujuk-kerja yang kaku dapat dirasakan sebagai penuh stres (Munandar, 2001).

Stres juga dapat timbul karena tenaga kerja harus bekerja sama dengan tenaga kerja lain yang berkepribadian “kasar”, orang yang tidak memperhatikan perasaan dan kepekaan dalam interkasi sosial, dan orang yang “dingin”. Dilain pihak mereka biasanya orang yang berorientasi prestasi, selalu bekerja keras dan pandai. Jika ia seorang atasan maka ia menimbulkan stres yang besar pada para bawahannya.

Menurut Lazarus (1966) yang dikutip oleh Munandar (2001) disamping faktor politik kantor dan rekan kerjanya yang sudah menjadi rivalnya, juga dikemukakan elemen lain di sini adalah stres tidak hanya dapat disebabkan oleh hubungan relasi yang kurang baik, tetapi juga dapat disebabkan oleh hubungan relasi yang terlalu baik, serta kurangnya dukungan sosial yang memadai dalam situasi yang sulit.

Penelitian yang memperhatikan tentang masalah hubungan interpersonal dilakukan oleh Kahn dkk (1964), French dan Chaplan (1970) dan Buck (1972) dikutip oleh Munandar (2001) mendapatkan kesimpulan yang sama, bahwa ketidakpercayaan seorang pekerja secara positif berhubungan dengan tingginya *role ambiguity*, kurangnya berkomunikasi dengan rekan kerja, ketegangan psikologi yang ditunjukkan dengan rendahnya kepuasan dalam bekerja dan tidak adanya perasaan menghilangkan ancaman dalam pekerjaan sebagai kesuksesan bersama.

Selain beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya yang berhubungan dengan hubungan interpersonal dan persaingan dalam pekerjaan, terdapat elemen lain yaitu stres dapat disebabkan tidak hanya karena hubungan dengan rekan kerja, tetapi juga lawan kerja dan kurangnya dukungan sosial yang dibutuhkan dalam situasi yang sulit (Lazarus, 1966 dalam Suprpto, 2008). Sedangkan menurut Munandar (2001) menyatakan bahwa hubungan yang buruk dengan atasan, rekan kerja dan bawahan dalam bekerja dapat memicu timbulnya stres dan absenteisme dalam bekerja.

Menurut Anoraga (1998) mengendalikan suatu konflik tidaklah semudah yang dibayangkan, apalagi jika konflik itu sangat beragam. Strategi dengan cara perdamaian sementara dengan mengorbankan kerjasama jangka panjang sering dianggap berhasil. Namun strategi yang dianggap paling efektif adalah mengendalikan konflik dengan meletakkan dasar untuk meningkatkan kerjasama. Strategi ini mementingkan tujuan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan, bahwa tujuan yang lebih penting daripada sasaran sempit dua individu merupakan sarana

yang baik untuk menyelesaikan suatu konflik, karena dua individu atau kelompok yang sedang berkonflik harus bekerjasama untuk mencapai tujuan yang besar. Tanpa kerjasama tersebut, mereka justru akan sama-sama dirugikan dan tidak memperoleh hasil apa pun. Akhirnya konflik antara mereka bisa dilupakan mengingat tujuan kerja yang jauh lebih menguntungkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bida (1995) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dalam pekerjaan dengan stres kerja. Namun, menurut penelitian Desy (2002) diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan stres kerja.

d. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi : kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada *support social*. Penelitian menunjukkan bahwa kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku yang negatif, misalnya menjadi perokok berat. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan unjuk-kerja dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik (Munandar, 2001).

Sumber stres kerja yang potensial adalah iklim dan struktur organisasi yang hanya terjadi dalam suatu organisasi, yang dapat mengancam pada

kebebasan individu, otonomi dan identitas sikapnya. Pendapat-pendapat lainnya, seperti terlalu sedikit / tidak ada partisipasi (terlibat) dalam proses pengambilan keputusan, tidak mempunyai rasa memiliki, kurang efektifnya konsultasi dan komunikasi, pembatasan tingkah laku dan politik di kantor merupakan hal yang sering terjadi pada sumber stres ini (Novendra, 1994).

Struktur dan iklim organisasi yang tidak baik dan kurang mendukung karyawan biasanya dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, yang akhirnya dapat menyebabkan stres (Cooper, 1989 dalam Munandar 2001).

Struktur dan iklim tersebut meliputi :

- 1) Kebijakan perusahaan yang terlalu ketat
- 2) Administrasi dan manajemen perusahaan yang terlalu birokratis
- 3) Peraturan-peraturan perusahaan yang terlalu mengikat pekerja

Menurut Ivancevich (1975) dalam Gibson dkk (1996), stresor berupa struktur organisasi jarang dipelajari. Satu studi tentang tenaga penjual di bidang perdagangan menguji akibat dari organisasi yang strukturnya panjang (struktur birokratis), medium dan pendek terhadap kepuasan kerja, stres dan penampilan. Para peneliti mendapatkan bahwa tenaga penjual di dalam organisasi yang strukturnya paling kurang birokratis mengalami stres yang kecil dan kepuasan kerja lebih besar dan berperan lebih efektif daripada tenaga penjual di dalam organisasi struktur medium dan panjang. Para peneliti telah mempertimbangkan hanya sampel kecil dari sejumlah besar riset medis dan perilaku terhadap stresor, stres dan kaitan akibatnya. Informasi yang terhimpun, seperti riset organisasi

lainnya, mengandung kontradiksi dalam beberapa kasus. Meskipun demikian, riset yang bisa digunakan mengandung hal-hal penting :

- 1) Stresor pada pekerja berkaitan dengan perubahan fisik, psikologis dan emosional di dalam individu
- 2) Tanggapan penyesuaian terhadap stresor pada pekerjaan telah ditentukan dengan mengukur diri (*self-rating*), penampilan prestasi dan pengujian biokimia
- 3) Tidak ada daftar stresor yang dapat diterima secara universal. Setiap organisasi memiliki penetapan sendiri yang unik
- 4) Perbedaan-perbedaan individual menjelaskan mengapa suatu stresor yang mengganggu dan menggocang bagi seseorang berubah pada orang yang lain

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (1998) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja. Namun, menurut Nugroho (2004) diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja.

3. Faktor Individu

Banyak literatur yang mengatakan bahwa stres lebih sering diakibatkan oleh lingkungan disekitar individu. Menurut pandangan interaktif dari stres, terkadang stres ditentukan pula oleh individunya sendiri dan sejauh mana ia melihat situasinya sebagai stres (Munandar, 2001). Menurut Cooper (1989) faktor-faktor individu yang dapat mempengaruhi, antara lain :

a. Umur

Hubungan antara umur dengan stres memiliki kesamaan dengan hubungan antara masa kerja dengan stres. Namun, tidak selamanya umur dengan stres kerja dihubungkan dengan masa kerja. Ada beberapa jenis pekerjaan yang sangat berpengaruh dengan umur, terutama yang berhubungan dengan sistem indera dan kekuatan fisik. Biasanya pekerja yang memiliki umur yang lebih muda memiliki penglihatan dan pendengaran yang lebih tajam, gerakan yang lebih lincah dan daya tahan tubuh yang kuat. Namun, untuk beberapa jenis pekerjaan lain, faktor umur yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman dan pemahaman bekerja yang lebih banyak, sehingga pada jenis pekerjaan tertentu umur dapat menjadi kendala dan dapat menjadi pemicu terjadinya stres (Munandar, 2001).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh *Cardiff University* (2000) yang dikutip dalam Suprpto (2008) terhadap faktor-faktor demografi yang mempengaruhi timbulnya stres kerja, disimpulkan bahwa umur memiliki hubungan dengan timbulnya stres kerja. Dalam penelitian ini, umur dibagi ke dalam 4 kategori, yaitu usia 18-32 tahun, 33-40 tahun, 41-50 tahun dan diatas usia 51 tahun. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kategori usia 41-50 tahun memiliki persentase terbesar untuk terkena stres tingkat tinggi (20,8%). Sedangkan untuk kategori umur yang memiliki persentase terbesar yang mengalami stres tingkat rendah adalah usia 18-32 tahun dan usia 51 tahun keatas (83%). Hal ini disebabkan pada usia awal perkembangan keadaan emosi seseorang masih lebih labil. Sedangkan pada usia lanjut biasanya daya tahan

tubuh seseorang sudah mulai berkurang sehingga sangat berpotensi untuk terkena stres.

Berdasarkan penelitian Suprpto (2008) yang dilakukan pada polisi lalu lintas di kawasan puncak Bogor diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara umur dengan stres kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Adas (2006), diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara umur dengan stres kerja.

b. Masa Kerja

Pekerja yang memiliki masa kerja yang pendek, memiliki resiko yang lebih besar untuk mengalami kecelakaan. Sebuah studi yang dilakukan selama 7 tahun terhadap lebih dari 35.000 kecelakaan yang terjadi di Angkatan Laut Amerika, ditemukan bahwa 35% kecelakaan tersebut terjadi pada pelaut yang baru bekerja pada bulan pertama. Apabila kecelakaan terus berlanjut dapat menyebabkan stres. Namun, seiring berjalannya waktu, rata-rata kecelakaan menurun secara drastis dan berlanjut selama 10 tahun (Schultz, 1998).

Masa kerja mempunyai potensial terjadinya stres kerja sesuai pendapat Robbins dalam Novendra (1994) berdasarkan teori pola hubungan U terbalik yang memberikan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap perubahan intensitas stres baik masa kerja yang lama maupun sebentar dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja diperberat dengan beban kerja yang besar.

Menurut penelitian Evayanti (2003) yang dilakukan pada pengemudi bus kota PPD Jakarta diperoleh bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa

kerja dan stres kerja. Namun, menurut penelitian Adas (2006), diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja.

Selain itu menurut Munandar (2001) bahwa masa jabatan yang berhubungan dengan stres kerja sangat berkaitan dengan kejenuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja diatas 5 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi daripada pekerja yang baru bekerja. Sehingga dengan adanya tingkat kejenuhan tersebut dapat menyebabkan stres dalam bekerja.

D. Pendekatan Dalam Mempelajari Stres Kerja

Menurut Suwondo (1992) yang dikutip oleh Putri (1998) bahwa terdapat beberapa pendekatan dalam mempelajari stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan Kerekayasaan

Dasar dari pendekatan ini adalah melihat stres sebagai aspek “stimulus”. Pendekatan ini menganggap bahwa faktor lingkungan dapat memberikan pengaruh negatif sehingga dapat dianggap sebagai suatu stresor. Dengan demikian titik berat dari pendekatan ini adalah kondisi luar/eksternal dan bukan melihat proses-proses yang terjadi di dalam diri seseorang.

2. Pendekatan Medik Fisiologi

Pendekatan ini melihat pola respon seseorang akibat adanya tuntutan fisik maupun emosional, baik dari lingkungan (eksternal) maupun dalam diri (internal). Pola respon otomatis yang dianggap non spesifik ini dilihat sebagai serangkaian reaksi fisiologik yang disebut sebagai “Sindroma Adaptasi Umum”, yang terdiri dari tiga tahap yaitu : tahap reaksi alam, tahap perlawanan, dan tahap keletihan.

Terlihat bahwa titik berat kajian dari pendekatan ini adalah respon dan aktifitas fisiologik pada individu ketika mengalami stres.

3. Pendekatan Psikologik

Penjelasan dari kedua pendekatan di atas adalah penjelasan yang bersifat umum dan kurang dapat menerangkan perbedaan individual sewaktu mengalami stres. Suatu kejadian dapat meyebabkan stres pada seseorang tetapi kejadian yang sama tidak menimbulkan stres pada orang lain. Pendekatan ini mencoba mengatasi kekurangan dari kedua pendekatan di atas. Bagaimana seseorang mempersepsikan suatu peristiwa atau suatu kondisi berperan dalam menentukan stres. Pendekatan ini dikenal sebagai "*Appraisal Model*". Pada pendekatan cara ini, merumuskan stres sebagai suatu keadaan psikologik yang merupakan representasi dari transaksi khas dan problematik antara seseorang dan lingkungannya. Jadi stres merupakan suatu keadaan yang timbul bila seseorang berinteraksi dan bertransaksi dengan situasi yang dihadapinya dengan cara tertentu. Bila seseorang menilai ada perbedaan antara tuntutan dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutannya itu, atau dengan kata lain bila ia mempertanyakan apakah ia akan mampu mengatasi atau beradaptasi, maka akan timbul stres yang kemudian diikuti reaksi stres. .

4. Pendekatan Epidemiologi

Melalui pendekatan ini dilihat dari berbagai aspek yaitu (agen, pejamu dan lingkungan). Agen penyakit termasuk faktor penyebab seperti elemen nutrisi, bahan kimia, radiasi ion, bising dan sebagainya. Pejamu adalah karyawan yang menderita penyakit. Faktor yang berperan antara lain umur, jenis kelamin, ras,

suku dan sebagainya. Faktor lingkungan antara lain lingkungan dimana penyakit tersebut terjadi, seperti lingkungan fisik, biologi dan sosial. Konsep ini disebut “*Epidemiologic Triad*”.

5. Pendekatan Bio Psychososial

Pendekatan ini adalah multi disipliner terutama mengamati interaksi yang dinamis antara individu dengan lingkungan. Adapun yang menjadi fokus pengamatan adalah masalah sosial, psikologi dan biomedik. Hal yang paling penting dalam pendekatan ini adalah timbulnya respon hormonal yaitu hormon adrenalin, katekolamin dan kortisol akibat stimulus dari luar, dimana kegunaan hormonal tersebut adalah untuk “*fight or flight*”. Manifestasi klinik pendekatan ini bisa diamati pada perubahan fisik, perilaku dan emosi.

E. Tahapan Stres

Gejala-gejala stres pada diri seseorang seringkali tidak disadari karena perjalanan awal tahapan stres timbul secara lambat. Baru dirasakan bilamana tahapan gejala sudah lanjut dan mengganggu fungsi kehidupannya sehari-hari baik di rumah, tempat kerja ataupun di pergaulan lingkungan sosialnya. Menurut hasil penelitian Dr. Robert J. Van Amberg (1979) yang dikutip oleh Hawari (2001) bahwa tahapan stres terbagi menjadi sebagai berikut :

1. Stres Tahap I

Tahapan ini merupakan tahapan stres yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut :

- a. Semangat bekerja besar, berlebihan (*over acting*)
- b. Penglihatan “tajam” tidak sebagaimana biasanya

- c. Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya; namun tanpa disadari cadangan energi dihabiskan (*all out*) disertai rasa gugup yang berlebihan
- d. Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.

2. Stres Tahap II

Dalam tahapan ini dampak stres yang semula “menyenangkan” mulai menghilang, dan timbul keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari karena tidak cukup waktu untuk beristirahat. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stres tahap II adalah sebagai berikut:

- a. Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar
- b. Merasa mudah lelah sesudah makan siang
- c. Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman
- d. Detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar)
- e. Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang
- f. Tidak bisa santai

3. Stres Tahap III

Stres tahap III akan menunjukkan keluhan-keluhan yaitu :

- a. Gangguan lambung dan usus semakin nyata ; misalnya keluhan “maag” (gastritis), buang air besar tidak teratur (diare)
- b. Ketegangan otot-otot semakin terasa
- c. Perasaan ketidak-tenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat

- d. Gangguan pola tidur (*insomnia*), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (*early insomnia*), atau terbangun tengah malam dan sukar kembali tidur (*middle insomnia*), atau bangun terlalu pagi/dini hari dan tidak dapat kembali tidur (*late insomnia*)
- e. Koordinasi tubuh terganggu (badan serasa mau pingsan)

4. Stres Tahap IV

Gejala stres tahap IV, yaitu:

- a. Aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa lebih sulit
- b. Yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai (*adequate*)
- c. Ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari
- d. Gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan
- e. Seringkali menolak ajakan (*negativism*) karena tiada semangat dan kegairahan
- f. Daya konsentrasi dan daya ingat menurun
- g. Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya

5. Stres Tahap V

Stres tahap V ditandai dengan hal-hal berikut :

- a. Kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam (*physical and psychological exhaustion*)
- b. Ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana

- c. Gangguan sistem pencernaan semakin berat (*gastro-intestinal disorder*)
- d. Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin meningkat, mudah bingung dan panik.

6. Stres Tahap VI

Tahapan ini merupakan tahapan klimaks, seseorang mengalami serangan panik (*panic attack*) dan perasaan takut mati. Gambaran stres tahap VI ini adalah sebagai berikut :

- a. Debaran jantung teramat keras
- b. Susah bernafas (sesak)
- c. Sekujur badan terasa gemetar, dingin dan keringat bercucuran
- d. Ketiadaan tenaga untuk hal-hal yang ringan
- e. Pingsan atau kolaps (*collapse*)

F. Pengaruh Stres Kerja terhadap Emosi, Perilaku dan Kesehatan

Menurut Munandar (2001), pada umumnya efek stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Gangguan penyesuaian, dengan tipe-tipe:
 - a. Gangguan penyesuaian dengan efek depresi atau efek cemas
 - b. Gangguan penyesuaian dengan campuran ciri-ciri emosi
 - c. Gangguan penyesuaian dengan hambatan pekerjaan
 - d. Gangguan penyesuaian dengan hambatan tingkah laku atau campuran gangguan emosi dan tingkah laku

2. Malfungsi fisiologi berkaitan dengan faktor psikologis dan kondisi fisik yang berkaitan dengan faktor psikologis / gangguan psikosomatik / gangguan psikofisiologis seperti :
 - a. Gangguan gastritis, *ulcus ventriculli* dan *duodeni*, asma, dan dermatitis
 - b. Gangguan sistem saluran kemih, dan sistem endokrin
3. Gangguan somatoform, yaitu keluhan fisik tanpa ditemukan gangguan organ atau fisiologi yang mendasarinya, akan tetapi disertai bukti positif keluhan fisik itu berhubungan dengan konflik psikologis

Gangguan seperti yang telah dikemukakan tidak selalu menimpa individu yang terpapar stresor, karena reaksi individu terhadap stresor ditentukan oleh predisposisi individu, antara lain:

1. Konstitusi / pembawaan/ kepribadian

Orang sensitif dan rapuh tidak sama penghayatannya dengan orang yang kurang perasa yaitu lebih bersikap acuh tak acuh, karena setiap orang memiliki daya tahan dan ambang frustrasi yang berbeda.

2. Faktor psikologis

Pendidikan, kematangan konstitusi / pembawaan / kepribadian jiwa, dan kesanggupan menyesuaikan diri setiap orang berbeda satu sama lain.

3. Faktor sosial budaya

Pengaruh nilai dan agama sebagai hasil pendidikan menimbulkan cara bereaksi yang berbeda-beda pada setiap orang.

Sedangkan pengaruh stres terhadap perilaku dan kesehatan menurut Cox (1976) yang dikutip oleh Putri (1998) adalah sebagai berikut:

1. Efek subyektif

Cemas, apatis, jenuh, depresi, kelelahan, frustrasi, mudah tersinggung, *nervous* (gugup), dan rendahnya keseimbangan diri.

2. Efek perilaku

Penyalahgunaan obat, nafsu makan hilang atau berlebihan, merokok dan minum-minuman keras.

3. Efek kognitif

Tidak dapat mengambil keputusan, sulit konsentrasi, sering lupa dan mudah tersinggung.

4. Efek fisiologis

Peningkatan tekanan darah dan kadar glukosa darah, denyut jantung meningkat, mulut terasa kering, berkeringat, pupil melebar dan sukar bernafas.

5. Efek organisasional

Absenteisme, hubungan interpersonal yang buruk, penurunan produktifitas kerja, tingginya angka kecelakaan dan keterlambatan kerja, ketidakpuasan kerja, antagonisme pekerjaan dan iklim perusahaan yang buruk

G. Upaya Pencegahan Dan Penanggulangan Stres Kerja

1. Upaya Pencegahan Stres Kerja

Upaya pencegahan terhadap stres kerja dapat dilakukan dengan cara, yaitu:

- a. Adanya peraturan tentang identifikasi bahaya kerja di lingkungan kerja perusahaan, termasuk identifikasi terhadap bahaya psikososial kerja
- b. Program *Healthy Life Style* antara lain tidak minum minuman beralkohol, tidak merokok, diet sehat, olah raga, rekreasi dan lain-lain

- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memikirkan dan menentukan cara dan peralatan kerjanya, mempunyai wewenang untuk menghentikan pekerjaan bila berbahaya, meminta tenaga ahli untuk menilai perilaku kerja atas biaya perusahaan
- d. Memberi kesempatan untuk merancang organisasi kerja, teknologi kerja, sistem remunerasi (insentif) dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilannya.
- e. Desain kerja yang memungkinkan berlangsungnya interaksi sosial dengan baik, memberi kesempatan kepada pekerja untuk menentukan variasi tempat kerja, seperti dekorasi ruang kerja, adanya musik dan lain-lain untuk menghindari kejenuhan
- f. Pendidikan dan pelatihan bagi pekerja
- g. Sistem penggajian tetap dan tidak menggunakan sistem upah harian

2. Upaya Penanggulangan Stres Kerja

Ada dua pendekatan yang dapat dilakukan dalam upaya mengatasi stres kerja (NIOSH, 1998), yaitu :

a. *Stress Management*

Yaitu dengan memberikan pelatihan manajemen stres kepada karyawan dan membentuk suatu program bantuan bagi karyawan melalui *Employee Assistance Program (EAP)*, yang bertujuan untuk membimbing karyawan agar mampu mengatasi persoalan yang berhubungan dengan masalah pekerjaannya. Di dalam program stres manajemen, karyawan diberi pengetahuan tentang sifat dan berbagai macam sumber stres. Sedangkan program EAP memberikan bantuan

bimbingan konseling dalam mengatasi persoalan yang dihadapi karyawan, baik persoalan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, maupun persoalan lain yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan, termasuk masalah keluarga.

b. *Organitational Change*

Dalam pendekatan ini, perusahaan menggunakan konsultan untuk membantu mengurangi persoalan stres kerja yang ada di perusahaan melalui rekomendasi-rekomendasi yang diberikan. Pada umumnya konsultan akan memberikan rekomendasi tentang hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk memperbaiki kondisi kerja. Pendekatan kegiatan ini dapat meliputi identifikasi aspek yang menimbulkan stres pada pekerjaan dan mendesain strategi untuk mereduksi atau mengeliminasi stresor.

Upaya pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan sebaiknya adalah gabungan dari kedua pendekatan di atas. Dengan hanya menerapkan salah satu pendekatan saja, sangat sulit bagi perusahaan untuk mereduksi stres kerja, mengingat kedua pendekatan tersebut merupakan pendekatan yang saling terkait dan terintegrasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Untuk menemukan gambaran stres kerja pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia yang optimal, dengan unsur-unsur pokok yang harus ditemukan sesuai dengan butiran-butiran di rumusan masalah, tujuan dan manfaat peneliti, maka digunakan metode penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif pada hakekatnya adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya (Nasution, 1998 : 5) dalam Sugiyono (2008 : 180). Pada penelitian ini peneliti berusaha mendekati informasi selengkap mungkin mengenai gambaran stres kerja pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia. Informasi yang digali lewat wawancara mendalam terhadap informan (Anggota Organisasi).

Dengan penggunaan metode kualitatif, maka data yang didapat akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Penggunaan metode kualitatif ini, bukan karena metode ini baru, dan lebih “trendy”, tetapi memang permasalahan lebih tepat dicarikan datanya dengan metode kualitatif apalagi yang variabel penelitiannya adalah bersifat managerial. Dengan metode kualitatif, maka akan didapat diperoleh data yang lebih tuntas, pasti sehingga memiliki kredibilitas yang tinggi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini bertempat di di PT. Maruki Internasional Indonesia yang terletak di Kelurahan Kapasa Raya dalam Kawasan Industri Makassar (PT. KIMA).

2. Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan oktober-november tahun 2012

C. Defenisi Konsep

1. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologik dan psikologik. Faktor-faktor tersebut diantaranya peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan struktur dan iklim organisasi.
2. Peranan dalam organisasi merupakan peranan pekerja dalam pengambilan keputusan perusahaan yang berhubungan dengan dirinya. Apabila seorang karyawan tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan dirinya, maka hal tersebut dapat menyebabkan karyawan tersebut menjadi tidak betah dalam bekerja.
3. Pengembangan karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang masa hidup seseorang. Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, promosi yang kurang, ketidakamanan dalam bekerja, ketakutan di

keluarkan dari pekerjaan karena tidak ada lagi pekerjaan yang akan dilakukan, pensiun terlalu dini, frustrasi terhadap apa yang telah dicapai oleh karir seseorang. Perkembangan karir dalam penelitian ini, yaitu peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rangkaian pekerjaan yang dipegang selama kehidupan kerja, seperti : kenaikan jabatan, kesempatan mengembangkan kreatifitas, mendapatkan pendidikan dan pelatihan serta kesesuaian/kepuasan honor.

4. Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan hubungan antara atasan, bawahan serta rekan sekerja. Hubungan yang buruk dengan atasan, rekan kerja dan bawahan dalam bekerja dapat memicu timbulnya stres dan absenteisme dalam bekerja.
5. Struktur dan iklim organisasi hanya terjadi dalam suatu organisasi, yang dapat mengancam pada kebebasan individu, otonomi dan identitas sikapnya. Struktur dan iklim organisasi yang tidak baik dan kurang mendukung karyawan biasanya dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, yang akhirnya dapat menyebabkan stres. struktur dan iklim organisasi dalam penelitian ini, yaitu Peraturan perusahaan yang selama ini dirasakan secara subjektif mengganggu pekerja seperti : peraturan yang terlalu kaku, iklim kerja yang tidak mendukung, kesempatan mengembangkan kreatifitas dan supervisi yang berlebihan.

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan sampel sumber data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *snowball sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit lama-lama menjadi besar.

Orang-orang yang berwenang dan terlibat langsung dalam hal variabel yang dimaksud oleh peneliti yaitu peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal dan iklim organisasi dijadikan sebagai informan penelitian dan dikategorikan menjadi informan kunci dan informan biasa. Informan kunci sebanyak 1 (satu) orang yaitu HRD (Human Resource Department). Sedangkan informan biasa sebanyak 2 (dua) orang yaitu supervisor dan karyawan bagian lapangan yang terlibat langsung dalam proses produksi.

Sesuai dengan fokus penelitian, maka yang menjadi sampel sumber data dan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan data tentang gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (peranan dalam organisasi) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia, maka sumber datanya adalah di bagian HRD perusahaan. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan studi dokumentasi, dan wawancara mendalam (*in depth interview*).
2. Untuk mendapatkan data tentang gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (pengembangan karir) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia, maka sumber datanya adalah di bagian HRD dan Unit-unitnya. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan studi

dokumentasi dan wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan orang yang berwenang (HRD), supervisor dan karyawan yang terlibat langsung dilapangan.

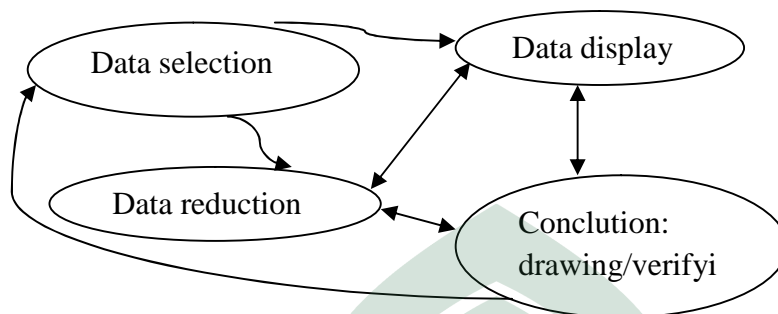
3. Untuk mendapatkan data tentang gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (hubungan interpersonal) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia, maka sumber datanya adalah di bagian HRD dan unit-unitnya. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan studi dokumentasi dan wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan orang yang berwenang (HRD), supervisor dan karyawan yang terlibat langsung dalam proses pengamatan di lapangan.
4. Untuk mendapatkan data tentang gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan (struktur dan iklim organisasi) pada pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia, maka sumber datanya adalah di bagian HRD dan unit-unitnya. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan studi dokumentasi dan wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan orang yang berwenang (HRD), supervisor dan karyawan yang terlibat langsung dalam proses pengamatan di lapangan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman dan Spradley. Miles and Huberman (1984) dalam Sugiyono (2008 : 207), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian

sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

Langkah-langkah analisis ditunjukkan pada gambar 1 berikut.



Gambar 3. 1: Komponen dalam analisis data (*interactive model*)

Selanjutnya menurut Spradley, teknik analisis data disesuaikan dengan tahapan dalam penelitian. Pada tahap penjelajahan dengan teknik pengumpulan data *grand tour question*, analisis data dilakukan dengan analisis domain. Pada tahap menentukan fokus analisis data dilakukan dengan analisis taksonomi. Pada tahap *selection*, analisis data dilakukan dengan analisis komponensial. Selanjutnya untuk sampai menghasilkan judul dilakukan dengan analisis tema. Analisis data model Miles and Huberman, yang meliputi *data reduction*, *data display*, dan *verification* dilakukan pada setiap tahapan penelitian menurut Spradley. (penjelajahan, fokus, dan selection).

F. Pengujian Kredibilitas Data

Dalam penelitian ini pengujian kredibilitas data penelitian dilakukan dengan cara:

1. Perpanjangan Pengamatan

Penelitian ini diperpanjang sampai tiga kali, data yang diperoleh dirasa belum memadai dan belum kredibel. Karena belum semua rumusan masalah dan

fokus terjawab melalui data, belum kredibel karena sumber data masih ragu-ragu dalam memberikan data, sehingga data yang diperoleh pada tahap I dan II ternyata masih belum konsisten, masih berubah-ubah. Dengan perpanjangan pengamatan sampai tiga kali maka data yang diperoleh dirasa telah jenuh.

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Pengujian kredibilitas dengan meningkatkan ketekunan ini dilakukan dengan cara peneliti membaca seluruh cacatan hasil penelitian secara cermat, sehingga dapat diketahui kesalahan dan kekurangannya. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan maka, peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.

Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. Dengan membaca ini maka wawasan peneliti akan semakin luas dan tajam, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan itu benar/dipercaya atau tidak.

3. Triangulasi

Triangulasi dilakukan dengan cara triangulasi teknik, sumber data dan waktu. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama dengan teknik berbeda, yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama melalui

sumber yang berbeda, dalam hal ini sumber datanya adalah orang yang berwenang dalam gambaran stress kerja pada pekerja, supervisor dan pekerja yang terlibat langsung di lapangan. Triangulasi waktu artinya pengumpulan data dilakukan pada berbagai kesempatan, pagi, siang, dan sore hari. Dengan triangulasi dalam pengumpulan data tersebut, maka dapat diketahui apakah nara sumber memberikan data yang sama atau tidak. Kalau nara sumber memberikan data yang berbeda, maka berarti datanya belum kredibel.

4. Analisis Data

Kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti kedua data yang ditemukan sudah dapat dipercaya. Tetapi bila peneliti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan merubah temuannya. Dalam penelitian ini banyak kasus negatif yang ditemukan, tetapi setelah dikonfirmasi dengan nara sumber, maka data yang negatif tersebut mendapat kesepakatan sehingga berubah menjadi data yang tidak berbeda. Namun demikian terdapat beberapa kasus yang sangat ekstrim perbedaannya sehingga, hal tersebut merupakan bahan bagi peneliti untuk terjun lagi ke lapangan.

5. Member Check(Pengecekan Anggota)

Pengujian kredibilitas data dengan member check, dilakukan dengan cara mendiskusikan hasil penelitian kepada sumber-sumber data yang telah

memberikan data, yaitu orang yang berwenang dalam sistem manajemen lingkungan, supervisor dan pekerja yang terlibat langsung di lapangan. Melalui diskusi ini para nara sumber ada yang menyanggah tetapi setelah dijelaskan akhirnya mau memahami. Selain itu para narasumber ada yang menambah data tetapi ada yang menghendaki beberapa data dihilangkan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

a. Sejarah Berdirinya PT. Maruki Internasional Indonesia

PT Maruki Internasional Indonesia sebelumnya bernama PT Tokai Material Indonesia, pergantian nama perusahaan ini disebabkan oleh adanya perubahan kepemilikan saham maka sejak tanggal 14 Februari 2003 PT. Tokai Material Indonesia berubah menjadi PT Maruki Internasional Indonesia.

PT Maruki Internasional Indonesia merupakan perusahaan dengan status Penanaman Modal Asing (PMA) Jepang. Perusahaan ini didirikan dengan surat persetujuan Presiden RI No.B-323/Pres/6/1997. PT Maruki Internasional Indonesia terletak di Makassar, Prov.Sul-Sel, 15 KM arah utara kota Makassar, tepatnya di Kelurahan Kapasa, Kec.Tamalanrea dalam Kawasan Industri Makassar (KIMA). Perusahaan ini didirikan pada tanggal 3 Juli 1997 dan sebagai pimpinan perusahaan adalah Mr.Hidelino Asano bersama Prof.Dr.Ir.Nurdin Abdullah. Dipilihnya lokasi ini karena secara geografis sangat menguntungkan, akses pelabuhan laut dan Bandar udara yang dekat memberikan kemudahan dan kelancaran baik untuk distribusi ekspor, pengadaan bahan baku dan mobilitas pendukung produksi lain.

Pelaksanaan pengembangan diatas lahan 3,5 Ha, dimulai pada bulan Agustus 1997 dengan surat pemberitahuan persetujuan Presiden RI dari BPKB

Nomor 359/PMA/1997. Investasi yang ditanamkan dalam pendirian perusahaan sebesar US\$ 2,5 juta yang bersumber dari perusahaan induk di Jepang.

Setelah diresmikan oleh oleh Gubernur Sul-Sel, PT Maruki Internasional Indonesia memulai proses produksinya yang ditandai dengan pelaksanaan Grand Opening tanggal 23 April 1998 dengan kapasitas produksi sebesar 300 m/tahun (10000 unit/tahun) kemudian pada tahun 1999 dilakukan ekspor perdana.

Produk utama yang dihasilkan adalah *BUTSUDAN* yaitu jenis furniture yang dalam tradisi agama Budha di Jepang, sudah digunakan sebagai media untuk berkomunikasi dengan leluhur, dimana tipe atau jenis *Butsudan* berbeda untuk setiap daerah. sejalan dengan perkembangan agama Budha, permintaan akan *Butsudan* semakin meningkat maka PT. Maruki CO.Ltd yang berkedudukan di Kyoto Jepang mendirikan perusahaan penghasil *Butsudan* di beberapa negara salah satunya adalah PT. Maruki Internasional Indonesia yang berkedudukan di Sulawesi Selatan.

b. Visi dan Misi PT. Maruki Internasional Indonesia

1) Visi

Pembentukan visi sebuah perusahaan merupakan suatu konsep yang mengarah pada tujuan perusahaan untuk pengembangannya ke depan. Pembentukan visi perusahaan juga merupakan proyeksi untuk melihat dan memandang ke depan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Visi yang jelas dan matang akan mendorong pengembangan perusahaan.: “*Quality and Morality*” yaitu menjadi perusahaan yang mengedepankan

peningkatan kualitas produksi dan memperhatikan aspek social dan lingkungan serta menjunjung tinggi semangat kerja keras. Sedangkan

2) Misi

Misi merupakan perumusan mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan perusahaan untuk mewujudkan visinya. Misi perusahaan PT.Maruki International Indonesia adalah melibatkan segenap unsur karyawan yang mengarah kepada proses perbaikan yang berkelanjutan dan berkesinambungan.

Perusahaan juga memiliki misi yang lebih khusus selain misi utama perusahaan, misi tersebut sesuai dengan bidang usaha bagian yang bersangkutan yang terdapat dalam perusahaan. Misi dari tiap-tiap bagian organisasi tersebut, diharapkan tetap mengacu dan sejalan dengan misi utama perusahaan.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan hal-hal yang menjadi tugas pokok dan fungsi dari masing-masing bagian atau komponen yang harus dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip dan tanggung jawab guna meningkatkan efektifitas kerja dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan atau ditargetkan terlebih dahulu.

Untuk mencapai target atau sasaran tersebut maka pada setiap pengelolaan perusahaan harus mempunyai pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Hal ini dimaksudkan agar setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan dapat dikerjakan dengan lebih terkonsentrasi dan terarah.

Pada perusahaan ini menganut system garis dan staf (line dan staf organization mode). Sedangkan struktur organisasi PT. Maruki Internasional Indonesia dapat dilihat pada

d. Proses Produksi PT Maruki Internasional Indonesia

Adapun Proses Produksi PT Maruki Internasional Indonesia adalah sebagai berikut :

1) Factory 0

Material (kayu) terlebih dahulu diseleksi berdasarkan kualitas, jenis, maupun ukurannya. Selanjutnya dikeringkan ke dalam *clean dry* yang terdiri atas tiga chamber (kamar) di mana tiap kamar mampu menampung 35 meter kubik material. Lama pengeringan dengan *clean dry* adalah 1-2 minggu sampai kadar air kayu mencapai 2%. Selanjutnya kayu akan dimasukkan ke dalam gudang after *clean dry* untuk selanjutnya dimasukkan ke factory 1.

2) Factory I

Material kayu yang telah di *clean dry* akan dimasukkan ke dalam factory 1 untuk diproses lebih lanjut. Factory 1 digunakan sebagai tempat proses pemotongan material dan laminating sesuai dengan kebutuhan ukuran dan jenis kayu serta jadwal produksi. Proses awal akan ditangani oleh unit CUTTING, dimana akan digunakan mesin planner awal untuk menghaluskan permukaan kayu sesuai dengan kebutuhan proses berikutnya.

Selanjutnya akan dilakukan pemotongan kayu sesuai dengan panjang, lebar dan ketebalan yang diinginkan. Apabila terdapat kayu yang tidak sesuai, maka akan dihaluskan lagi pada mesin finish planner. Kayu yang akan dipotong

akan dialirkan ke unit-unit lain dan ada yang langsung ke factory 2 untuk proses lebih lanjut untuk mendapatkan kayu dengan pemotongan yang lebih kecil dialirkan ke unit CUT HORIBALI. Potongan-potongan kayu kecil nantinya masuk ke factory 2 dan yang akan di kirim ke BALI untuk diukir.

Unit Hot Press dilakukan proses perekatang (Laminating) dimana kayu ditemplei bahan kayu yang berbeda sebagai tulang kayu (untuk menghasilkan kayu yang kuat), untuk proses ini digunakan mesin laminating dengan suhu yang digunakan adalah 80-120°C untuk kayu Rosewood dan 40-70°C untuk kayu Ebony, Selanjutnya akan dialirkan ke factory 2 dan factory 3 untuk pemotongan bahan anyaman pintu dilakukan pada unit Kumiko dan untuk pemotongan elemen-elemen kecil dan tipis dilakukan pada unit Kumiko dan pemotongan yang menghasilkan tiang pegangga Butsudan dilakukan pada unit Hasira.

Selanjutnya, akan dialirkan ke factory 2 untuk unit Kumiko dan unit Yane Guoten. Sedangkan hasil unit Hashira akan dialirkan ke factory 3 pada unit Panel Show akan dilakukan pemotongan plywood, kemudian hasilnya akan dialirkan ke factory 2 dan factory 3 untuk diolah lebih lanjut.

3) Factory 2

Factory 2 adalah tempat pembuatan aksesoris Butsudan yang terdiri dari ukiran anyaman yang bahannya merupakan hasil dari factory 1. Proses awal pada factory 2 diawali pada unit Microwave, pada proses ini kayu akan dimasukkan kedalam Microwave dengan tujuan untuk menyamakan kadar air dalam kayu agar tidak mudah bengkok jika terjadi perubahan cuaca. Kemudian kayu akan di dinginkan selama 15 menit untuk selanjutnya. Akan dialirkan ke unit Laminating,

proses Laminating sama dengan proses yang dilakukan pada factory 1 dimana kayu akan ditemplei dengan bahan kayu agar kuat. Unit Laminating factory 2 juga kadang membantu unit Hot Press factory 1 jika terdapat banyak kayu yang akan direkat.

Hasil dari perekatan tersebut akan dialirkan ke unit Moulding, dimana pada unit ini akan dibuat dan dicetak alur kayu (profil kayu) dan selanjutnya akan dialirkan ke factory 3. Sedangkan 3 unit lainnya adalah unit Assembling (Kumiko), unit Assembling (Yane), unit Assembling Gouten). Menyatukan (menyusun) dan membentuk kayu hasil pemotongan dari unit Yane Gouten dan unit Kumiko factory 1. Selanjutnya akan dialirkan ke factory 3 untuk unit Assembling (Kumiko) dan ke factory 4 untuk unit Assembling (Yane) dan unit Assembling (Gouten). Untuk laboratorium new type dikhususkan untuk membuat ukiran baru dan memperbaiki ukiran dari Bali bila terdapat kesalahan.

4) Factory 3

Factory 3 adalah tempat dilaksanakan untuk pembentukan masing-masing komponen yang terdapat dalam Butsudan. Proses yang terjadi di factory 3 diawali pada unit Wide Belt Sender (WBS), dimana kayu dan komponen yang berasal dari factory 2 dan factory 1 dihaluskan terlebih dahulu dengan menggunakan mesin WBS. Selanjutnya masing-masing kayu dan komponen yang akan dialirkan pada unit-unit lainnya.

- a) Pada unit Kazaridan akan dibentuk bagian-bagian dalam Butsudan.
- b) Pada unit Hotate akan dibentuk bagian luar Butsudan termasuk dinding-dindingnya

- c) Pada unit Nc Pouter akan dibentuk alur kayu (profil kayu) dengan menggunakan Nc Pouter yang akan dikontrol oleh computer.
- d) Pada unit Shirin Dai akan diproses dan dibentuk bagian kepala dan kaki Butsudan.
- e) Pada unit Hilidasi akan dibentuk atau dicetak bentuk permukaan kayu ebony sehingga menghasilkan keindahan tersendiri pada permukaan kayu.
- f) Pada unit Cutting 45 akan dibentuk sudut kayu 45° dengan pemotongan khusus sehingga didapatkan sudut yang tepat.

Bagian yang dipotong pada unit Cutting 45 adalah bagian batang pintu dalam dan luar (Uchido dan Satudo). Kemudian semua komponen akan dialirkan kembali ke unit WBS untuk dihaluskan lagi, selanjutnya akan dialirkan ke factory 1 pada unit Hot Press. Setelah proses unit Hot Press maka komponen-komponen akan dialirkan ke factory 3 untuk pengecekan akhir. Sebelum dialirkan ke factory 4 dan factory 5.

Khusus untuk unit Cutting Hori, proses yang terjadi adalah pemotongan ukiran (Hori) sesuai dengan ukuran Butsudan yang diinginkan, hasilnya akan dialirkan pada factory 4 dan factory 5.

5) Factory 4

Factory 4 adalah tempat yang dikhususkan untuk proses pengamplasan komponen dan pengecatan (painting) Butsudan dengan model oven (model yang menempatkan alur kayu permukaan Butsudan). Proses awal pada factory 4 adalah pada unit Kararing Shida, dimana pada unit ini dilakukan secara manual, kemudian komponen akan dialirkan pada unit Finishing Kenma A dan unit

Finishing Kenma B, dimana pada unit tersebut akan dilakukan pengamplasan (penghalusan) komponen bagian dalam Butsudan dan unit Finishing Kenma B dengan menggunakan mesin.

Selanjutnya, komponen-komponen akan dialirkan pada unit Chakusouku, dimana dilakukan pewarnaan awal dengan cara yaitu pewarnaan langsung, pencelupan dan pewarnaan dengan menggunakan mesin insatsu. Selanjutnya akan dialirkan pada unit Shira Painting pada unit ini akan dilakukan penghalusan dan pengecatan permukaan kayu dengan menggunakan warna netral. Kemudian komponen akan dialirkan ke unit Shira Kenma untuk dilakukan dengan amplas yang lebih halus. Selanjutnya akan dialirkan ke unit Kararing Furrato 2 untuk penyempurnaan warna untuk selanjutnya dialirkan ke unit ke factory 6 untuk dirakit. Apabila terdapat kekurangan dan kesalahan, maka akan dikembalikan ke unit Kararing Furrato 1 untuk diperbaiki.

6) Factory 5

Factory 5 adalah tempat yang dikhususkan untuk proses pengamplasan komponen dan pengecatan (Painting) Butsudan dengan model Kyoumen (model yang tidak menampakkan alur permukaan kayu pada Butsudan). Adapun proses-proses yang terjadi pada factory 5 adalah sama dengan yang terjadi pada factory 4, akan tetapi yang membedakan adalah pada proses unit Shira Kenma dan unit Shira Painting dilakukan secara berulang-ulang untuk menutupi alur permukaan kayu. Untuk sementara proses di factory 5 ditiadakan karena permintaan terhadap Butsudan model Kyoumen kurang sehingga factory 5 digunakan untuk membantu aktifitas factory 4.

7) Factory 6

Factory 6 adalah tempat yang dikhususkan untuk proses akhir pembuatan Butsudan yaitu proses perakitan akhir dan pengemasan (packing) Butsudan. Komponen-komponen yang akan dirakit di factory 6 sebelumnya akan diperiksa keadaannya oleh bagian Quality Control, jika terdapat komponen yang cacat maka akan dialirkan ke factory sebelumnya.

Proses awal yang terjadi di factory 6 adalah Unit Assembling Gedai-Uwadai, dimana bagian luar Butsudan akan dirapatkan dengan menggunakan mesin Body Press untuk kemudian dipaku dengan menggunakan paku kompresor. Begitupun dengan bagian dalam disatukan dan dirapatkan menjadi satu bagian yang kuat, selanjutnya kedua bagian tersebut disatukan. Selanjutnya akan diproses pada unit Finishing Painting, pada unit ini akan dilakukan pengecatan terakhir untuk memberikan kesamaan warna pada setiap komponen dalam Butsudan, sehingga tidak terlihat perbedaan warna dalam satu set Butsudan.

Setelah rampung perakitannya, kemudian dilakukan pengecatan oleh expert yang didatangkan dari Jepang untuk melihat Butsudan sudah baik atau masih ada kekurangan. Kemudian Butsudan yang telah selesai dirakit dan dicat akan dikemas pada unit Packing untuk selanjutnya disimpan digudang penyimpanan.

2. Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi di PT Maruki Internasional Indonesia

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu

keseimbangan fisiologik dan psikologik. Faktor-faktor tersebut diantaranya peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan struktur dan iklim organisasi. Hasil penelitian ini mengacu pada factor tersebut.

a. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap gambaran stres kerja pada pekerja bagian produksi. Responden yang dipilih adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun dari berbagai unit kerja di PT Maruki Internasional Indonesia.

Tabel 4.1 Daftar Nama Responden

Kode	Nama	Faktery	Masa Kerja	Umur	Pendidikan Akhir	Kategori Informan	Informasi yang di gali
R1	Anwar	3	7 thn	33 thn	SMA	Biasa	peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, struktur dan iklim organisasi)
R2	Yunus Baso	1	11 thn	40 thn	SMA	Biasa	peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, struktur dan iklim organisasi
R3	Abd. Rahim	6	8 thn	32 thn	STM	Biasa	peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, struktur dan

							iklim organisasi
R4	Hidayat	4	4 thn	28 thn	SMA	Biasa	peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, struktur dan iklim organisasi
R5	Mukhtar	5	6 thn	35 thn	SMA	Biasa	peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, struktur dan iklim organisasi
R6	H.Ma'rufi	HRD (control karyawan)	7 thn	46 thn	S1	Kunci	peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, struktur dan iklim organisasi

b. Persepsi Pekerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian produksi

Dari empat factor ekstrinsik pekerjaan yang mempengaruhi stress kerja pada pekerja, dianalisis dari factor **pertama** yaitu peranan dalam organisasi, **kedua** yaitu pengembangan karir, **ketiga** yaitu hubungan interpersonal, **keempat** yaitu struktur dan iklim organisasi. Adapun narasumber berdasarkan departemen atau unit kerjanya yaitu: HRD dan beberapa karyawan dari berbagai factory.

Persepsi pekerja terhadap stres kerja berbeda pada masing-masing individu pekerja. Menurut responden (R1), (R3), (R4), (R5) menyatakan bahwa stress kerja

adalah gangguan kejiwaan yang akan menimbulkan penyakit fisik atau mental.

Seperti yang diungkapkan oleh responden (R1) :

“....stres kerja itu merupakan gangguan kejiwaan yang bisa menimbulkan penyakit mental yang mengarah pada prilaku yang tidak wajar.”

Sedangkan menurut responden (R6) menyatakan bahwa:

“....stres kerja adalah tanggapan seorang pekerja terhadap suatu perubahan dilingkungan yang dirasakan mengganggu dirinya.”

“....stres kerja itu ada dua, stres yang positif dan stres yang negative. Terkadang kita butuh stres yang sifatnya positif untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.”

Ada beberapa atau sebagian kecil pekerja di bagian produksi mengalami stres kerja akan tetapi stres yang dialaminya tergolong ringan. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R2):

“....sangat sedikit pekerja di bagian produksi yang mengalami stres kerja, itupun dianggap wajar karena tidak mempengaruhi kondisi fisik dan mental pekerja sehingga tidak mengganggu dalam proses produksi.”

Pernyataan diatas dipertegas lagi oleh responden (R6):

“....terkait pekerja yang mengalami stres kerja boleh dibilang tidak ada, karena tidak ditemukannya data dari klinik kesehatan perusahaan tentang pekerja yang mengalami stres kerja atau gangguan psikologi. Data yang banyak ditemukan di klinik perusahaan yaitu tentang penyakit akibat kerja atau kecelakaan kerja.

Seluruh responden menyatakan bahwa pekerja mampu mandiri dalam mengatasi atau meminimalisir terjadinya stres kerja. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R4):

“...para pekerja memaksimalkan waktu istirahat untuk bersantai dan bergurau sesama rekan kerja sehingga pada saat itu pula pekerja merasa tidak terbebani lagi dengan pekerjaannya.”

Hal diatas dipertegas lagi oleh pernyataan responden (R6) yaitu:

“...pada waktu istirahat, sebagian besar pekerja menunaikan shalat secara berjamaah di mushallah perusahaan. Dengan menunaikan shalat maka hati dan jiwa menjadi tenang sehingga gejala-gejala stres kerja yang timbul dapat teratasi.

c. Persepsi Pekerja Terhadap Peranan dalam Organisasi

Mengenai stress kerja berdasarkan factor ekstrinsik pekerjaan yaitu peranan dalam organisasi, menurut responden ada yang mengatakan berperan dan adapula yang mengatakan sebaliknya. Dalam pengambilan keputusan yang perusahaan buat terkait pekerjaan/job masing-masing divisi, pekerja diikut sertakan dalam pengambilan keputusan tersebut. Hal ini seperti diungkapkan oleh salah satu responden yaitu (R6):

“...ketika pihak manajemen atau petinggi-petinggi perusaan mengeluarkan kebijakan maka dilibatkan perwakilan pekerja di setiap factory”

Hal tersebut dipertegas lagi oleh (R2) yang menyebutkan:

“...para penanggung jawab setiap factory memanggil beberapa orang anggotanya sebagai perwakilan di faktornya masing-masing dalam pengambilan keputusan perusahaan.”

Akan tetapi berbeda dengan pernyataan responden (R1), (R3), (R4), dan (R5) yang menyebutkan bahwa keikutsertaan perwakilan pekerja di masing-

masing divisi secara tidak langsung menjelaskan bahwa hanya sebagian kecil pekerja yang terlibat langsung dalam pengambilan keputusan. Menurut responden (R1):

“...semenjak menjadi karyawan di perusahaan ini, saya tidak pernah dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Meskipun ada perwakilan disetiap divisi yang diambil secara random, namun saya tidak pernah mendapatkan panggilan untuk menghadiri meeting dalam hal ini pengambilan keputusan.”

“...Orang-orang yang terlibat hanya kepala-kepala divisi atau yang punya jabatan di perusahaan ini.”

Keputusan atau kebijakan yang perusahaan buat selalu memberikan manfaat baik pada kepentingan perusahaan itu sendiri maupun kesejahteraan para pekerjanya. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu responden (R6):

“...pengambilan keputusan atau kebijakan yang baru, biasanya dilakukan ketika ada persoalan-persoalan yang muncul dalam perusahaan seperti meningkatnya angka kecelakaan kerja, tingginya absensi pekerja dan tidak terpenuhinya target perusahaan. Oleh karena itu, masalah-masalah tersebut dirapatkan oleh pihak manajemen dan beberapa perwakilan pekerja sehingga mendapatkan solusi yang kemudian dijadikan sebagai suatu kebijakan.”

Hal diatas dipertegas lagi oleh pernyataan (R2), yaitu:

“...sebelum pengambilan keputusan, masing-masing divisi memaparkan semua keinginan dan masalah-masalah yang timbul sehingga target yang ingin dicapai dapat terpenuhi.”

Meskipun demikian, menurut responden (R1), (R3), (R4), dan (R5) menyatakan bahwa dampak dari keputusan atau kebijakan baru yang perusahaan buat terkait dengan pekerjaan pada pekerja kurang efektif. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R3):

“.....keputusan atau kebijakan baru yang perusahaan buat tidak mempunyai pengaruh atau perubahan yang nyata atau secara kasat mata tidak terlihat, karena situasi dan kondisi di tempat kerja saya tidak berubah dalam hal ini tidak ada perbedaan sebelum dan sesudah keputusan itu dibuat.”

d. Persepsi Pekerja Terhadap Pengembangan Karir

Berkaitan dengan pengembangan karir, seluruh responden menyatakan bahwa jenjang karir merupakan hal yang sangat didambakan oleh semua pekerja tanpa terkecuali, namun tidak semua pekerja bisa mendapat kesempatan tersebut. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh responden (R2):

“....dimana-mana baik di institusi pemerintahan maupun di perusahaan kebutuhan akan gelar dan promosi jabatan selalu menjadi motivasi tersendiri oleh setiap pekerja.”

Promosi kerja atau kenaikan jabatan adalah sesuatu yang sangat mahal dan berharga karena dalam meraihnya harus memenuhi syarat atau kriteria dan beberapa pertimbangan yang perusahaan jadikan sebagai tolak ukur kenaikan jabatan. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R6):

“....perkembangan karir dalam hal ini kenaikan jabatan, pihak manajemen perusahaan mempertimbangkan beberapa hal diantaranya : loyalitas, kinerja, moral, absensi, masa kerja dan lain-lain sebagainya.”

Berdasarkan pernyataan diatas secara tersirat bahwa untuk mendapatkan suatu jabatan di perusahaan ini harus memenuhi kriteria tersebut. Namun menurut beberapa responden yaitu R(1), R(3), R(4), R(5) menyatakan bahwa banyak orang yang memenuhi kriteria tersebut namun tidak jua mendapatkan jabatan di perusahaan ini. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R1):

“....saya merasa bahwa saya telah memenuhi kriteria kenaikan jabatan tersebut, namun selama ini saya belum mendapatkan jabatan. Jadi masalah jabatan tidak lepas dari factor pendekatan dan juga rejeki.”

Profesionalisme pekerja di bidangnya masing-masing dapat dilihat dari kinerjanya dengan mengembangkan bakat dan kreatifitas. Seluruh responden mengungkapkan bahwa perusahaan ini sangat mendukung apabila ada pekerja menyalurkan bakat dan idenya demi kemajuan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R5):

“....bakat yang saya miliki sangat membantu memudahkan saya dalam proses produksi sehingga mencapai hasil yang maksimal.”

Untuk menghasilkan pekerja yang professional demi kemajuan perusahaan, perusahaan mengadakan pelatihan dan pendidikan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R6):

“....perusahaan ini biasa mengadakan pendidikan dan pelatihan dengan bekerjasama pihak atau instansi yang dianggap berkompeten terkait pelatihan yang dilaksanakan.”

“....jenis pelatihannya yaitu pelatihan security, otomotif, SDM, dan pelatihan export-import. Hanya saja pelatihan export-import jarang sekali dilakukan dan

peserta yang mengikuti pelatihan ini adalah pekerja yang dipilih khusus dan cuma dia yang bias melakukan pelatihan ini.”

Meskipun demikian, tidak semua pekerja pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Menurut responden (R3) dan (R4) menyatakan bahwa pekerja yang ikut pelatihan diambil dari perwakilan setiap divisi. Seperti yang diungkapkan oleh (R3):

“...selama saya bekerja di perusahaan ini saya tidak pernah ikut pelatihan, hal ini dikarenakan jarang nya pelatihan yang diadakan perusahaan. Sekalipun ada pelatihan tetapi pelatihan tersebut tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saya.”

Kesejahteraan pekerja sangat dipengaruhi oleh perkembangan karirnya di perusahaan itu sendiri. Kemajuan suatu perusahaan dapat dilihat dari kesejahteraan pekerjanya. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R4):

“...perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan reward kepada karyawan.”

Pernyataan diatas dipertegas lagi oleh responden (R6)

“...untuk kesejahteraan karyawan, perusahaan memberikan tambahan gaji diluar dari gaji pokok. Gaji pokok itu sesuai dengan UMK yang pemerintah buat.”

“...karyawan mendapat bonus lain apabila kinerjanya dianggap memuaskan. Selain itu diberikan pula hadiah pada waktu-waktu tertentu seperti tunjangan hari raya.”

Sedangkan menurut responden (R1), (R3) dan (R5) menyatakan bahwa mereka tidak pernah puas dengan gaji atau intensif yang diberikan kepadanya karena manusia itu tidak pernah ada yang puas kalau berbicara masalah gaji. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R5):

“...gaji saya hanya mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarga dalam sebulan. Jadi habis bulan habis gaji terkadang pula belum habis bulan sudah habis gaji.”

Seperti yang diungkapkan oleh responden (R1):

“...gaji sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena gaji merupakan motivasi tersendiri dari setiap pekerja”

e. Persepsi Pekerja Terhadap Hubungan Interpersonal

Mengenai hubungan interpersonal, responden (R6) dan (R2) menyatakan bahwa sudah terjalin hubungan yang baik sesama pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R6):

“...hubungan interpersonal sesama pekerja di perusahaan ini boleh dibilang harmonis, baik itu secara professional maupun secara emosional.”

Meskipun demikian, responden (R1), (R3), dan (R5) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang menghambat komunikasi sesama pekerja pada saat proses produksi berlangsung sehingga dapat menyebabkan hubungan interpersonal pekerja kurang kondusif seperti yang diungkapkan oleh responden (R3):

“...situasi dan kondisi di tempat kerja saya sangat menghambat komunikasi sesama pekerja, hal ini disebabkan oleh kebisingan di tempat kerja dan kesibukan masing-masing pekerja.”

Hal di atas dipertegas lagi oleh pernyataan responden (R4):

“...kebisingan di tempat kerja dan kesibukan masing-masing pekerja membuat kami jarang berkomunikasi pada saat bekerja sehingga kami merasa jenuh dan bosan.”

Ketika proses produksi berlangsung, semua pekerja sibuk akan beban kerja yang diamanahkan kepadanya. Oleh karena itu tidak ada waktu untuk berkomunikasi terkait masalah diluar pekerjaan apalagi bergurau dengan rekan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R1):

“...beratnya beban kerja membuat saya fokus pada pekerjaan sehingga tidak ada kesempatan untuk bergurau kepada rekan kerja saya.”

Apabila dalam proses produksi ditemukan karyawan yang sedang asyik ngobrol dan bergurau maka akan mendapat teguran yang sifatnya informal. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R2):

“...saya akan menegur langsung apabila saya temukan anggota di factory saya yang sedang bergurau. Hal ini saya lakukan karena saya sebagai penanggung jawab factory berhak melakukan hal itu demi meningkatkan profesionalisme pekerja dan untuk mencapai target yang perusahaan tentukan.”

Pola hubungan dan dukungan baik itu dari atasan maupun rekan kerja bias dikatakan harmonis karena perhatian yang diberikan kepada sesame pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R6):

“...biasa saya temukan ada pekerja yang lagi murung atau kurang bersemangat dalam bekerja, terus saya mengajaknya bicara dan memberinya motivasi sehingga kondisi pekerja tersebut kembali seperti semula.”

Hal di atas dipertegas lagi oleh pernyataan responden (R2):

“...pihak manajemen perusahaan dan HRD selalu memantau proses produksi dan memberikan motivasi, saran dan kritikan yang sifatnya membangun kepada pekerja.”

f. Persepsi Pekerja Terhadap Struktur dan Iklim Organisasi

Struktur dan iklim organisasi dapat dimaknai sebagai cara karyawan memahami lingkungan kerjanya sendiri baik itu dari segi kebijakan maupun teknis pelaksanaannya. Menurut responden (R1), (R3), dan (R5) menyatakan bahwa peraturan di perusahaan ini sangat kaku. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R3):

“...kebijakan yang dikeluarkan perusahaan ini tidak dapat memberikan kepuasan pada pekerja, hal ini disebabkan oleh peraturan yang terlalu kaku sehingga kami bekerja dibawah tekanan.”

“...peraturan yang saya anggap kaku diantaranya waktu untuk cuti hanya 12 hari pertahun dan pemotongan gaji apabila waktu kerja tidak full.”

Akan tetapi berbeda dengan responden (R6) yang mengungkapkan bahwa:

“...peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan saya anggap wajar-wajar saja dan tidak kaku karena peraturan dan kebijakan di perusahaan ini hampir sama dengan peraturan di perusahaan-perusahaan lain dan tidak lepas juga dari peraturan menteri tenaga kerja (PERMENAKER).”

Hal tersebut dipertegas lagi oleh responden (R2) yang mengungkapkan bahwa:

”....setiap pekerja di perusahaan ini menyetujui kontrak kerja yang berisi peraturan dan kebijakan yang harus di sepakatinya terlebih dahulu sebelum bekerja. Jadi secara tersirat peraturan tersebut dianggap tidak membebaninya ketika proses kerja berlangsung.”

Meskipun demikian responden (R4) mengungkapkan bahwa:

“....dalam kontrak kerja yang saya sepakati dulu, mau atau tidak mau harus disepakati supaya kita diterima sebagai karyawan di perusahaan ini walaupun isi dari kebijakan-kebijakan tersebut terlalu berat pengaplikasiannya kelak.”

Dimensi struktur dan iklim organisasi juga mencakup reward. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Beberapa karyawan yang baik prestasinya dalam bekerja akan mendapatkan promosi. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R6):

“....semua karyawan yang berprestasi akan mendapatkan reward yang berupa gaji tambahan dan promosi jabatan. Dengan adanya reward ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan.”

Hal diatas dipertegas lagi oleh pernyataan responden (R2) yaitu:

“....karyawan diberikan kebebasan untuk menyalurkan ide dan bakatnya dalam melaksanakan tugas supaya dapat menunjang profesionalisme dan produktivitas mereka. Apabila hal ini tercapai maka perusahaan akan memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi.

Akan tetapi menurut responden (R1) dan (R5) menyatakan bahwa reward yang diberikan perusahaan kepada pekerja yang berprestasi tidak dapat

memberikan pengaruh yang besar karena dianggap tidak sesuai atau setimpal dengan prestasi yang diperoleh. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R1):

“....reward yang saya terima tidak sesuai dengan harapan sehingga saya menganggapnya hal yang biasa karena tidak dapat memberikan pengaruh terhadap jenjang karir saya.”

Mengenai supervisi atasan kepada pekerja, responden (R1) dan (R5) menyatakan bahwa supervise yang dilakukannya berlebihan sehingga membuat pekerja merasa tidak senang untuk bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R1) yaitu:

“....tingginya tingkat pengawasan di perusahaan ini membuat saya kaku dan terbebani ketika bekerja dan lama-lama bisa membuat pekerja stress.

Mengenai kondisi di tempat kerja, menurut responden (R1), (R2), (R3), (R4), dan (R5) menyatakan bahwa kondisi fisik di ruang produksi tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh responden (R4):

“....tempat kerja saya sangat bising, bersuhu panas, berdebu, berbau sehingga kami tidak betah berada di ruangan. Kondisi yang seperti ini lama-kelamaan bisa membuat saya stres.”

Selain kondisi fisik, kondisi kerja di perusahaan ini khususnya di ruang produksi terlalu kaku. Seperti yang diungkapkan oleh respnden (R3):

“....pada saat proses produksi berlangsung semua pekerja terlihat kaku dan tertekan karena beratnya beban kerja yang harus dicapai.”

B. Pembahasan

Para pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia memiliki tingkat pengetahuan yang baik terkait masalah stres kerja. Stres kerja menurut mereka yaitu gangguan kejiwaan yang bisa menimbulkan penyakit mental yang mengarah pada perilaku yang tidak wajar. Pekerja mampu mandiri dalam mengatasi atau meminimalisir terjadinya stres kerja di tempat kerja seperti ketika waktu istirahat pekerja memaksimalkannya dengan bersantai, bergurau sesama rekan kerja dan menunaikan shalat. Dengan demikian tekanan beban kerja yang berat yang didapat ketika bekerja secara tidak langsung hilang dengan sendirinya sehingga factor resiko terjadinya stres kerja dapat teratasi.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa tidak ditemukan pekerja bagian produksi yang mengalami stres kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental seorang pekerja. Hal ini juga dapat dilihat dari data atau laporan klinik kesehatan perusahaan yang menyatakan bahwa tidak ada pekerja yang mengeluh terhadap gangguan psikis atau kejiwaan yang disebabkan oleh stres ditempat kerja. Kebanyakan dari data klinik kesehatan yaitu masalah penyakit akibat kerja dan atau kecelakaan kerja.

Peranan dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa sebagian informan yang diteliti menyatakan tidak berperan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Hal ini dapat dilihat ketika rapat pimpinan perusahaan yang hanya dihadiri oleh petinggi-petinggi atau pihak manajemen perusahaan dan kepala-kepala devisi serta perwakilan pekerja disetiap factory yang diambil secara

acak. Akan tetapi rapat internal perusahaan terkait pengambilan keputusan tidak seharusnya melibatkan semua pekerja, cukup mengambil perwakilan pekerja yang dianggap berkompeten dibidangnya sehingga mendapatkan hasil yang sesuai.

Setiap pekerja merupakan sumber daya manusia terbesar yang ada di dalam perusahaan, oleh karena itu pimpinan sebagai penanggung jawab tertinggi dalam perusahaan memperhatikan keterlibatan yang lebih adil dalam proses pengambilan keputusan. Pendapat yang lahir dari berbagai pandangan anggota organisasi di masing-masing divisi tentunya menjadi bahan pertimbangan yang baik bagi seorang pemimpin dalam menentukan suatu kebijakan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peranan pekerja dalam organisasi dalam hal ini pengaruh pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia terkait pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan dinilai sangat berperan. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa seorang pekerja yang diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memiliki hasil kerja yang lebih baik dan mengurangi tekanan dalam bekerja. Jadi semakin baik peranan pekerja dalam organisasi maka semakin kecil kemungkinannya untuk mengalami stress kerja di tempat kerja.

Pengembangan karir mencakup promosi jabatan, kesempatan mengembangkan bakat dan kreatifitas, kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan, dan sistem reward. Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada setiap pekerja dengan menetapkan kriteria dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Adapun kriteria dan persyaratan yang

dipertimbangkan perusahaan antarlain dengan melihat loyalitas, kinerja, moral, absensi, masa kerja dan lain-lain sebagainya..

Mengenai kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kreatifitas, perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap pekerja untuk menyalurkan ide terkait pekerjaannya guna meningkatkan prduktivitas kerja. Selanjutnya perusahaan juga mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk menciptakan pekerja yang professional. Adapun pelatihan yang dimaksud yaitu pelatihan security, pelatihan otomotif, pelatihan SDM, pelatihan HRD, dan pelatihan ekspor-impor. Selain itu perusahaan juga sering mengutus beberapa pekerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di luar dari perusahaan. Dalam pengembangan karir, pekerja juga mencari peningkatan pendapatan. Honor atau gaji pekerja di PT Maruki Internasional Indonesia sudah memenuhi standar UMK dan pekerja juga biasa mendapat gaji tambahan selain dari gaji pokok seperti tunjangan hari raya. .

Berdasarkan data diatas diperoleh hasil bahwa pengembangan karir di PT Maruki Internasional Indonesia dinilai efektif pada pekerja. Hal ini terlihat dari pihak perusahaan yang sering meningkatkan potensi dari pekerja ke jenjang yang lebih tinggi yang didasarkan pada hasil penilaian atasan terhadap performa kerjanya, sistem penghargaan berupa pemberian tunjangan dan kesejahteraan yang menjadi hak dari pekerja tersebut telah diberikan perusahaan dengan baik. Pekerja yang merasa puas dengan pengembangan karir yang diperolehnya akan membuat pekerja mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih baik sehingga dapat meminimalisir terjadinya stress kerja pada pekerja.

Hubungan interpersonal pekerja menyangkut masalah pola hubungan kerja serta hubungan emosional antara sesama pekerja dan dari atasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia dinilai harmonis. Hal ini dapat dilihat ketika proses produksi berlangsung pihak manajemen perusahaan dan HRD selalu memberikan motivasi, saran dan kritikan yang sifatnya membangun kepada pekerja bagian produksi.

Pada saat proses produksi berlangsung, semua pekerja di bagian produksi sibuk dengan jobnya masing-masing sehingga sangat jarang ditemukan pekerja yang aktif berkomunikasi apalagi bergurau. Selain itu, kurangnya komunikasi juga disebabkan oleh kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang baik seperti kebisingan, suhu panas, dan debu di ruang produksi. Perusahaan sangat menganjurkan untuk mengurangi komunikasi sesama pekerja, hal ini dilakukan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja yang disebabkan komunikasi sesama pekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dari hasil wawancara juga diketahui bahwa apabila terjadi hubungan interpersonal yang kurang harmonis atau adanya konflik antara dua individu sesegera mungkin diselesaikan secara baik-baik dan kekeluargaan, agar konflik yang terjadi tidak menjadi hambatan pekerja untuk memperoleh tujuan kerja yaitu memajukan perusahaan demi kepentingan bersama.

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal yang baik merupakan motivasi tersendiri pada pekerja serta dapat mengurangi

tingkat kejenuhan dan sangat kecil kemungkinan terjadinya stress kerja di tempat kerja.

Struktur dan iklim organisasi dalam penelitian ini, yaitu peraturan perusahaan yang selama ini dirasakan secara subjektif mengganggu pekerja seperti peraturan yang terlalu kaku, iklim kerja yang tidak mendukung, kesempatan mengembangkan kreatifitas dan supervisi yang berlebihan. Peraturan yang ada di PT Maruki Internasional Indonesia secara umum hampir sama peraturan yang diterapkan di perusahaan lain dan tidak lepas juga dari peraturan menteri tenaga kerja. Meskipun demikian pekerja di bagian produksi menganggap bahwa peraturan di perusahaan ini tergolong kaku, hal ini dapat dilihat dari peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan seperti waktu cuti untuk pekerja hanya 12 hari pertahun, tidak diberikannya kebijaksanaan kepada pekerja yang tidak sempat hadir yang bereujung pada pemotongan gaji. Kondisi yang seperti ini dapat mengancam kebebasan individu, otonomi dan identitas sikap pekerja.

Sepervisi yang berlebihan yang dilakukan pihak manajemen perusahaan membuat pekerja merasa tidak senang untuk bekerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingginya tingkat pengawasan dan intervensi pimpinan kepada pekerja sehingga pekerja merasa ada tambahan beban selain dari beban kerja yang menjadi tugas pokoknya masing-masing.

Kondisi tempat kerja dibagian produksi mengalami perubahan fisik, psikologis, dan emosional pekerja. Perubahan fisik pekerja yang dimaksud antarlain dehidrasi dan sesak nafas yang disebabkan oleh kondisi lingkungan

kerja yang melebihi nilai ambang batas. Tidak hanya itu, kondisi lingkungan kerja yang buruk di ruang produksi juga mempengaruhi psikologi dan emosi pekerja. Struktur dan iklim organisasi yang baik dan mendukung karyawan dapat menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi resiko terjadinya stress kerja pada pekerja.

Gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan yang meliputi variabel peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal serta struktur dan iklim organisasi PT Maruki Internasional Indonesia seluruhnya menunjukkan nilai yang positif sehingga tidak mempengaruhi terjadinya stres kerja yang berdampak negatif. Jadi apabila ditinjau dari variabel penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa jenis stres yang dialami oleh pekerja yaitu eustres yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlakukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Peneliti juga berasumsi bahwa kemungkinan stress kerja yang berdampak negatif terjadi disebabkan oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Peranan pekerja dalam organisasi dalam hal ini pengaruh pekerja bagian produksi terkait pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan dinilai sangat berperan. Semakin baik peranan pekerja dalam organisasi maka semakin kecil kemungkinannya untuk mengalami stress kerja di tempat kerja.
2. Pengembangan karir di PT Maruki Internasional Indonesia dinilai efektif pada pekerja. Pekerja yang merasa puas dengan pengembangan karir yang diperolehnya akan membuat pekerja mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih baik sehingga dapat meminimalisir terjadinya stress kerja.
3. Hubungan interpersonal pekerja bagian produksi PT Maruki Internasional Indonesia dinilai harmonis. Hubungan interpersonal yang baik merupakan motivasi tersendiri pada pekerja serta dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan sangat kecil kemungkinan terjadinya stress kerja di tempat kerja.
4. Struktur dan iklim organisasi PT Maruki Internasional Indonesia dinilai positif dan mendukung. Struktur dan iklim organisasi yang baik dan mendukung karyawan dapat menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi resiko terjadinya stress kerja pada pekerja.

Gambaran stress kerja berdasarkan faktor ekstrinsik pekerjaan yang meliputi variabel peranan dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal serta struktur dan iklim organisasi PT Maruki Internasional Indonesia seluruhnya menunjukkan nilai yang positif sehingga tidak mempengaruhi terjadinya stress kerja yang berdampak negatif. Akan tetapi jenis stres yang dialami oleh pekerja yaitu eustres yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlakukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Peneliti juga berasumsi bahwa kemungkinan stress kerja yang berdampak negatif terjadi disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Pihak perusahaan agar lebih optimal lagi dalam menanggulangi stress kerja dengan melakukan dua pendekatan yaitu : pertama, manajemen stres dimana dengan memberikan pelatihan manajemen stres kepada karyawan. Kedua, perusahaan menggunakan konsultan untuk membantu mengurangi persoalan stres kerja yang ada di perusahaan melalui rekomendasi-rekomendasi yang diberikan.
- b. Pihak perusahaan lebih mengoptimalkan lagi pelatihan dan pendidikan terkait dengan resiko dan bahaya pekerjaan yang merupakan bagian dari kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan, sehingga persepsi terhadap resiko dan bahaya pekerjaan dapat dikurangi dan pekerja dapat bekerja tanpa adanya kecemasan dan ketakutan yang apabila berlangsung

dalam jangka panjang berpotensi menimbulkan penyakit yang berhubungan dengan stres.

- c. Pihak perusahaan disarankan untuk memberikan pemahaman lebih yang mudah dimengerti mengenai masalah upah kerja yang disesuaikan dengan masa kerja, jabatan dalam perusahaan dan kinerja kerja, sehingga dikemudian hari para pekerja tidak akan terbebani dengan pikiran bahwa pendapatannya tidak sesuai dengan jam kerjanya selama ini.

2. Bagi Pekerja

Mencoba menerapkan 5 langkah penanggulangan stres kerja dalam kehidupan sehari-hari, seperti bertakwa kepada Tuhan YME misalnya pekerja lebih rajin lagi mengikuti kegiatan pengajian atau kebaktian yang diadakan oleh perusahaan, sehingga pekerja dapat berpartisipasi dan tidak jauh dari kegiatan keagamaan lainnya yang ada. Mengonsumsi makanan sehat dan bergizi, melakukan olah raga dan rekreasi secara teratur, menghindari rokok dan meminum alkohol serta melakukan pekerjaan sehari-hari dengan perasaan senang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mengikutsertakan variabel–variabel lain yang diduga berhubungan dengan stres kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya.
- Anoraga, Pandji. 1998. *Psikologi kerja*. Jakarta : rineka cipta
- Anoraga, P dan widiyanti, 1993. *Psikologi dalam perusahaan*. Cetakan kedua. Jakarta : pt. Rineka cipta.
- Arief, Maulana. *17 Tips Mengatasi Stress Dalam Hidup dan Tempat Kerja*. <http://ariefmaulana.com>. Diakses Agustus 2012.
- Hartono. 2009. *Spss 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Jimstark, Dinal Chandra. 2007. Skripsi: *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Stres Kerja Bagian Weaving II PT. Batam Textile Industry Ungaran Tahun 2006*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Komalasari, Irma. 2005. Skripsi: *Tinjauan Tingkat Stres pada Pekerja Satuan Usaha Aircraft PT Dirgantara Indonesia Tahun 2005*. Bandung Jawa-Barat. Universitas Indonesia.
- Leila, G.. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Usu Digital Library 2002
- Mojaheri, N. and Nelson. 1999. *Stress Level And Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?*. <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/74.php>. diakses 12 Agustus 2012.
- Munandar, S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Metode penelitian kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Novendra, Very. 1994. Skripsi: *Gambaran Umum Stres Kerja dan Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Pekerja di Balai Yasa Traksi Manggarai*. Universitas Indonesia.

- Rini, J. 2000. *Stres kerja*. http://www.team_e-psikologi.com/www.google.com/. Diakses 19 September 2012.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sabban, Andi Ihsan. 2010. Skripsi: *Gambaran Stres Kerja Pada Karyawan Bank Bri Syariah Cabang Makassar Tahun 2010*. Makassar. UIN Alauddin Makassar.
- Smet, Bart. 1994. *Psikologi kesehatan*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Suma'mur, 1996. *Higene perusahaan dan kesehatan kerja*. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Wahyuningsih, Asetyo. 2007. *Stres akibat kerja*. Jurnal kemas. 3 : 48 – 55.
- Widyasari, Putri. 2005. *stres kerja*. <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/stres-kerja.html>. Diakses 22 Agustus 2012.