

KONDISI DAN FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA KARYAWAN WANITA PT ‘SGS’

LINA HERLINA

Alumni Program Studi Bimbingan dan Konseling FPB Unika Atma Jaya Jakarta
(Email: linakoes65@gmail.com)

Abstrak

Stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja yang memerlukan proses penyesuaian diri. Kondisi tersebut nampak pada ciri-ciri gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Tiga faktor besar yang menjadi sumber penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan, organisasi, dan pribadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi dan faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita di PT ‘SGS’. Subjek penelitian sebanyak 53 karyawan wanita. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen skala penilaian untuk variabel kondisi stres kerja, dengan reliabilitas sebesar 0,98, dan kuesioner untuk variabel faktor penyebab stres kerja. Hasil penelitian pada kondisi stres kerja menunjukkan bahwa sebagian besar (76%) karyawan wanita tidak mengalami stres kerja dan hanya sebagian kecil (6%) mengalami stres kerja. Hasil penelitian pada variabel faktor penyebab stres kerja menunjukkan bahwa sebagian besar (81%) karyawan wanita tidak mengalami penyebab stres kerja, dan hanya sebagian kecil (19%) karyawan wanita mengalami penyebab stres kerja. Saran kepada pihak manajemen agar melakukan program layanan konseling kelompok dan konseling individual agar karyawan lebih memiliki kemampuan menghadapi stres dengan cara yang positif dan konstruktif.

Kata kunci: kondisi stres kerja, faktor penyebab stres kerja

Abstract

Work stress is a condition experienced by employees in a work environment that requires self-adjustment. Work stress conditions manifest in physiological, psychological, and behavioural symptoms. Three main causative factors for work stress are environmental, organizational, and personal factors. The aim of this study was to determine the conditions and causes of work stress in female employees at PT ‘SGS’. Research subjects were 53 female employees. We used a scale instrument to measure work stress condition variables, with a reliability coefficient was 0.98, and a questionnaire to revealed causative factors of work stress. The results show that most female employees (76%) did not experience work stress and only a small proportion (6%) experienced work stress. Then, most female employees (81%) did not experience the causative factors of work stress, and only a small proportion of female employees (19%) did. Suggestions for management: Provide group counseling and individual counseling programs for employees to improve their ability dealing with stress in a positive and constructive way.

Key words: job stress condition, work stress factors

PENDAHULUAN

Peringatan Hari Kesehatan Jiwa Sedunia tahun 2017 mengangkat tema tentang kesehatan jiwa pekerja di tempat kerja. Hasil penelitian Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) diperoleh data bahwa lebih dari 300 juta orang di dunia mengalami gangguan depresi, dan 260 juta orang mengalami kecemasan akibat stres yang disebabkan oleh beban kerja. Menurut Eka Viora (ketua Pengurus Pusat Persatuan Dokter Spesialis Kesehatan Jiwa Indonesia/PP-PDSKJI), tuntutan kerja, waktu kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif menjadi tiga sumber utama penyebab munculnya persoalan yang berhubungan dengan kesehatan mental di tempat kerja. Stres yang dialami di kantor selain mengganggu kesehatan jiwa, juga dapat memengaruhi kesehatan fisiologis dan berdampak timbulnya berbagai macam penyakit yang berhubungan dengan tubuh. Penyakit yang berhubungan dengan fisiologis yang diakibatkan oleh stres dan persoalan kejiwaan ini dinamakan sebagai gangguan psikosomatik. Individu yang mengalami gangguan psikosomatik mengalami sakit pada anggota tubuh, tetapi dokter tidak menemukan adanya suatu gangguan, atau tidak mendapat kesembuhan walaupun telah

melakukan upaya secara medis (Sulaiman, 2017).

Menurut Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat Kementerian Kesehatan RI, penyebab stres di tempat kerja, antara lain disebabkan oleh beban kerja, sistem kerja, dan hal yang berkaitan dengan organisasi (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

Tuntutan pekerjaan diduga menjadi pemicu individu mengalami tekanan-tekanan yang disebabkan adanya ketegangan emosional yang ditunjukkan melalui tanggapan fisiologis, psikologis dan tingkah laku. Menurut Handoko (dalam Martoyo, 1996), gejala yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu yang dapat menimbulkan ketegangan dinamakan stres. Menurut Robbins (1996), pengalaman stres kerja terjadi karena adanya tuntutan penyesuaian diri, baik secara internal maupun eksternal, seperti tekanan-tekanan organisasi yang meliputi tuntutan tugas, peran dalam pekerjaan yang dimainkan dalam organisasi, hubungan antar pribadi, struktur organisasi, manajemen organisasi. Selain itu, faktor pribadi sering dijumpai pada kehidupan karyawan, seperti karakteristik kepribadian individu, masalah ekonomi, atau isu yang berhubungan dengan masalah keluarga. Ketidakpastian lingkunganpun memengaruhi level stres di kalangan karyawan dalam organisasi tersebut.

Stres kerja adalah suatu gejala yang dirasakan oleh pekerja ketika sumber stres berinteraksi dengan karakteristik individu baik secara sendiri ataupun bersama faktor lain yang berdampak pada gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis. Stres yang berlangsung dalam waktu lama dapat menimbulkan gangguan pada sistem kardiovaskuler, jiwa, muskuloskeletal, dan gangguan kesehatan lain. Stres kerja juga dapat menimbulkan kekerasan serta kecelakaan di tempat kerja, menyebabkan ketegangan dalam organisasi seperti, ketidakhadiran, penurunan produktivitas kerja, peningkatan angka cedera dan *turn-over* karyawan (Herqutanto, dkk. 2017).

Jumlah pekerja wanita yang semakin meningkat menunjukkan bahwa peran gender wanita menuntut kesetaraan dalam pencapaian posisi dan karir di dunia pekerjaan. Selain itu, tuntutan ekonomi menjadi salah satu penyebab yang mendasari wanita bekerja. Keberadaan wanita karir merupakan keterlibatan wanita memasuki dunia kerja dan mampu bersaing dengan pekerja laki-laki. Perilaku mandiri secara finansial menunjukkan bahwa pekerja wanita yang telah menikah tidak lagi bergantung pada pasangan hidup. Mereka mampu berbagi dalam mengatur keuangan.

Perempuan berkarir di masa sekarang merupakan hal yang lazim. Perempuan

berkarir tidak saja untuk mendapatkan materi. Seperti halnya laki-laki, seorang perempuan berupaya untuk mengaktualisasikan dirinya. Perempuan ingin terlibat dalam bidang pekerjaan yang memberikan peluang karir lebih maju dan menaikkan kedudukannya pada jabatan yang lebih tinggi (Stefani, dkk. dalam Kumolohadi, 2001). Konflik keluarga dan pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda (*work conflict family*) wanita antara keluarga dan pekerjaan dapat terjadi bila pekerja wanita sulit menyeimbangkan waktu antara kepentingan keluarga dan bekerja. Masalah yang tidak ditangani dengan tepat dan bijaksana, dapat menimbulkan terjadinya stres (Frone, dkk. dalam Akbar, 2017).

Fenomena yang pernah ditemukan peneliti pada beberapa karyawan wanita yang sudah berumah tangga, menunjukkan bahwa mereka mengalami ketegangan emosional ketika berhadapan dengan tuntutan tugas yang mendesak, tuntutan antar pribadi, dan sikap atasan, sehingga dengan sendirinya kondisi tersebut memicu suasana yang tidak menyenangkan. Berdasarkan wawancara dan observasi beberapa pekerja wanita di perusahaan tempat penelitian, subjek mengalami stres kerja karena tuntutan tugas, dan masalah keluarga. Gejala yang tampak yaitu gangguan fisiologis, dan perilaku. Ibrahim (2014), memperoleh data dalam

penelitiannya, bahwa sebagian pekerja mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu berat. Hal ini disebabkan jumlah pekerjaan yang diterima berlebihan dan keterbatasan pengetahuan pada jenis pekerjaan sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya. Selain itu, untuk mencapai target, perusahaan menuntut pekerja menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan. Kondisi ini diduga berpotensi stres kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik menelusuri berbagai fenomena yang terjadi pada pekerja wanita, seperti tantangan yang muncul pada pekerja wanita dengan peran ganda, dan keinginan untuk mandiri secara finansial. Peneliti lebih fokus pada fenomena kondisi dan faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita.

Robbins (dalam Sudarnoto, 2014), menjelaskan bahwa stres merupakan suatu keadaan dinamis yang dialami oleh individu yang berhubungan dengan suatu kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang dihubungkan dengan apa yang diharapkan dan dalam situasi ketidakpastian. Menurut Munandar (dalam Sudarnoto, 2014), individu yang pertama kali mengalami keadaan penuh stres akan mengaktifkan mekanisme pertahanan dalam tubuh: setiap kelenjar akan mengeluarkan atau melepaskan adrenalin, cortisone, dan hormon-hormon lain dalam jumlah besar, serta berbagai perubahan yang

tersinkronisasi berlangsung dalam sistem saraf pusat (tahap *alarm*). Jika sumber terhadap pembangkit stres berlanjut dan badan mampu menyesuaikan, maka akan terjadi perlawanan terhadap sakit. Tubuh memberi respon untuk menahan sumber-sumber pembangkit stres (tahap *resistance*). Namun, jika sumber terhadap stres terus menerus berkelanjutan, maka terjadi penurunan mekanisme pertahanan diri secara perlahan, dan satu dari organ-organ tidak bekerja sewajarnya. Kondisi ini dapat mengarah ke penyakit yang berhubungan dengan badan (*tahap exhaustion*)..

Stres dapat digambarkan sebagai kondisi yang ditandai oleh gejala psikologis berupa ketegangan, kegelisahan atau kekhawatiran yang merupakan simpton stres, yaitu suatu respon untuk mempersepsikan ancaman yang bersifat positif atau negatif (Ivancevich, et.al., 2007). Menurut Luthans (dalam Kaswan, 2017) stres merupakan respon yang mudah menyesuaikan dengan keadaan terhadap kondisi dari luar diri yang dapat menyebabkan gangguan fisik, psikologis, dan/atau sikap pada anggota organisasi.

Menurut Rampersad (dalam Kaswan, 2017), stres berkaitan dengan kesehatan fisik dan mental, dan menurunnya semangat untuk melakukan kreatifitas baru. Selain itu, stres berakibat negatif pada produktivitas. Menurut Gomez, dkk. (dalam Kaswan, 2017), stres

sering berakibat kelelahan karena berbagai tuntutan yang menuntut tenaga dan kesanggupan individu yang dapat dilihat pada kondisi psikologis berupa kelelahan emosional, depresionalisasi, dan menurunnya tingkat prestasi individu. Individu yang mengalami kelelahan yang berlebihan diduga akan merasa takut bekerja, merasa tidak mampu bekerja, memperlakukan rekan kerja dengan kasar, bahkan menarik diri dari organisasi. Rendahnya dukungan sosial dapat memperburuk kondisi individu yang mengalami stres. Menurut Siswanto (2007), stres yang optimal meningkatkan motivasi, semangat, daya tangkap serta persepsi, dan menjadi tenang. Stres yang terlalu rendah membuat individu menjadi mudah bosan, motivasi turun, sering mangkir, dan keletihan. Sebaliknya, stres yang terlalu tinggi berdampak pada gejala psikologis seperti insomnia, mudah marah, meningkatnya kesalahan, dan keraguan. Stres dengan tingkat tinggi dengan periode waktu lama dapat menyebabkan berbagai macam penyakit, seperti hipertensi, serangan jantung, gangguan pencernaan, dan lain-lain.

Menurut Ivancevich, *et.al.* (2007), stresor adalah tindakan, kondisi, atau peristiwa yang menuntut individu secara khusus. Menurut Siswanto (2014), hal yang mengakibatkan stres dinamakan stresor. Stres merupakan dampak dari interaksi antara stimulus

lingkungan dan respon individu. Martoyo (1996), menjelaskan bahwa kondisi-kondisi yang cenderung mengakibatkan stres disebut stresor.

Pendapat Selye (dalam Waluyo, 2013), stresor yang sama dapat dipahami secara berbeda, yaitu sebagai sesuatu yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Respon yang muncul dipengaruhi oleh penilaian kognitif yang beragam pada setiap individu apakah stresor berdampak positif atau negatif. Menurut Sudarnoto (2014), jika individu mampu menghadapi stresor dengan bijak, maka individu telah mampu melakukan adaptasi dengan tuntutan atau tantangan tersebut sehingga berdampak positif dan menambah toleransi terhadap stres. Namun, jika individu belum mampu menghadapi kondisi stres, maka akan mengalami distress yang ditandai berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Menurut Sudarnoto (2014), stres kerja adalah tuntutan dalam lingkungan kerja yang memerlukan proses penyesuaian diri untuk memenuhi tuntutan tersebut. Stres kerja merupakan suatu respon yang mudah menyesuaikan diri dengan keadaan, dihubungkan oleh perbedaan individu, dan/atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang

menempatkan tuntutan psikologis, dan/ atau fisik khusus pada individu. Menurut Gibson, dkk. (1993), stres kerja didefinisikan sebagai suatu tanggapan adaptif dari masing-masing individu dengan berbagai perbedaan dan/atau proses psikologis dari setiap kegiatan individu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respon adaptif yang dilatarbelakangi oleh perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi terhadap tindakan yang menuntut proses psikologis secara berlebihan terhadap individu.

Menurut Robbins, dkk. (2008), pengaruh awal stres ditandai dengan adanya perubahan pada gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

1. Gejala fisiologis

Perubahan fisiologis tampak pada gejala-gejala seperti detak jantung meningkat dan tarikan nafas, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan serangan jantung.

2. Gejala psikologis

Beberapa gejala psikologis ditandai dengan kondisi tegang, cemas, jengkel, jenuh, dan perilaku menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala perilaku

Kondisi stres yang berhubungan dengan perilaku berkaitan dengan perubahan produktivitas kerja, ketidakhadiran, mutasi pegawai, perubahan kebiasaan makan, pola merokok, minum alkohol, gagap dalam

berbicara, serta gangguan pada waktu tidur.

Munandar (2001), berpendapat bahwa stres dapat dilihat melalui gejala-gejala umum yang terjadi pada individu, seperti sulit tidur (somnambulisme), perokok berat, konsumsi minuman keras, mudah tersinggung, perasaan gelisah, khawatir, kesulitan berkomunikasi dalam pengambilan keputusan, dan kelelahan yang panjang.

Individu yang berhasil melalui tahap perlawanan terhadap tuntutan adaptasi tidak akan sampai mencapai tahap kelelahan sehingga tidak mengalami dampak negatif. Stres kadar tertentu dapat mengarahkan atau mendorong individu pada keluaran yang konstruktif atau kinerja yang meningkat. Dampak stres yang bersifat positif, konstruktif dan antusias yang dialami oleh individu dinamakan eustres. Individu yang berhasil dalam menghadapi stres akan memiliki toleransi terhadap stres (*stress tolerance*). Sebaliknya, individu yang tidak berhasil menghadapi tuntutan adaptasi dan mencapai tahap kelelahan akan berdampak negatif pada fisik dan psikisnya. Dampak desktruktif yang dialami individu sebagai stres dinamakan distres (maladaptif). Fenomena distres meliputi gangguan pada otot kerangka, dan organ-organ dalam badan, dan gangguan pada suasana hati (Sudarnoto,

2014). Selye (dalam Munandar, 2001) menyatakan bahwa bila reaksi badan tidak mencukupi, berlebihan, atau salah maka dapat menyebabkan penyakit adaptif (*diseases of adaptation*). Penyakit-penyakit tersebut lebih disebabkan oleh respon adaptif yang kacau dari badan kita daripada oleh hasil yang merusak langsung dari sumber stres, misalnya tekanan darah tinggi, penyakit jantung, alergi, *gastrointestinal ulcers*, dan berbagai jenis gangguan mental lainnya. Syndrome adaptasi umum ini dapat beroperasi pada tingkat yang berbeda-beda, dari subsistem ke keseluruhan organisme.

Handoko (2014), berpendapat bahwa stres selain dapat membantu, stres dapat juga mengganggu prestasi kerja. Stres memiliki potensi mendorong atau merusak kegiatan kerja. Hal ini tergantung tingkat stres yang dimiliki individu. Jika individu tidak mengalami stres, maka tidak ada tantangan kerja, dan prestasi kerja akan cenderung rendah. Prestasi kerja akan cenderung naik apabila stres meningkat karena stres membantu individu untuk mengaktifkan kemampuan dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan. Namun, bila stres menjadi terlalu besar, maka prestasi kerja akan mulai menurun. Hal tersebut disebabkan stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Individu akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sulit mengambil

keputusan, dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah menurunnya tingkat prestasi kerja karena individu menjadi sakit, putus asa, tidak sanggup melakukan pekerjaan, keluar dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Pramesti (2012), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stres terhadap subjek penelitiannya berada pada klasifikasi yang cukup tinggi. Namun, dampak stres kerja memacu karyawan bekerja lebih dinamis. Mereka menunjukkan semangat bekerja lebih giat, lebih baik, lebih cepat tanggap terhadap sesuatu, serta dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Anatan (2007), beberapa faktor penyebab stres sebagai berikut.

- a. Stresor dari luar organisasi (*extra organizational stresor*) mencakup perubahan sosial dan teknologi, perubahan ekonomi dan finansial, kondisi keluarga dan masyarakat relokasi.
- b. Stresor dari dalam organisasi (*organizational stresor*), yaitu strategi dan kebijakan administrasi, desain dan struktur organisasi, proses organisasi, dan suasana lingkungan kerja.
- c. Stresor dari kelompok dalam organisasi (*group stresor*) terjadi karena kurangnya kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan terutama pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan

tugas, munculnya konflik antar pribadi, interpersonal, dan antar kelompok.

- d. Stresor dari dalam diri individu (*individual stressor*) akibat ketidakjelasan peran dan konflik, beban kerja yang terlalu berat, dan pengawasan yang rendah dari penyelia.

Pandangan Robbins, dkk. (2008), terdapat tiga faktor penyebab stres, sebagai berikut.

a. Faktor lingkungan

Faktor-faktor yang menjadi penyebab stres lingkungan meliputi perubahan dalam ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi.

b. Faktor organisasional

Stresor pada organisasional dikelompokkan pada tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi.

c. Faktor Pribadi

Faktor pribadi meliputi persoalan dalam keluarga, masalah ekonomi individual, dan ciri-ciri kepribadian individu.

Hurrell (dalam Munandar, 2011), berpendapat bahwa ada lima faktor besar dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan stres, yaitu faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi.

Munandar (2011), menambahkan dua faktor pencetus stres, yaitu tuntutan dari luar

pekerjaan atau organisasi dan karakteristik individu.

Anatan, dkk. (2009), berpendapat bahwa kaum wanita dalam perspektif *gender*, cenderung lebih mudah mengalami stres dalam lingkungan kerja dibandingkan pria, karena wanita khususnya yang sudah menikah memiliki peran ganda baik dalam perannya sebagai karyawan ataupun dalam rumah tangga. Selain itu, wanita cenderung lebih memiliki perasaan sensitif dibandingkan pria, sehingga *interpersonal conflict* dan *respectively* menjadi pemicu stres pada wanita.

Wanita yang menjalankan dua peran secara bersamaan tidaklah mudah, ibarat satu kaki bertumpu pada pekerjaan di kantor, dan satunya lagi berada dalam urusan rumah tangga. Wanita yang menduduki jabatan tinggi di perusahaan, tentu memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan karena beban kerja yang cukup berat dan dibutuhkan daya juang yang tinggi. Hal tersebut dapat diduga memicu stres kerja. Menurut Stephan dan Stephan (dalam Setyaputri, 2010), wanita yang berperan ganda adalah wanita yang memiliki beberapa fungsi yang harus dijalankan sesuai dengan perannya dalam masyarakat. Setiap fungsinya memiliki hak dan kewajiban serta kekuasaan dan tanggung jawab yang berbeda. Hemas (dalam Setyaputri, 2010), mendefinisikan peran

ganda wanita sebagai wanita yang bekerja di luar rumah tangga, tetapi tidak menelantarkan tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga.

Menurut Sarwono (2014), konflik peran sering ditemukan pada wanita bekerja. Konflik peran ganda merupakan masalah yang disebabkan oleh berbagai tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dirasakan menekan. Tuntutan ekonomi keluarga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja. Mereka menghadapi berbagai peran dalam masyarakat, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita karir. Keinginan wanita untuk menjalankan kedua peran dengan sempurna terkadang mengalami hambatan sehingga dapat menimbulkan konflik. Oleh karena itu, semakin besar konflik peran ganda pada karyawan wanita, maka akan semakin besar kecenderungan stres kerja (Akbar, 2017).

Tripathi (2012), menjelaskan survei yang diselenggarakan oleh Kenexa Rearch Institute, AS, bahwa wanita karir tergolong individu yang mudah terkena stres. Hal tersebut ditimbulkan oleh peran ganda yang dijalankannya. Wanita yang bekerja masih melakukan sebagian besar pekerjaan rumah tangga, bahkan ketika anak-anak sakit, tanggung jawab merawat biasanya jatuh kepada ibu.

Thomas & Ganster (dalam Akbar, 2017) memperoleh data sebesar 38% pria dan 43%

wanita yang sudah menikah, dan bekerja serta memiliki anak mengalami stres kerja akibat konflik pekerjaan-keluarga, dan keluarga-pekerjaan. Hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa tekanan stres kerja berdampak pada ketidakpuasan kerja, tingkat kehadiran yang rendah, penyakit jantung, dan depresi.

Peran non pekerjaan yang paling umum terlibat dalam bentuk konflik adalah pasangan dan orang tua. Beberapa contoh sumber konflik antara pekerjaan dan keluarga diantaranya, tuntutan pekerjaan harian, bekerja sampai larut malam, perjalanan dinas, membawa dan mengerjakan tugas di rumah demi kemajuan karir (Ivancevich, dkk. 2007). Kumolohadi (2001), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan hubungan sosial (dari suami). Terdapat hubungan negatif antara stres dengan dukungan sosial (dari suami). Dukungan dari suami yang semakin tinggi membuat stres semakin rendah. Sebaliknya, jika dukungan dari suami semakin rendah, maka stres akan semakin tinggi.

Terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga cenderung mengarah pada stres kerja karena jika kegiatan pekerjaan melibatkan kehidupan keluarga, maka tekanan muncul akibat keterbatasan waktu yang digunakan untuk pekerjaan lebih singkat dari pada

keluarga. Demikian pula konflik keluarga dan pekerjaan berpotensi terjadinya stres kerja. Hal tersebut berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan lebih banyak dari pada keluarga (Forrest dalam Akbar, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. teknik pengambilan sampel yaitu insidental sampling. Jumlah subjek penelitian sebanyak 53 karyawan wanita di PT 'SGS'. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala penilaian dan kuesioner. Dalam penelitian ini, skala penilaian digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kondisi stres kerja, dan kuesioner untuk mengukur faktor penyebab stres kerja.

Pernyataan skala penilaian dibuat dengan menggunakan teori stres kerja (Robbins, 2008), yang meliputi tiga komponen gejala stres, yaitu komponen perubahan fisiologis. Jumlah pernyataan pada instrumen skala penilaian mengenai kondisi stres kerja sebanyak 74 pernyataan. Subjek penelitian diminta untuk memilih alternatif jawaban yang tersedia dengan membubuhkan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan alternatif jawaban yaitu: Tidak pernah,

Jarang, Kadang-kadang, Sering, dan Selalu. Jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai faktor penyebab stres kerja terdiri dari 18 pertanyaan semi terbuka meliputi komponen faktor lingkungan, organisasi, dan pribadi. Tiap-tiap komponen terdiri atas enam pertanyaan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis uji coba dan data penelitian. Analisis empiris digunakan untuk menguji validitas pernyataan. Instrumen diujicoba terhadap 53 karyawan (uji coba terpakai). Instrumen dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment. Uji reliabilitas menggunakan teknik Koefisien Alpha. Analisis uji validitas pernyataan skala penelitian pada variabel kondisi stres kerja menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dengan jumlah 74 pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dengan teknik koefisien alpha diperoleh sebesar 0,976. Data yang diperoleh dari hasil penelitian diolah dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis deskriptif dengan rumus persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Klasifikasi Kondisi Stres Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat kondisi stres kerja sebagian besar

karyawan wanita di PT 'SGS' berada pada kategori rendah.

Hasil Analisis Komponen dan Indikator Kondisi Stres Kerja

Hasil analisis data pada variabel kondisi stres kerja menunjukkan bahwa sebagian besar (76%) karyawan wanita tidak mengalami gejala fisiologis, tetapi ada sebagian kecil (6%) karyawan wanita mengalami kondisi fisiologis. Pada komponen gejala psikologis, sebagian besar (69%) karyawan wanita tidak mengalami gejala psikologis, dan hanya dialami oleh sebagian kecil (8%) karyawan wanita terhadap gejala psikologis. Demikian juga dengan komponen gejala perilaku, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar (81%) karyawan wanita tidak mengalami gejala perilaku. Namun, hanya dialami oleh sebagian kecil (5%) karyawan wanita terhadap gejala perilaku. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (76%) karyawan wanita tidak mengalami kondisi stres, tetapi hanya sedikit (6%) karyawan wanita yang mengalami gejala stres. Berdasarkan tingkat kondisi stres pada karyawan wanita, diperoleh data sebagai berikut. Tingkat pertama (8%) berada pada gejala psikologis, tingkat ke dua (6%) berada pada gejala fisiologis, dan tingkat ke tiga (5%) berada pada gejala perilaku.

Hasil Analisis Deskriptif Faktor Penyebab Stres Kerja

Hasil analisis data pada variabel faktor penyebab stres kerja menunjukkan bahwa sebagian besar (81%) subjek penelitian tidak mengalami stres akibat kondisi faktor lingkungan, organisasi, dan pribadi. Namun, ada sebagian kecil (19%) subjek penelitian mengalami ketiga faktor penyebab stres kerja tersebut. Data tersebut menunjukkan bahwa faktor lingkungan merupakan faktor penyebab stres yang dominan pada subjek penelitian.

Pembahasan

Hasil analisis data pada variabel kondisi stres kerja, menunjukkan bahwa pada komponen gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku, sebagian kecil karyawan wanita mengalami kondisi stres kerja. Berdasarkan persentase yang diperoleh dari masing-masing komponen, sebanyak 6% mengalami gejala fisiologis, 8% mengalami gejala psikologis, 5% mengalami gejala perilaku. Ciri-ciri dari hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008), bahwa pengaruh awal stres ditandai dengan adanya perubahan pada gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku..

Hasil analisis data pada variabel faktor penyebab stres, menunjukkan bahwa komponen faktor lingkungan, organisasi, dan pribadi menjadi penyebab stres pada sebagian

kecil karyawan wanita. Berdasarkan persentase yang diperoleh pada masing-masing komponen, sebanyak 26% disebabkan oleh faktor lingkungan, 15% disebabkan oleh faktor organisasi, dan sebanyak 17% disebabkan oleh faktor pribadi. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008), bahwa terdapat tiga faktor penyebab stres yaitu, lingkungan, organisasional, dan individual.

Berdasarkan rangkuman variabel kondisi dan faktor penyebab stres kerja menunjukkan bahwa kondisi stres tertinggi nampak pada gejala psikologis dan penyebab stres tertinggi berada pada faktor lingkungan.

Stres kerja yang rendah pada karyawan wanita di PT 'SGS' didukung dengan hasil wawancara tidak terstruktur dengan Kepala *HR Organization Development*. Data tersebut menunjukkan bahwa penerapan fleksibilitas budaya kerja di PT 'SGS' diduga menjadi salah satu kebijakan yang menyebabkan rendahnya tingkat stres kerja pada karyawan wanita. Salah satu fleksibilitas budaya kerja di PT 'SGS' adalah toleransi waktu kehadiran. Menurut Kepala *HR Organization Development*, rata-rata karyawan wanita tiba di tempat kerja di atas jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Selain faktor fleksibilitas waktu kerja, ada dua hal lain yang mendukung, yaitu (1) jaminan kesehatan pada dua lembaga penjamin yaitu, jaminan

kesehatan nasional dan swasta, (2) bonus khusus atas apresiasi prestasi yang telah dicapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pertama, klasifikasi kondisi stres kerja diperoleh data bahwa sebagian besar (79%) karyawan wanita di PT 'SGS' berada pada kategori rendah, dan sebagian kecil (21%) karyawan wanita di PT 'SGS' berada pada kategori sedang.

Kedua, hasil analisis komponen dan indikator variabel kondisi stres kerja diperoleh data sebanyak rata-rata 76% karyawan wanita tidak mengalami kondisi stres kerja, dan hanya 6% mengalami kondisi stres kerja. Kondisi stres tertinggi nampak pada gejala psikologis.

Ketiga, hasil analisis komponen variabel faktor penyebab stres kerja diperoleh data sebanyak rata-rata 81% karyawan wanita tidak mengalami penyebab stres kerja, dan 19% mengalami penyebab stres kerja. Penyebab stres tertinggi nampak pada faktor lingkungan.

Saran-saran

Pertama, kepada Pihak Manajemen PT 'SGS', Jakarta. Kondisi yang perlu diperhatikan saat ini adalah komponen

psikologis dan lingkungan. Pihak manajemen agar melakukan program layanan bimbingan kelompok, konseling kelompok, dan konseling individual. Pendekatan yang dipakai adalah humanistik menggunakan teknik wawancara konseling. Tema-tema yang relevan dalam bimbingan dan konseling kelompok antara lain relasi antarpribadi, cara mengelola dan mengkespresikan emosi dengan tepat, cara mengatasi masalah-masalah pribadi secara profesional. Layanan bimbingan dan konseling bertujuan membantu karyawan wanita membuat pilihan, penyesuaian, dan interpretasi dalam hubungannya dengan situasi tersebut sehingga mereka dapat menemukan konsep dirinya yang lebih positif.

Kedua, kepada karyawan wanita, untuk meningkatkan hubungan antarpribadi dengan atasan ataupun sesama rekan kerja, sebaiknya karyawan wanita melakukan komunikasi asertif dengan atasan ataupun rekan kerja agar menumbuhkan sikap percaya, suportif, dan saling terbuka sehingga tercipta *team work* yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D.A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*. Vol.12, No. 01. Diunduh dari: [https://media.neliti.com/media/publications/177455-ID-konflik-peran-ganda-karyawan-wanita -dan.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/177455-ID-konflik-peran-ganda-karyawan-wanita-dan.pdf)
- Anatan, L., dkk. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, ed. revisi. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J.L., dkk. (1993). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*, Jilid 1, ed.5. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L., dkk. (1996). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*, Jilid 1, ed.8. (Adiarni, N., Terj.). Jakarta: Binapura Aksara.
- Handoko, H.T. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, ed. ke-2. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Herqutanto, dkk. (2017). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer. *Artikel Penelitian*. Vol. 5, No. 1. Diunduh dari: [https://media.neliti.com /media/publications/62345-ID-stres-kerja-pada-perawat-di-rumah-sakit.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/62345-ID-stres-kerja-pada-perawat-di-rumah-sakit.pdf)

- Ibrahim, dkk. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. *Jurnal Al-Sihah : Public Health Science Journal*. Vol. 8, No. 1, hal. 61, 66 Diunduh dari: <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Al-Sihah/article/view/2082>
- Ivancevich, J.M., dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Ed.7, Jilid 1. (G. Gina, Terj.). Jakarta: Erlangga.
- Kaswan (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kumulohadi, R. (2001). Tingkat Stres Dosen Perempuan UIN Ditinjau dari Dukungan Suami. *Jurnal Psikologika*. No.12. Diunduh dari: <http://journal.uin.ac.id/Psikologika/article/view/8391>
- Martoyo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Pramessti, D.N. (2012). *Analisis Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Telekomunikasi Divisi Mobile Advertising)*. (Skripsi) Diunduh dari: <https://lib.atmajaya.ac.id/>
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (1996). *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*, ed.8. Jilid 2. (Pujaatmaja, H., Terj.) Jakarta: Perhallindo
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*, ed.12, Buku 1. (Angelica, D., dkk., Terj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, S.W., & Meinarno, E.A. (2014). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Setyaputri, R.D. (2010). *Faktor-faktor yang mendorong peran ganda wanita di SD Islam Harapan Ibu Jakarta Selatan*. (Skripsi). Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Bahasa, Universitas Katolik Atmajaya, Jakarta. Diunduh dari: <https://lib.atmajaya.ac.id/>

- Siswanto, S. (2007). *Kesehatan Mental: Konsep, Cakupan, dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarnoto, L.F.N. (2014). *Psikologi Organisasi Tinjauan Perspektif Individual*. Jakarta: Percetakan Desa Putera.
- Sulaiman, R.M. (2017). *Infografis: Dampak Stres karena Pekerjaan pada Kesehatan Tubuh*. Diunduh dari: <https://health.detik.com/berita-detik-health/3677347/infografis-dampak-stres-karena-pekerjaan-pada-kesehatan-tubuh>
- Tripathy, P., Bhattacharjee S. (2012). A Study On Psychological Stres Of Working Women. *International Journal of Multidisciplinary Research*. Vol.2 Issue 2, February 2012. Diunduh dari: https://www.researchgate.net/publication/317558474_A_study_on_psychological_stres_of_working_women
- Kementerian Kesehatan RI. (2017). *Tempat Kerja Rawan Bikin Stres*. Diunduh dari: <http://www.depkes.go.id/article/view/17100900008/tempat-kerja-rawan-bikin-stres.html>
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.