Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat

Work Stress Factors in Employees PT. LNK Branch of Stabat

Sri Rachmayani Ritonga* & Syafrizaldi**

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima; 25-02-2019; Disetujui; 23-06-2019; Dipublish: 30-06-2019

*Corresponding author: srirachmayani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT. LNK Cabang Stabat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian model kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Adapun jenis instrumen penelitian ini menggunakan skala guttmant dan instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala stress kerja berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Random Sampling*, dimana pengambilan sampel dengan cara acak. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam analisis faktor diperoleh Faktor tertinggi yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT. LNK Cabang Stabat adalah Hubungan Dalam Pekerjaan 24% dan dilanjutkan dengan pengembangan karir 24%. Faktor kedua yaitu faktor *group stressor* sebesar 15%. Faktor ketiga adalah beban kerja 14% dan *extra organizational* 14 %. Faktor terakhir adalah *individual stressor* sebesar 9 %. Artinya faktor dalam pekerjaan dan faktor pengembangan karir memiliki faktor terbesar yang mempengaruhi stres kerja dan faktor *individual stressor* menjadi faktor paling kecil yang mempengaruhi stres kerja karyawan PT. LNK Cabang Stabat.

Kata Kunci: Stres Kerja

Abstract

This study aims to describe the factors that influence job stress on employees of PT. LNK Branch Stabat. This study uses a quantitative model research method. Data analysis in this study used factor analysis. The type of instrument of this study uses the guttmant scale and the instrument in this study uses the scale of work stress based on factors that influence work stress. The sampling technique uses Random Sampling, where sampling is random. The samples in this study were 78 employees. The results of this study indicate that in factor analysis obtained the highest factor that affects work stress on employees of PT. LNK Branch Stabat is Relationship at Work 24% and continued with career development 24%. The second factor is the Group stressor factor of 15%. The third factor is 14% workload and 14% extra-organizational. The last factor is an individual stressor of 9%. This means that factors in work and career development factors have the biggest factors that affect job stress and individual stressor factors become the smallest factors that affect the work stress of employees of PT. LNK Branch Stabat.

Keywords: Work Stress.

How to Cite: Ritonga S.R. & Syafrizaldi. 2019. Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *Jurnal Diversita*. 5 (1): 37-42.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling utama dalam pengembangan organisasi, sumber daya manusia harus dibentuk secara matang baik fisik, mental dan proses berfikir agar mampu mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kerjasama antara semua unit atau bagian di dalam perusahaan. Tanpa adanya kerjasama sulit bagi perusahaan untuk mencapai sukses. Adapun kiranya dalam pencapaian tujuan tersebut dengan menunjukkan persaingan yang semakin tajam mengharuskan suatu organisasi melakukan usaha peningkatan mutu dan menciptakan keunggulan kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup sumber daya manusia dan perkembangan organisasi.

Dunia kerja terdapat dalam kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam dunia kerja harus diseimbangkan dan diselaraskan agar dapat tetap eksis.

Rivai (2004) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 1998). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, 1996). Ada enam faktor yang menyebabkan stress kerja yaitu: *Ekstra Organizational Stressor*, *Grup Stressor*, *Individual Stressor*, beban kerja, Pengembangan karir, dan Hubungan Dalam Pekerjaan.

Adapun faktor pertama yaitu *Extra Organizational stressor* yang diukur berdasarkan keadaan sosial karyawan yang bekerja. Pada faktor ini karyawan merasa adanya ketidak teraturan antara perannya. *Extra Organizational stressor*

terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.

Setelah itu faktor keduanya yaitu *Group stressors*, untuk mengukur faktor ini di lihat bagaimana karyawan mampu berbaaur dalam lingkungan kerja, menurut Luthans (2006) yang terdiri dari *Group stressors* seperti kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.

Faktor ketiga yang menyebabkan stress kerja pada karyawan yaitu *Individual Stressor* yang diukur dalam kurangnya kejelasan dalam karir karyawan. Beban kerja merupakan faktor keempat yang menyebabkan stress kerja karena karena dalam faktor ini karyawan merasa bahwa jam kerja menjadi salah satu alasan mereka mengalami stress kerja.

Faktor empat adalah Baban Kerja. Menurut Munandar (2011) Beban kerja dalam hal ini terlihat karyawan yang bekerja dengan shift kedua mengalami kelelahan pada keesokan harinya karena pada malam hari mereka harus bekerja full time. Karyawan pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional.

Faktor kelima yang menyebabkan stress kerja yaitu pengembangan karir. Keberhasilan dan kesiapan seseorang untuk bernegosiasi dan membuat keputusan-keputusan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya. Menurut Munandar (2011) Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang

mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang. Tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-unjuk pekerjaan.

Faktor terakhir adalah hubungan dalam pekerjaan mengukur bagaimana sikap yang ditampakkan karyawan kepada rekan maupun pemimpin, menurut Luthans (2006) yaitu: jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya terlihat pada saat menyampaikan suatu laporan pekerjaan karyawan merasa enggan dan menyuruh temannya untuk menemui pimpinan, karyawan terlihat gugup, pucat, dan gemetaran.

Fenomena yang banyak dan sering dijumpai saat ini adalah banyaknya karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang sering terjadi seperti adanya kecemasan dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik atau menunda pekerjaan yang diberikan, sulit berkonsentrasi, dan pelanggaran lainnya. Adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut bisa jadi disebabkan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Pada dasarnya stres kerja mempunyai dampak positif dan juga dampak negatif. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat stres

kerja yang rendah sampai sedang dapat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan daya dorong atau semangat, serta menambah motivasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja (Gibson,1996).

Tingkat stres kerja yang tinggi dan berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak, dan secara potensial berbahaya. Pada tingkat ini, stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, dampak selanjutnya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut (Gibson, 1996).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam kadar tertentu stres juga diperlukan bagi seseorang untuk bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya. Melihat gambaran di atas, maka dapat ditarik bahwa hampir keseluruhan faktor stress kerja ada pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif model deskriptif.

Penelitian ini menggunakan Skala model Guttman. Skala Guttman digunakan untuk mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan Sugiyono (2013). Dalam skala tersebut terdapat aitem-aitem yang disusun berdasarkan enam faktor-faktor stres kerja yang meliputi: 1. *Extra Organizational stressor*, 2.*Grup Stressor*, 3.*Individual Stressor*, 4.Beban Kerja, 5. Pengembangan karir, dan 6. Hubungan

Dalam Pekerjaan (Luthans, 2006 & Munandar, 2011).

Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PT. LNK berjumlah 389 Orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006). Adapun sampel sebanyak 78 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*.

Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Hadi,1986) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya diatas 100 orang, maka dapat diambil antara: 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 20 % dari jumlah populasi.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment*. Kemudian untuk mengetahui berapa besar indeks reliabilitas skala digunakan dengan teknik formula Alpa Cronbach dan untuk mendapatkan gambaran skor faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan PT. LNK Cabang Stabat menggunakan rumus F persen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap 78 karyawan di PT. LNK Cabang Stabat, diketahui bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT LNK Cabang Stabat adalah Hubungan Dalam Pekerjaan 24%

berkontribusi dalam mempengaruhi stress kerja. hubungan dalam pekerjaan menurut Luthans (2006) yaitu: Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya. Faktor kedua adalah pengembangan karir 24% berkontribusi dalam mempengaruhi stress kerja pengembangan karir. menurut Munandar (2011) pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

Kemudian faktor ketiga, *Group stressor* sebesar 15% berkontribusi dalam mempengaruhi stress kerja, *Group stressors*, menurut Luthans (2006) yang terdiri dari *Group stressors* seperti kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup. Faktor empat, adalah beban kerja 14% berkontribusi dalam mempengaruhi stress kerja, menurut Munandar (2011) beban kerja meliputi kategori : Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (wake cyle), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin. Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya

jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

Faktor kelima adalah *extra organizational* 14 % dan faktor terakhir adalah *individual stressor* sebesar 9 % berkontribusi dalam mempengaruhi stress kerja *extra organizational stressor*, menurut Luthans (2006) *Extra organizational stressor* terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.

Pada saat bekerja akan mengalami penurunan, maka pencapaian tujuan juga akan terganggu. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers (2005) bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkatan organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit bahkan mustahil.

Dalam penelitian ini kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah lelah, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kemudian dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini mengenai faktor-faktror stress kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Faktor tertinggi yang mempengaruhi stress kerja pada

karyawan PT. LNK cabang Stabat adalah hubungan Dalam Pekerjaan 24% berkontribusi dalam mempengaruhi stress kerja.

Faktor selanjutnya yang merupakan faktor tertinggi yaitu pengembangan karir 24% berkontribusi dalam mempengaruhi stress kerja. Faktor ketiga yaitu faktor *Group stressor* sebesar 15% berkontribusi dalam mempengaruhi stress kerja. Faktor keempat adalah beban kerja 14% berkontribusi dalam mempengaruhi stress kerja dan Faktor kelima selanjutnya *extra organizational* 14 %. Faktor terakhir adalah *individual stressor* sebesar 9 % berkontribusi dalam mempengaruhi stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gibson. (1992). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- _____. (1996). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, S. (1986). Metode Riset. Yogyakarta : Andi Offset.
- Luthans, Fred. (1998). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- _____. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Munandar. (2011). Budaya Organisasi. Gramedia. Jakarta.
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Steers, Richard M. (2005). Terjemahan: Magdalena J., Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.