

**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRESS KARYAWAN PADA PT WILMAR
CAHAYA INDONESIA, TBK DI PONTIANAK**

Novita sari

Email: Novita1717@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor penyebab stres karyawan pada PT Wilmar Cahaya Indonesia, Tbk. di Pontianak dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi kepustakaan. Penarikan sampel menggunakan sample random sampling dengan jumlah sampel 100 responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan skala likert melalui hasil pengumpulan kuesioner yang dibagikan atau disebarkan kepada responden sesuai kriteria yang ada, dan data tersebut diolah dan dianalisis serta disajikan dengan tabulasi yang kemudian dicari persentasenya untuk mendapatkan suatu kesimpulan dari penyebab stres karyawan pada perusahaan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah penyebab stres di luar bekerja karena masalah keuangan hasil ini mendapatkan skor tertinggi 4,7 berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Saran penulis adalah perusahaan perlu memperhatikan beban kerja karyawan dan perusahaan perlu memperhatikan kompensasi karyawan.

KATA KUNCI: Stress

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering menjumpai orang yang mengalami stres, stres tersebut tidak hanya dalam kehidupan sosial maupun ekonominya saja tetapi juga dalam bekerja. Pekerjaan yang terlalu sulit serta keadaan sekitar yang melelahkan juga akan dapat menyebabkan stres dalam bekerja.

Stres merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap masing-masing manusia, terutama di dalam kehidupan berkarya. Stres yang harus diatasi oleh karyawan itu sendiri tanpa bantuan orang lain, baik campur tangan para pekerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Stres yang merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Masalah yang tidak dapat diatasi dengan baik dan segera akan berakibat buruk hingga berkepanjangan, bahkan ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya bekerja.

Seseorang yang memiliki gejala tersebut akan mudah dilihat dari perilakunya yang tidak biasa atau tidak normal, seperti gugup, tegang, selalu cemas, canggung, gangguan pencernaan, muka pucat, tidak bersemangat dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala tersebut dapat membuat seseorang hilang kendali bahkan bisa merokok secara

berlebihan, sikap yang tidak bersahabat, putus asa, mudah marah-marah dan bersifat agresif.

Stres kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Sumber stres tidak hanya berasal dari pekerjaan melainkan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai macam masalah yang dapat timbul baik dalam beban kerja yang terlalu berat, desakan waktu, kurangnya informasi dan umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.

Sumber stres dari luar pekerjaan seperti, masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal dan itu adalah merupakan beberapa contoh stres.

Masalah yang tidak dapat diatasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan prestasi kerja, tetapi dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Pertama, kemampuan mengatasi stres itu sendiri dan setiap orang memiliki daya tahan yang tinggi dan rendah dalam mengatasi masalah stres. Bagi yang memiliki daya tahan tinggi ia mampu mengatasi sendiri stresnya, tetapi bagi yang memiliki daya tahan rendah orang ini tidak mampu menghadapi stres tersebut dan jika berkelanjutan akan mengganggu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak selesai. Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu apabila di dalam bekerja tidak memiliki stres, karyawan tidak akan merasa ditantang dengan resiko yang ada. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki prestasi dan kemampuan kerja yang baik harus diberi tantangan dalam bersaing untuk mendapatkan apa yang ingin mereka capai dalam berkarir.

KAJIAN TEORITIS

Stres atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai “tekanan batin”, para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan organisasi. Berbagai penyebab stres kiranya sudah banyak kita ketahui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Menurut Handoko (2001: 200): “Stres dalam bekerja memang tidak dapat dihindari baik di dalam maupun di luar perusahaan. Pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.”

Menurut Rivai (2011: 1008):

“Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, panik, perasaan gemuruh dan kemurungan yang hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada karyawan berkembang sebagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa merasakan gugup dan merasakan kekhawatiran kronis.” Ada penyebab-penyebab stres ‘*off the job*’ dan cara mengelola stres kerja misalnya:

1. Kekhawatiran finansial.
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah-masalah fisik.
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian).
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Cara mengelola stres kerja:

Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penyalahgunaan obat-obatan di tempat kerja, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi atau seperti tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk , mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Program penanggulangan stres dapat ditawarkan atas dasar yang luas pada perusahaan. Beberapa program memusatkan perhatian pada masalah-masalah tertentu: program penanggulangan masalah alcohol dan penyalahgunaan obat-obatan, relokasi pekerjaan, penyuluhan karier dan sebagainya.

Menurut Fahtoni (2006: 130):

“Stres karyawan merupakan beban yang akan ditanggung dalam menyelesaikan masalah-masalah di dalam perusahaan. Stres karyawan timbul akibat keputusan kerja tidak terwujud. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh seorang pemimpin, agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak dapat relaks atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif (kerja sama).” Ada 6 faktor penyebab stres pada karyawan:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang adil dan wajar.
4. Konflik antara pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja.

5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lainnya.

Menurut Asnawi (2002: 75)”

“Masalah stres ketika kadarnya meninggi kita dapat mengalami “stress” sebenarnya orang stres tidak sedang dalam kondisi stres, orang yang sedang dalam kondisi senang pun bisa mengalami stres, misalnya saja saat kita mengalami promosi jabatan, saat kita sebentar lagi ada akad nikah, sewaktu-waktu kita bisa mengalami stres, misalnya saja saat kita mengalami keterkejutan yang tidak kita angan-angankan sebelumnya. Namun secara umum dapat dianut prinsip yang beranggapan bahwa stres terjadi ketika tubuh menghadapi atau beradaptasi dengan situasi yang berubah, baik maupun buruk. Situasi apa saja yang menimbulkan deviasi yang mencolok dari keadaan normal akan menimbulkan stres.

Menurut Martoyo yang dikutip Handoko (2007: 159):

“Suatu kondisi ketegangan emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.” Ada dua penyebab faktor stres, seperti “*on the job stres* dan *off the job stres*”
On the job stress, penyebab stres karyawan di dalam bekerja:

- a. Beban kerja yang berlebihan, Setiap hari karyawan harus menyelesaikan tugas yang menumpuk yang tidak sewajarnya.
- b. Tekanan atau desakan waktu, Suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan, misal (dalam waktu yang diberikan adalah tiga hari, agar pekerjaan selesai karyawan harus bekerja lembur).
- c. Kualitas supervisor, memberikan pengarahan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, misal (pengarahan yang diberikan pimpinan kepada karyawan).
- d. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, seperti imbalan yang dirasakan tidak adil terhadap jerih payah yang dikerjakan oleh karyawan.
- e. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab. Seseorang yang memiliki hak untuk melakukan sesuatu tetapi tidak mempunyai hak untuk melaksanakan tanggung jawab orang lain.
- f. Frustrasi, keadaan emosional dan perilaku yang tidak terkendalikan dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membahayakan orang lain.
- g. Konflik antarpribadi dan antarkelompok, Konflik antarpribadi seperti karyawan satu sama lain saling menyalahkan atas tanggung jawab yang diberikan, Antarkelompok seperti kelompok satu dan kelompok dua saling memberikan pendapat yang berbeda.
- h. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, Perbedaan visi dan misi antara perusahaan dan karyawan.
- i. Berbagai bentuk perubahan, misalnya perubahan jabatan, perubahan organisasi.

Oh the job stress, penyebab stres karyawan di luar bekerja:

- a. Kekhawatiran finansial, Ketakutan akan keuangan yang tidak terpenuhi, misal (Gaji karyawan yang terlalu rendah).
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, anak membuat masalah disekolah atau anak sakit.

- c. Masalah-masalah fisik, seorang karyawan yang mungkin membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain yang memiliki postur tubuh yang lebih bagus.
- d. Masalah-masalah perkawinan (misalnya perceraian).
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, Perubahan seperti sering banjir, hal tersebut membuat karyawan stres.
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya, kematian anak/sanak keluarga dan sebagainya).

Menurut Hariandja (2002: 306) “Gejala Stres sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya, oleh para ahli dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: gejala fisik, gejala psikologis, gejala kepribadian.”

Menurut Martoyo (2007: 161):

“Reaksi seseorang terhadap suatu stres bermacam-macam tergantung pada kemampuan pengendalian diri dari individu-individu yang bersangkutan. Ada beberapa reaksi terhadap stres, seperti murungsedih seakan-akan tidak ada jalan keluar yang dapat ditembus dalam mengatasi stres, tenang (*calm*) dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus, dingin tidak peduli dan tidak ambil pusing meskipun dirasakan ada stres, agresif dan bereaksi cepat dalam upaya mengatasi stres tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.”

Menurut Fahtoni (2006: 306):

“Faktor penyebab stres pada karyawan, seperti beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang adil dan wajar, konflik antarpribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lainnya. Untuk mengatasi stres tersebut dilakukan dengan pendekatan kejiwaan dan konseling. Sedangkan yang disebut konseling adalah konseling pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut, agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membantu orang-orang menjadi efektif dalam memecahkan masalah.”

Menurut Sutrisno (2009: 3):

“Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.”

Menurut Mondy (2008: 5):

“Sumber daya manusia merupakan satu-satunya faktor produksi terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, karena manusia sebagai sumber daya

ekonomi dan makhluk sosial, pengembangan sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia utama diantaranya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.”

Menurut Sutrisno (2009: 111): “Manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang.”

Menurut Sutrisno (2009: 7):

“Fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Fungsi operasional seperti, pengadaan, perkembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Fungsi yang ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.”

Menurut Hariandja (2002: 309):

“Stres berkepanjangan tidak baik bagi seseorang apalagi tidak dapat mengatasinya. Cara mengatasi stres ada beberapa pedoman untuk menanggulangi stres, seperti mengelola waktu dapat membagi waktu dalam masalah pekerjaan dan pribadi, latihan fisik melatih diri agar tidak gugup dan bias mengendalikan emosi, relaksasi suatu kegiatan positif yang dapat memberikan rasa nyaman dan puas, terbuka pada orang lain dalam hal mau bercerita dan pengalaman, kecepatan sendiri dalam menyelesaikan masalah dengan cepat dan dapat mengembalikan suasana hati dan pikiran yang positif. Kegiatan-kegiatan personalia untuk menanggulangi stres adalah menangani penyebab-penyebabnya, merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, memperbaiki kemampuan dan komunikasi yang lebih baik.”

Menurut Hadari (2011:351): “Seseorang hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan. Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan.”

Menurut Arikunto (2006: 134): “Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 persen atau 20-25 persen atau lebih.”

Menurut Riduwan (2010:38):

“Skala Likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Dengan menggunakan skala likert, maka variable yang akan di ukur dijabar menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel

kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden.”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi kepustakaan. Penarikan sampel menggunakan sample random sampling dengan jumlah sampel 100 responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan skala likert melalui hasil pengumpulan kuesioner yang dibagikan atau disebarkan kepada responden sesuai kriteria yang ada, dan data tersebut diolah dan dianalisis serta disajikan dengan tabulasi yang kemudian dicari persentasenya untuk mendapatkan suatu kesimpulan dari penyebab stres karyawan pada perusahaan tersebut.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini penulis akan menguraikan hasil penelitian yaitu dengan menguraikan hasil tanggapan responden yang terhadap dua penyebab stres di dalam bekerja dan di luar bekerja, ada Sembilan faktor penyebab stres di luar bekerja dan ada enam penyebab stres di luar bekerja.

TABEL 1
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

A. Pertanyaan penyebab stress di dalam bekerja	Tanggapan
1. Perusahaan ini memberikan beban kerja yang berlebihan.	3,99
2. Perusahaan ini selalu memberikan tekanan atau desakan waktu didalam bekerja.	4,3
3. Pengawasan yang diberikan membuat saya tertekan	3,98
4. Imbalan yang saya terima tidak sesuai dengan jerih payah yang saya rasakan	3,7
5. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.	3,81
6. Frustrasi di tempat kerja menyebabkan perilaku saya tidak terkendali.	4,2
7. Di perusahaan ada konflik hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja.	4,08
8. Nilai-nilai (visi dan misi) yang saya miliki tidak sejalan dengan nilai-nilai (visi dan misi) perusahaan	3,87
9. Adanya perubahan mendadak yang terjadi di perusahaan sehingga saya sulit menyesuaikan diri	3,82
Rata-rata	3,97
B. Pertanyaan penyebab stress di luar bekerja	
1. Masalah keuangan yang tidak terpenuhi mengakibatkan ketegangan bagi saya	4,7

2. Masalah yang bersangkutan dengan anak mempengaruhi konsentrasi bekerja saya.	4,39
3. Saya minder dengan penampilan fisik saya	4,12
4. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal tidak mempengaruhi aktivitas saya bekerja.	3,91
5. Masalah pribadi(misalnya ada keluarga yang meninggal)akan membuat saya stress.	4,6
6. Masalah perkawinan (misalnya: perceraian) akan menurunkan konsentrasi kerja saya.	4,57
Rata-rata	4,38

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel di atas, penyebab stres di dalam bekerja di mana tekanan dan desakan waktu menunjukkan hasil 4,3 sedangkan penyebab stres di luar bekerja terhadap masalah keuangan menunjukkan hasil 4,7. Karyawan lebih merasakan stres di luar bekerja di bandingkan di dalam bekerja, karena penyebab stres di luar bekerja lebih memberikan dampak dan beban yang besar terhadap karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, tanggapan responden terhadap PT Wilmar Cahaya Indonesia, Tbk. di Pontianak mengenai penyebab stres di dalam bekerja, faktor yang dominan adalah tekanan dan desakan waktu di dalam bekerja sebanyak 4,3.
2. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, tanggapan responden terhadap PT Wilmar Cahaya Indonesia, Tbk. di Pontianak mengenai penyebab stres di luar bekerja dan faktor yang dominan adalah masalah keuangan sebanyak 4,7.
3. Antara kedua faktor penyebab stress di dalam dan di luar bekerja yang lebih dominan adalah faktor di luar bekerja yang dominan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan beban kerja karyawan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* edisi revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, Sahlan. 2002. *Teori Motivasi*, edisi pertama. Jakarta: Studia Press.
- Fathoni, Abdurrahmat H. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hadari, Nawawi H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedelapan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasan, Iqbal M. 2002. *Pokok-pokok Materi Statistik 1*, edisi kedua. Jakarta: Grafika Offset.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima. Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi sepuluh. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*, edisi ketujuh. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*, edisi kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, edisi ketiga belas. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Kencana.