

## **FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA KARYAWAN PT LIGO MITRA JAYA DI PONTIANAK**

**Epi Handayani**

Email: [epiepihandayani@gmail.com](mailto:epiepihandayani@gmail.com)

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja apakah yang paling dominan pada karyawan PT Ligo Mitra Jaya di Pontianak . Metode penelitian yang penulis gunakan adalah berupa wawancara, kuesioner dan studi dokumenter. Teknik analisis data menggunakan alat analisis kuantitatif berupa statistik deskriptif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari 152 responden dari jumlah populasi secara keseluruhan karyawan yang dihitung dengan menggunakan Skala Likert. Responden atas kuesioner akan memetakan dominasi faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan PT Ligo Mitra Jaya di Pontianak adalah stres kerja yang bersumber dari faktor-faktor kualitas supervisi yang jelek, Iklim politis yang tidak aman, Frustrasi, Berbagai bentuk perubahan, Kemenduaan Peranan, Umpan balik yang tidak memadai, Tekanan dan desakan waktu, dan Beban kerja yang berlebihan.

**KATA KUNCI:** Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan selalu berupaya guna mencapai produktivitas yang tinggi dan selalu berusaha untuk mempertahankan produktivitas dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas perusahaan, di antaranya: uang, mesin, metoda, waktu, manajemen pemasaran, bahan baku dan sumber daya manusia.

Dalam organisasi tentu mempunyai berbagai faktor-faktor sumber daya manusia yang perlu dipertahankan dalam meningkatkan produktivitas kerja karena adanya pengetahuan dan kesadaran di dalam diri setiap manusia atau tenaga kerja bagi organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, karena manusia sebagai sumber daya ekonomi dan manusia sebagai makhluk sosial. Manusia merupakan makhluk yang dinamis, penuh cinta, rasa, dan karsa. Manusia bukan hanya memerlukan kebutuhan materi tetapi juga penghargaan dan pengakuan. Para manajer menyadari bahwa produktivitas jangka panjang sangat tergantung pada dedikasi dan komitmen dari para pekerja perusahaan.

Banyak hal yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan dan prestasi kerja seorang karyawan adalah tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres,

kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomi, teknis dan keprilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas menjadi sangat penting, karena fungsi-fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi permasalahan.

### **KAJIAN TEORITIS**

Dalam kehidupan suatu organisasi, manusia memang memegang peranan penting untuk mengambil suatu keputusan dan menentukan keberhasilan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Karyawan berperan sebagai makhluk sosial yang merupakan aset utama bagi setiap perusahaan, karena mereka adalah merupakan perencana, pelaksana, pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan adalah sebagai pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, yang mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Stres adalah bagian dari reaksi dan penafsiran manusia terhadap suatu kejadian didalam situasi tertentu. Dan tidak semua situasi stres itu buruk sebagian juga harus diundang untuk dapat menimbulkan kesenangan atau untuk memotivasi dalam pencapaian suatu tujuan.

Dalam suatu kegiatan sehari-hari karyawan menghadapi berbagai macam masalah, dan mereka juga mengalami kesedihan emosional. Ini akan mengakibatkan karyawan merasa kelelahan, ketegangan dan kehilangan semangat kerja. Ada beberapa bentuk kesulitan yang sering terjadi diluar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan itu selalu berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, hal ini akan memengaruhi prestasi kerja pada karyawan, sehingga masalah ini harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen.

Pimpinan atau manajer personalia harus dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik kepada karyawan agar stres kerja yang dialami karyawan dapat diatasi dengan baik. Banyak ahli mendefinisikan manajemen personalia. Menurut French, seperti yang dikutip oleh Handoko (2001: 3): “Manajemen Personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.”

Menurut Flipppo, seperti yang dikutip oleh Handoko (2001: 3): “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Menurut Handoko (2001: 4): “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.” Menurut Kiggundu, seperti yang dikutip oleh Sulistiyani dan Rosidah (2003: 11): “Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.”

Menurut Umar (2005: 3): “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2001: 200): “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.” Menurut Fraser, seperti dikutip oleh Anoraga (2014: 112): “Stres timbul setiap kali karena perubahan adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia-mesin dan lingkungan.” Menurut Fahmi (2014: 256): “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”.

Menurut Robbin, seperti yang dikutip oleh Badeni (2014: 62): “Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai yang tidak pasti dan penting”. Menurut Keith Davis, seperti yang dikutip oleh Badeni (2014: 62): “Stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran /mental maupun fisik.”

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan terjadinya stres disebut *stressors*. Meski stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi para karyawan. Dalam istilah biologi, respon terhadap stres mengikuti sebuah pola yang dikenal dengan sebutan sindrom Adaptasi Umum. Sindrom

Adaptasi Umum (*General Adaptation Syndrom-GAS*) adalah sebuah respon fisiologis pada sebuah *stressors*, yang dimulai dengan sebuah respon tanda bahaya, berlanjut pada perlawanan, dan dapat berakhir dalam kelelahan jika *stressors* berlanjut melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasi.

Menurut Griffin (2004: 20) Penyebab-penyebab stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat di kelompokkan ke dalam 4 kategori:

1. Tuntutan Tugas.
2. Tuntutan Fisik.
3. Tuntutan Peran.
4. Tuntutan Interpersonal.

Menurut Handoko (2001: 201) kondisi-kondisi kerja yang dapat menyebabkan stres bagi para karyawan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisi yang jelek.
4. Iklim politis yang tidak aman .
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung –jawab.
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
8. Frustrasi.
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
11. Berbagai bentuk perubahan.

Menurut Handoko (2001: 201) stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan "*off-the-job*" yaitu:

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

Menurut Siagian (2015: 301):

“Sumber stres digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. sumber stres yang berasal dari pekerjaan seperti beban yang terlalu berat, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, penyeliaan yang kurang baik, desakan waktu, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antar karyawan dengan pihak

lain diluar dan didalam kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian. Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, dan kecelakaan.”

Stres adalah merupakan suatu yang pernah dialami setiap manusia yang hidup didunia ini. Menurut Handoko (2001: 203) mereka mengategorikan orang-orang dalam pola perilaku stres yang dinamakan Tipe A dan Tipe B:

1. Orang-orang tipe A adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar-standar tinggi dan meletakkan diri mereka dibawah tekanan waktu yang ajeg(konstan).
2. Orang-orang tipe B adalah lebih relaks dan tidak suka menghadapi “masalah” atau “*easygoing*”. Mereka menerima situasi-situasi yang ada dan bekerja di dalamnya, serta tidak senang bersaing.

Menurut Tunggal (2002: 279): “Pertama-tama, orang tersebut perlu mengenal terlebih dahulu apakah stres tersebut itu.” Pelajari kemampuan diri untuk menanggulangi stres dan melakukan adaptasi, serta temuan sejauh mana mereka dapat mentolerir stres.

Menurut Tunggal (2002: 284) banyak cara untuk mengatasi stres, yaitu antara lain:

1. Mengatasi sendiri.
2. Meminta bantuan non profesional, seperti teman, kolega, suami/istri, atau keluarga.
3. Membentuk kelompok yang terdiri dari orang-orang yang khusus berkumpul untuk saling memberi pertolongan.
4. Meminta bantuan profesional seperti psikiater, rohaniwan, penasehat.
5. Psikiater / psikolog.
6. Obat dengan resep dokter/psikiater.

Penyebab umum pada stres kerja bagi banyak pekerja adalah supervisor (atasan), salary (gaji), *security* (keamanan), dan *safety* (keselamatan). Program konseling adalah salah satu cara yang paling efektif untuk membantu karyawan dalam menghadapi stres. Menurut Handoko (2001: 204): “Konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok untuk membuat karyawan tersebut agar dapat menagani masalah secara baik”. Program konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah-masalah mereka.

Fungsi-fungsi konseling , yaitu:

1. Pemberian Nasehat.
2. Penentrman Hati.

3. Komunikasi.
4. Pengenduran Ketegangan Emosional.
5. Penjernihan Pemikiran.
6. Reorientasi.

Tipe-tipe konseling , yaitu:

1. *Directive Conserling*.
2. *Nondirective Conserling*.
3. *Coorpdirective Conserling*.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan mengambil objek penelitian terhadap karyawan PT Ligo Mitra Jaya di Pontianak yang beralamat di jalan Gajah Mada No.176-177 Pontianak. Sampel yang diambil adalah karyawan yang bertanggung jawab kepada supervisor.

Menurut Sugiyono (2004: 11): “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.”

## **PEMBAHASAN**

Objek dari penelitian ini adalah karyawan dari PT Ligo Mitra Jaya di Pontianak. Faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan meliputi stres yang bersumber dari beban kerja yang berlebihan, tekanan dan desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perubahan. Dari hasil tanggapan responden dapat dilihat dari Tabel 1 sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**PT LIGO MITRA JAYA DI PONTIANAK**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN**

No	Pernyataan	Tanggapan
A	Beban Kerja yang Berlebihan	
1.	Saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,53
2.	Dengan adanya beban kerja yang berlebihan, saya merasa tertekan.	3,93
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,73</b>
B.	Tekanan Dan Desakan Waktu	
1.	Pekerjaan yang saya lakukan mendapat tekanan dari atasan.	3,57
2.	Waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	3,90
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,74</b>
C.	Kualitas Supervisi yang Jelek	
1.	Pengawasan dari atasan mengganggu konsentrasi bekerja.	4,03
2.	Pengawasan dari atasan tidak memadai.	4,90
	<b>Rata-rata</b>	<b>4,47</b>
D.	Iklim Politis yang Tidak Aman	
1.	Gaji yang diberikan perusahaan tidak adil.	4,10
2.	Kesempatan promosi jabatan tidak adil.	3,83
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,97</b>
E.	Umpan Balik yang Tidak Memadai	
1.	Atasan tidak peduli dengan masalah dan kesulitan saya dalam bekerja.	4,27
2.	Rekan kerja tidak peduli dengan hasil kerja saya.	3,23
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,75</b>
F.	Wewenang yang Tidak Mencukupi	
1.	Saya tidak diberikan wewenang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan saya.	3,33
2.	Saya tidak diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan.	3,30
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,32</b>
G.	Kemenduaan Peranan	
1.	Saya mendapatkan perintah yang berbeda-beda dari atasan yang berbeda.	3,35
2.	Saya berperan ganda dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,00
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,68</b>
H.	Frustrasi	
1.	Saya Frustrasi dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	4,07
2.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.	3,53
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,80</b>
I.	Konflik Antar Pribadi dan Antar Kelompok	
1.	Saya mengalami konflik dengan sesama rekan kerja.	3,67
2.	Hubungan saya dengan atasan tidak baik.	3,30
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,49</b>
J.	Perbedaan Antara Nilai-nilai Perusahaan dan Karyawan	
1.	Nilai yang saya pegang berbeda dengan nilai perusahaan.	3,37
2.	Saya merasa tidak cocok dengan nilai perusahaan.	3,60
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,49</b>
K.	Berbagai Bentuk Perubahan	
1.	Saya merasa tertekan dengan perubahan susunan jabatan.	3,83
2.	Rotasi pekerjaan membuat saya merasa tertekan.	3,90
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,85</b>

Sumber: Data olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 1 memperlihatkan bahwa kualitas supervisi yang jelek merupakan faktor yang sangat dominan yaitu nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,47 dari sebelas faktor-faktor lainnya berdasarkan tanggapan dari responden, karena kualitas supervisi yang jelek membuat karyawan bekerja dengan tidak baik. Iklim politis yang tidak aman merupakan faktor yang dominan dengan nilai rata-rata 3,97 dilihat berdasarkan tanggapan dari responden, karena iklim politis yang tidak aman membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Berbagai bentuk perubahan merupakan faktor yang dominan dengan nilai sebesar 3,85 dilihat berdasarkan tanggapan dari responden, karena berbagai bentuk perubahan yang ada pada perusahaan membuat karyawan sulit untuk menyesuaikan diri. Frustrasi merupakan faktor yang dominan dengan nilai rata-rata sebesar 3,80 dilihat berdasarkan tanggapan dari responden, karena frustrasi yang dialami karyawan pada saat bekerja dapat mengganggu konsentrasi kerja. Tekanan dan desakan waktu merupakan faktor yang dominan dengan nilai rata-rata sebesar 3,74 dilihat berdasarkan tanggapan dari responden, karena dengan adanya tekanan dan desakan waktu dari atasan membuat karyawan merasa tertekan. Umpan balik yang tidak memadai merupakan faktor yang dominan dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 dilihat berdasarkan tanggapan dari responden, karena karyawan merasa kesulitan dalam bekerja. Beban kerja yang berlebihan merupakan faktor yang dominan dengan nilai sebesar 3,73 dilihat berdasarkan tanggapan dari responden, karena beban kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa lelah dan stres. Sedangkan wewenang yang tidak mencukupi dengan nilai rata-rata sebesar 3,32, konflik antar pribadi dan antar kelompok dengan nilai rata-rata sebesar 3,49, dan perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,49 dilihat berdasarkan tanggapan dari responden, karena tidak menyebabkan stres kerja pada karyawan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang analisis faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan PT Ligo Mitra Jaya di Pontianak terhadap tiga puluh responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Beban kerja dan desakan waktu dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka akan sulit untuk menyesuaikan diri dengan kemampuan yang mereka miliki.
  - b. Iklim politis yang tidak aman dan pengawasan dari atasan yang sangat ketat membuat karyawan kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan. Gaji dan upah adalah salah satu yang menyebabkan karyawan menjadi stres, karena gaji yang diterima tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari.
  - c. Pimpinan perusahaan yang jarang memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap karyawannya.
  - d. Pekerjaan yang berat dan berlebihan sering membuat karyawan merasa lelah, bosan dan frustrasi.
  - e. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja maupun antara atasan dengan bawahan baik.
  - f. Karyawan tidak terpengaruh dengan perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan karyawan, akan tetapi sebagian karyawan merasa kesulitan dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.
2. Saran-saran
- Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka penulis mencoba memberikan saran yang kiranya berguna bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut:
- a. Pimpinan perusahaan hendaknya membentuk program konseling yang selama ini belum ada pada perusahaan agar dapat mengelola stres yang dihadapi oleh karyawan dan agar dapat membantu menangani masalah-masalah yang dihadapi saat bekerja.
  - b. Kebijakan pimpinan perusahaan dalam mengalokasikan pekerjaan harus ditingkatkan agar bisa lebih baik lagi dan harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang karyawan miliki.
  - c. Pemberian upah dan gaji karyawan harus lebih diperhatikan oleh pihak perusahaan.
  - d. Pimpinan perusahaan harus dapat meningkatkan komunikasi dengan para karyawan agar mengurangi ketidakpastian karena ambiguitas peran.
-

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*, edisi ketujuh, jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, edisi keenam. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, Teguh Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sumarni, Murti dan Soeprihanto, John. 2000. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*, edisi kelima. Yogyakarta: Liberty.
- Tunggal, Widjaja Amin. 2002. *Manajemen*, edisi pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, edisi ketujuh. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.