
**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION
KELING KUMANG DI TAPANG SAMBAS KABUPATEN SEKADAU**

Yosef Sidi

sidiyosef@gmail.com

Program Studi : Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan-karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif dan dalam kurun waktu yang lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Oleh karena itu stres di dalam setiap karyawan harus cepat diselesaikan dengan baik oleh perusahaan karena akan sangat berdampak terhadap produktivitas perusahaan itu sendiri. Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yakni dengan melihat hasil jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah disebar, kemudian dikelompokkan menurut kriteria yang ada dan hasil masing-masing jawaban atas pertanyaan dijumlahkan dan ditentukan persentasenya, dianalisis dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

Kebijakan yang sudah ada di Credit Union Keling Kumang dalam mengelola stres karyawan sudah baik seperti memberikan cuti, memberikan hak atas penggunaan fasilitas lembaga, sumbangan duka, DHT, memberikan bantuan rawat inap, memberikan hak pensiun, dan memberikan wewenang bagi karyawan dalam mengambil keputusan perlu di pertahankan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang perlu di perhatikan oleh pihak perusahaan sebab jika faktor-faktor yang mempengaruhi stres karyawan dalam bekerja akan berdampak terhadap produktivitas karyawan tersebut. Penulis menyarankan kepada Credit Union Keling Kumang untuk memperhatikan beberapa faktor diantaranya adalah waktu yang di berikan dalam melaksanakan pekerjaan masih belum bisa dikatakan sesuai, Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok belum mencukupi kebutuhan karyawan, Setiap orang belum mendapatkan dorongan untuk membuka usaha sendiri di luar pekerjaan.

Kata Kunci: Penyebab Stres Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan disebut stres.

Oleh sebab itu penting bagi Credit Union Keling Kumang untuk menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak memungkinkan untuk terkena stres dalam bekerja dan dengan harapan karyawan mampu memberikan produktivitas yang diinginkan perusahaan. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan dan meminjam modal khususnya bagi anggota. Dalam artikel ini penulis hanya ingin mengadakan penelitian penyebab stres kerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang Di Tapang Sambas Kabupaten Sekadau baik yang terjadi secara internal maupun eksternal perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Manusia selalu mengalami masalah dan kesedihan emosional pada berbagai waktu, beberapa bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi prestasi kerja, sehingga harus menjadi perhatian khusus manajemen. Dengan mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia yang mendasar, dapatlah kita temukan suatu obat atau alat yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencanaan, pelaksanaan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan ini menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Dengan mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia yang mendasar, dapatlah kita temukan suatu obat atau alat yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Menurut Maslow di dalam Matoyo, (2007: 172) tingkatan kebutuhan dasar manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis Dasar
Merupakan kebutuhan mendasar yang harus bisa dipenuhi setiap orang seperti kebutuhan akan istirahat, tidur, makan minum, sandang papan *sex* (seks) dan sebagainya.
2. Keselamatan dan Keamanan
Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi maupun keamanan keluarga, rasa tentram bebas dari rasa takut, kebutuhan akan memperoleh pekerjaan dan adanya peraturan yang memberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak,
3. Cinta atau Kasih Sayang

Kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh masyarakat lingkungannya, cinta-mencintai, rasa memiliki dan kebutuhan sosial lainnya.

4. Penghargaan

Merupakan kebutuhan akan pengakuan atas status dan prestasi yang sudah ada dan telah dicapainya.

5. Aktualisasi diri

Ini merupakan kebutuhan akan perwujudan diri, pencapaian cita-cita diri, pembawaan sikap dirinya terhadap tugas dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Martoyo (2007: 176): Selain dari kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik, karyawan juga mempunyai keinginan-keinginan umum yang lain seperti :

1. Gaji atau upah yang baik,
2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis,
3. Rekan kerja yang kompak,
4. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan,
5. Pekerjaan yang berarti,
6. Kesempatan untuk maju,
7. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik,
8. Pimpinan yang adil dan bijaksana,
9. Pengarahan dan perintah yang wajar,
10. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Menurut Handoko di dalam Martoyo (2007: 159): stres adalah pemberian batasan sesuatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.” Demikian dikatakan lebih lanjut, bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan berarti mengganggu prestasi kerjanya dalam memberikan produktivitas kepada perusahaan.

Banyak sekali sebetulnya penyebab stres. Kondisi yang cenderung menyebabkan stres tersebut disebut stresors. Umumnya seseorang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai stresor tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan munculnya stres kepada karyawan, hal itu tergantung kepada bagaimana reaksi karyawan terhadap stres tersebut. Menurut Handoko, di dalam Martoyo (2007: 160): ada 2 (dua) penyebab stres yaitu sebagai berikut:

1. Stres yang terjadi di dalam perusahaan antara lain sebagai berikut:
 - a. Beban kerja yang berlebihan,
 - b. Tekanan atau desakan waktu,
 - c. Kualitas supervisi,
 - d. Iklim politis yang tidak nyaman,
 - e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai,

- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
2. Stres yang terjadi di luar perusahaan antara lain sebagai berikut:
 - a. Kekuatan finansial,
 - b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak,
 - c. Masalah-masalah fisik,
 - d. Masalah perkawinan misalnya perceraian atau keluarga tidak harmonis,
 - e. Perubahan yang terjadi di tempat tinggal misalnya berpindah-pindah tempat tinggal.
 - f. Masalah-masalah pribadi lainnya.

Menurut Mondy (2008: 98): “Hanya orang yang telah meninggal yang sepenuhnya tanpa stres dan para pakar mengungkapkan bahwa stres justru menyehatkan. Dalam kenyataannya, stres yang moderat adalah kunci keberhasilan hidup.” Bagaimanapun juga, stres yang berkepanjangan dan berlebihan harus ditangani, dan baik individu maupun organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengambil tindakan yang tepat.

Ada sejumlah cara yang bisa dilakukan guna mengendalikan stres secara pribadi yang berlebihan melalui pendekatan-pendekatan sebagai berikut:

1. Olah raga,
2. Mengikuti kebiasaan diet yang sehat,
3. Tahu kapan harus berhenti sejenak dengan cara relaksasi untuk meredakan stres,
4. Menempatkan situasi yang penuh stres dalam perspektif,
5. Menemukan seseorang yang mau mendengar dan bisa berbagi masalah yang dibebani,
6. Membangun keteraturan dalam hidup Anda,
7. Kenali keterbatasan Anda,
8. Bersikap toleran terhadap orang-orang apa adanya mereka,
9. Cari waktu luang di luar misalnya dengan cara liburan bersama keluarga,
10. Menghindari kendali semu.

Memperhatikan hal-hal mengenai stres dalam organisasi seperti yang telah diuraikan di atas maka sangat penting kiranya dalam organisasi yang bersangkutan adanya organ atau pun program-program konseling yang bertujuan memberikan bimbingan dan nasehat bagi para karyawan yang terkena stres.

Fungsi-fungsi konseling menurut Handoko, di dalam Matoyo (2007: 162) mengemukakan dengan baik fungsi-fungsi konseling yang perlu diketahui oleh setiap organisasi, sebagai berikut:

1. Pemberi nasihat,
2. Penentraman hati,
3. Komunikasi antara atasan dan bawahan dalam memecahkan masalah bersama,
4. Pengenduran ketegangan emosional dengan cara berbagi dengan orang lain,
5. Penjernihan pemikiran dengan cara berkonsultasi dengan orang lain,

6. Reorientasi mencakup perubahan berbagai tujuan dan nilai karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memakai metode deskriptif kualitatif dengan mengambil objek penelitian terhadap semua karyawan Credit Union Keling Kumang Kantor Pusat di Tapang Sambas Kabupaten Sekadau.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden, Observasi dan *Interview* yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian, Kuesioner/Angket adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, Kepustakaan Yaitu data-data yang diperoleh dari sumber-sumber literatur, buku-buku ilmiah dan data dari perusahaan yang mendukung penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Gulo (2010: 76): “Populasi terdiri atas sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang dari padanya terkandung informasi yang ingin diketahui.” Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah karyawan di semua bagian pada Credit Union Keling Kumang pada tahun 2014 yang berjumlah 437 orang sedangkan menurut Gulo (2010: 78): adalah “Sampel sering disebut juga contoh, yaitu himpunan bagian dari suatu populasi.”

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yakni dengan melihat hasil jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah disebarkan, kemudian dikelompokkan menurut kriteria yang ada dan hasil masing-masing jawaban atas pertanyaan dijumlahkan dan ditentukan persentasenya, dianalisis dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dalam bentuk penyebaran kuesioner kepada para responden mengenai Penyebab stres Kerja karyawan pada Credit Union keling Kumang , dianalisis kemudian di lakukan rekapitulasi pada pilihan para responden menurut presentase

tertinggi terhadap setiap pernyataan yang sudah di sediakan. Berikut hasil rekapitulasi tanggapan para responden :

TABEL 1
CREDIT UNION KELING KUMANG DI TAPANG SAMBAS
KABUPATEN SEKADAU
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN
MENURUT PERSENTASE TERTINGGI

No	Pertanyaan	Presentase	Tanggapan
A	Stres Yang Terjadi Di Dalam Perusahaan		
1	Banyaknya volume pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kemampuan saya	55,07	Setuju
2	Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan kepada saya sudah sesuai	47,83	Setuju
3	Kualitas supervisi yang dilaksanakan perusahaan sangat baik.	62,32	Setuju
4	Di dalam kerjasama tim saya dapat diterima dengan baik oleh rekan-rekan kerja saya.	69,57	Setuju
5	Saya merasa kerja keras saya tidak sia-sia karena selalu dihargai oleh perusahaan.	44,93	SangatSetuju
6	Wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya membuat saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	49,28	Setuju
7	Ada jaminan masa tua pada pekerjaan yang telah saya jabat sekarang	40,58	Setuju
8	Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya.	60,87	KurangSetuju
9	Perlakuan atasan sangat baik dan wajar kepada saya	65,22	Setuju
10	Pekerjaan di perusahaan tempat saya bekerja dalam kondisi baik karena dilengkapi dengan semua fasilitas kerja yang memadai	53,62	Setuju
11	Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakannya dengan baik	79,71	Setuju
B	Stres Yang Terjadi Di Luar Perusahaan		
1	Setiap orang mendapatkan dorongan untuk membuka usaha sendiri di luar pekerjaan	49,28	Kurang Setuju
2	Anak-anak saya mendapat perhatian khusus dari perusahaan terutama di bidang pendidikan.	68,12	Setuju
3	Saya mendapatkan tunjangan perumahan dari pihak	47,83	Setuju

	perusahaan		
4	Saya mendapatkan bimbingan dari perusahaan tempat saya bekerja jika terjadi konflik pribadi misalnya perceraian atau keluarga tidak yang harmonis	69,57	Setuju
5	Perusahaan menjamin perubahan yang terjadi di tempat tinggal misalnya berpindah-pindah tempat tinggal	42,03	Sangat Setuju
6	Perusahaan memberikan perlindungan kepada keluarga karyawan seperti kematian sanak saudara	52,17	Setuju

Populasi menurut Gulo (2010: 76): “Populasi terdiri atas sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang dari padanya terkandung informasi yang ingin diketahui.” Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah karyawan di semua bagian pada Credit Union Keling Kumang pada tahun 2014 yang berjumlah 437 orang kemudian penulis membuat batasan menjadi sampel adalah karyawan CUKK yang sudah bekerja lebih dari dua tahun dan setelah di hitung menggunakan teori slovin maka sebanyak enam puluh sembilan orang menjadi sampel penelitian dengan melihat karakteristik responden merupakan pengelompokan responden berdasarkan usia, berdasarkan umur dan berdasarkan tingkat pendidikan dan analisis penyebab stres kerja karyawan baik yang terjadi di internal maupun di eksternal perusahaan.

Berikut adalah tanggapan responden Credit Union Keling Kumang di Tapang sambas Kabupaten Sekadau mengenai stres yang terjadi di dalam perusahaan dan stres yang terjadi di luar perusahaan.

a. Stres Yang Terjadi Di Dalam Perusahaan

1) Tanggapan Responden Mengenai Volume Pekerjaan yang Diterima Karyawan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan

Tabel ini menunjukkan bahwa banyaknya volume pekerjaan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan kemampuan mereka, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 38 orang responden menjawab setuju atau setara dengan 55,07 persen.

2) Tanggapan Responden Mengenai Waktu yang Diberikan Kepada Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sudah Sesuai

Tabel ini menunjukkan bahwa waktu yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masih belum bisa dikatakan sesuai, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 30 orang responden menjawab kurang setuju atau setara dengan 43,48 persen dan sebanyak 2 orang responden menjawab tidak setuju atau setara dengan 2,90 persen.

3) Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Supervisi yang Dilaksanakan

Tabel ini menunjukkan bahwa kualitas supervisi yang dilaksanakan sudah cukup baik, ini bisa dilihat dari hasil penelitian sebanyak 10 orang responden menjawab sangat setuju atau setara dengan 14,49 persen dan sebanyak 43 orang responden menjawab setuju dengan persentase 62,32 persen.

4) Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Tim Dapat Diterima Dengan Baik Oleh Rekan-rekan Kerja

Tabel ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dapat diterima dengan baik oleh rekan-rekan kerja, ini bisa dilihat dari hasil penelitian terdapat 15 orang responden menjawab sangat setuju atau setara dengan 21,74 persen dan sebanyak 48 orang responden menjawab setuju dengan persentase 69,57 persen.

5) Tanggapan Responden Mengenai Kerja Keras Karyawan Tidak Sia-sia Karena Selalu Dihargai

Tabel ini menunjukkan bahwa kerja keras karyawan tidak sia-sia karena selalu dihargai, ini bisa dilihat dari hasil penelitian terdapat sebanyak 31 orang responden menjawab sangat setuju atau setara dengan 44,93 persen dan sebanyak 22 orang responden menjawab setuju dengan persentase 31,88 persen.

6) Tanggapan Responden Mengenai Wewenang dan Tanggung Jawab yang Diberikan Membuat Karyawan Bersemangat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tabel ini menunjukkan bahwa wewenang dan tanggung jawab yang diberikan membuat karyawan cukup bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, ini bisa dilihat dari hasil penelitian sebanyak 6 orang responden menjawab sangat setuju atau setara dengan 8,70 persen dan sebanyak 34 orang responden menjawab setuju dengan persentase 49,28 persen.

7) Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Masa Tua pada Pekerjaan yang Dijabat Sekarang.

Tabel ini menunjukkan bahwa responden setuju atas jaminan masa tua pada pekerjaan yang dijabat sekarang, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti

sebanyak 24 orang responden menjawab sangat setuju atau setara dengan 34,78 persen dan sebanyak 28 orang responden menjawab setuju atau setara dengan 40,58 persen.

- 8) Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan yang Diberikan Di Luar Gaji Pokok Mencukupi Kebutuhan Karyawan

Tabel ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok belum bisa dikatakan mencukupi kebutuhan, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 42 orang responden menjawab kurang setuju atau setara dengan 60,87 persen.

- 9) Tanggapan Responden Mengenai Perlakuan Atasan Sangat Baik dan Wajar Kepada Karyawan

Tabel ini menunjukkan bahwa perlakuan atasan sangat baik dan wajar kepada karyawan, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 45 orang responden menjawab setuju atau setara dengan 65,22 persen.

- 10) Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan di CU Keling Kumang Dalam Kondisi Baik Karena Dilengkapi Dengan Semua Fasilitas yang Memadai

Tabel ini menunjukkan bahwa pekerjaan di CU Keling Kumang dalam kondisi baik karena dilengkapi dengan semua fasilitas kerja yang memadai, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 6 orang responden menjawab sangat setuju atau setara dengan 8,70 persen dan sebanyak 37 orang responden menjawab setuju dengan persentase 53,63 persen.

- 11) Tanggapan Responden Mengenai Pembagian Kerja yang Baik Sehingga Karyawan Dapat Mengerjakan Pekerjaan Dengan baik

Tabel ini menunjukkan bahwa pembagian kerja yang baik sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 2 orang responden menjawab sangat setuju atau setara dengan 2,90 persen dan sebanyak 55 orang responden menjawab setuju dengan persentase 79,71 persen.

- b. Penyebab Stres Yang Terjadi Di Luar Perusahaan

- 1) Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Untuk Membuka Usaha sendiri

Tabel ini menunjukkan bahwa dorongan untuk membuka usaha sendiri masih belum bisa dikatakan sesuai sepenuhnya, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 34 orang responden menjawab kurang setuju

atau setara dengan 49,28 persen dan sebanyak 3 orang responden menjawab tidak setuju atau setara dengan 4,35 persen.

- 2) Tanggapan Responden Mengenai Anak-anak Karyawan Mendapat Perhatian Khusus Terutama di Bidang Pendidikan

Tabel ini menunjukkan bahwa anak-anak karyawan mendapat perhatian khusus terutama di bidang pendidikan, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 47 orang responden menjawab setuju atau setara dengan 68,12 persen.

- 3) Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Tunjangan Perumahan dari Pihak perusahaan

Tabel ini menunjukkan bahwa tunjangan perumahan sudah di berikan oleh pihak perusahaan, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 48 orang responden setuju atau setara dengan 69,57 persen.

- 4) Tanggapan Responden Mengenai Bimbingan Kepada Karyawan Jika Terjadi Konflik Pribadi Misalnya perceraian atau keluarga tidak harmonis

Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan bimbingan dari perusahaan jika terjadi konflik pribadi, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 48 orang responden menjawab setuju atau setara dengan 69,57 persen.

- 5) Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menjamin Perubahan di Tempat Tinggal Misalnya Berpindah-pindah Tempat Tinggal

Tabel ini menunjukkan bahwa perusahaan menjamin perubahan misalnya jika karyawan berpindah-pindah tempat tinggal, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 29 orang responden menjawab sangat setuju atau setara dengan 42,03 persen dan sebanyak 24 orang responden menjawab setuju atau setara dengan 34,78 persen.

- 6) Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Perlindungan Kepada Keluarga karyawan seperti Sanak saudara meninggal Dunia

Tabel ini menunjukkan bahwa keluarga karyawan diberikan perlindungan, ini terlihat dari 69 orang responden yang diteliti sebanyak 27

orang responden menjawab sangat setuju atau setara dengan 39,13 persen dan 36 orang responden menjawab setuju atau setara dengan 52,17 persen.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan dari hasil Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan Pada Credit Union Keling Kumang Di Tapang Sambas Kabupaten Sekadau, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kebijakan Credit Union Keling Kumang dalam mengendalikan stres karyawan dengan cara , konseling, rekreasi, memberikan cuti, memberikan hak atas penggunaan fasilitas lembaga, sumbangan duka bagi staf maupun keluarga staf, memberikan DHT (Dana Hari Tua), memberikan bantuan biaya rawat inap bagi karyawan atau keluarga karyawan, memberikan hak pensiun, dan memberikan wewenang bagi karyawan dalam mengambil keputusan.
- b) Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan pada Credit Union Keling Kumang diantaranya adalah waktu yang di berikan dalam melaksanakan pekerjaan masih belum bisa dikatakan sesuai, Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok belum mencukupi kebutuhan karyawan, Setiap orang belum mendapatkan dorongan untuk membuka usaha sendiri di luar pekerjaan.

Dari kesimpulan yang telah penulis buat di atas maka penulis mencoba memberikan beberapa saran, yaitu:

- a) Kebijakan yang sudah ada di Credit Union Keling Kumang dalam mengelola stres karyawan sudah baik dan perlu dipertahankan.
- b) Credit Union Keling Kumang perlu memperhatikan penyebab stres karyawan, sebab jika faktor-faktor penyebab stres tidak dikelola dengan baik akan berdampak terhadap produktifitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Fuad, Anis dan Kandungan Spto Nugroho. *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Gulo. W. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Grasindi, 2010.

Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima. Yogyakarta: BPFE, 2008.

Mondy, R.Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid dua Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2008.

Munaldus, et al. *Credit Union Hidup Berkelimpahan Bersama Credit Union*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012.

