PENYEBAB STRES KERJA PADA KARYAWAN PD JAYA PRATAMA DI PONTIANAK

Tedi Setiadi

Email: Tedi_Setiadi88@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan PD Jaya Pratama di Pontianak. Stres menjadi persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan melihat jawaban dari responden melalui kuesioner yang akan disebar. Kemudian jawaban dikelompokkan menurut kriteria yang ada dan dicari persentasenya. Berdasarkan pada nilai persentase jawaban-jawaban tersebut selanjutnya akan ditarik suatu kesimpulan. Instrumen ini terdiri dari 25 butir kuesioner yang dihitung dengan menggunakan skala Likert dan dicari rata-ratanya. Respon atas kuesioner akan menjelaskan faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan. Penelitian ini menemukan faktor utama penyebab stres kerja pada karyawan PD Jaya Pratama di Pontianak adalah balas jasa yang terlalu rendah.

KATA KUNCI : Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik, Masalah-Masalah

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya dan sangat menentukan dalam suatu perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman, jumlah Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Melihat hal tersebut, sudah selayaknya peran dari pimpinan perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya. Apabila karyawan memikul beban masalah yang dapat menghambat kegiatan perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat membantu mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut. Terutama mengenai stres kerja yang sudah semestinya mendapat perhatian lebih dan dikelola supaya tidak menghambat jalannya kegiatan perusahaan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang sering dialami oleh hampir semua karyawan. Mereka mengalami stres karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan tempat kerja. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Stres menjadi persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Bagi perusahaan, stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya tingkat perputaran

karyawan. Artikel ini mengevaluasi faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan PD Jaya Pratama di Pontianak.

KAJIAN TEORI

Manusia selalu mengalami masalah dan kesedihan emosional pada waktu, beberapa kondisi kesulitan yang dialami di luar pekerjaan, sehingga dalam banyak kasus, hal ini bisa memengaruhi prestasi kerja, sehingga harus menjadi perhatian manajemen.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 5), Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Menurut Sule dan Saefullah (2005: 13), Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya, untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana dapat dipelihara dan tetap bekerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Dalam kegiatannya sehari-hari karyawan menghadapi berbagai masalah dari pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan, ketegangan dan kehilangan semangat berkerja, sehingga karyawan merasa stres. Selain itu, menciptakan suasana yang kondusif sangat penting dilakukan di lingkungan kerja agar bisa menghasilkan kinerja yang produktif dan inovatif. Aturan tetap harus dibuat tetapi dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, bukan dengan tujuan mengekang karyawan.

Menurut Handoko seperti yang dikutip oleh Martoyo (2007: 159), “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Dikatakan lebih lanjut, bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, dan mengganggu prestasi kerjanya.

Menurut Fahmi (2013: 256), Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres umumnya timbul diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 16), “Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak”.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 376), Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Stres biasanya muncul dalam beberapa kondisi psikologis antara lain: ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap suka menunda-nunda pekerjaan. Menurut Cooper dan Straw (2002: 2), Gejala-gejala fisik akibat stres dapat mencakup: nafas menjadi semakin cepat, mulut dan kerongkongan menjadi kering, kedua tangan menjadi basah oleh keringat, tubuh merasa gerah atau panas, otot-otot menjadi tegang, tubuh mengalami gangguan pencernaan, diare, sembelit atau susah buang air besar, badan terasa lelah, kepala menjadi sakit dan tegang, berkerut (kejang-kejang atau bergetarnya urat-urat pada kelopak mata, yang kadang-kadang dianggap sebagai pertanda atau firasat akan terjadinya sesuatu), serta perasaan sangat gelisah.

Menurut Cooper dan Straw (2002: 4), Yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku stres adalah: terganggu, khawatir, sedih, jengkel terhadap orang lain, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu mengatasi persoalan yang dihadapi, gelisah, gagal, tidak tertarik, dan tidak termotivasi.

Menurut Handoko seperti yang dikutip oleh Martoyo (2007: 160-161), Ada dua kategori penyebab stres, yaitu “*On the Job*” (dalam Perusahaan) dan “*Off the Job*” (di luar perusahaan), sebagai berikut: *On the Job Stress*. Penyebab stres yang terjadi di dalam perusahaan, antara lain adalah sebagai berikut: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan.

Off the Job Stress. Stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, antara lain adalah sebagai berikut: kekuatan finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misalnya, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya, kematian anak atau sanak keluarga dan sebagainya).

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh seorang pimpinan, agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi.

Menurut Fathoni (2006b: 176),

Faktor-faktor penyebab stres karyawan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

Aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan yang tiada henti untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi adalah penyebab utama stres.

3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang.

Stres kerja juga dapat disebabkan oleh jumlah waktu yang kurang dalam melaksanakan pekerjaan dan peralatan kerja yang kurang memadai.

4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

Adanya hubungan yang buruk dengan rekan, bawahan, dan atasan merupakan faktor penting bagi individu dalam menghadapi permasalahan terkait dengan pekerjaannya.

5. Balas jasa yang terlalu rendah.

6. Gaji adalah penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil dan terlalu rendah.

7. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti anak, istri, orang tua, dan sebagainya, menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya yang dapat menimbulkan stres.

Karena stres dianggap bagian dari kehidupan maka seorang manusia diajarkan untuk bisa mengendalikan stres termasuk mencari solusi bagaimana menghilangkan stres. Menurut Martoyo (2007: 162), Suatu “konseling” berarti suatu pembimbingan dan penyuluhan yang ditujukan kepada satu atau lebih karyawan yang bersangkutan agar dapat menangani “stres” ataupun “masalah” yang dialami, dengan sebaik-baiknya dan setepat-tepatnya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, melakukan komunikasi langsung dengan karyawan PD Jaya Pratama di

Pontianak untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti menggunakan kuesioner atau angket.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PD Jaya Pratama di Pontianak yang berjumlah 32 orang. Dalam analisis ini, dengan jumlah populasi sebesar 32 orang yang berkerja, penulis menggunakan sampel jenuh. Dengan demikian seluruh populasi dijadikan sampel.

Alat analisis dalam penelitian ini. data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert untuk mengukur faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada karyawan PD Jaya Pratama dengan mengacu pada beberapa faktor-faktor yaitu antara lain: beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri dan mertua sebagai bentuk perubahan terhadap tingkat stres kerja secara kualitatif.

Penulis menggunakan Likert sebagai dasar analisis yaitu dengan mengalihkan jawaban responden dengan bobot yang telah ditentukan untuk masing-masing jawaban dengan selanjutnya dirata-ratakan sehingga dapat dicocokkan dengan interval nilai yang telah dipaparkan untuk menilai baik tidaknya peranan perusahaan dalam setiap variabel menurut faktor-faktor dan indikator faktor-faktor yang memengaruhi stres karyawan. Pada Tabel 3.31 di bawah ini disajikan rekapitulasi hasil temuan:

TABEL 3.31
PD JAYA PRATAMA DI PONTIANAK
REKAPITULASI HASIL TEMUAN

No	Pernyataan	Nilai	Rerata
A	Beban Kerja yang Sulit dan Berlebihan		
1	Pekerjaan dilakukan tidak sesuai kemampuan	2,63	
2	Kesulitan menyelesaikan pekerjaan	2,50	
3	Tugas diberikan tidak jelas	2,13	
4	Standar kerja terlalu tinggi	3,19	
5	Pembagian kerja tidak jelas	2,69	
6	Beban kerja saat ini tidak tepat	2,50	
	Rata-Rata	15,64	2,60
B	Sikap Pimpinan Tidak Adil dan Wajar		
7	Bekerja di bawah tekanan pimpinan	2,60	
8	Tertekan dengan waktu yang diberikan	3,28	
9	Pimpinan memperlakukan tidak adil	2,38	
10	Pengawasan pimpinan mengganggu konsentrasi	3,09	
	Rata-Rata	11,35	2,84
C	Waktu dan Peralatan Kerja yang Kurang		
11	Ketidaksediaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3,44	
12	Pimpinan tidak peduli akan waktu dan kemampuan	2,66	
13	Pimpinan memberikan waktu yang kurang	3,50	
14	Peralatan yang kurang	3,28	
	Rata-Rata	12,88	3,22
D	Konflik Antara Pribadi, Pimpinan dan Kelompok		
15	Hubungan dengan rekan kerja tidak baik	3,66	
16	Konflik dengan sesama rekan kerja	3,53	
17	Mengerjakan pekerjaan yang tidak selesai	2,66	
18	Komunikasi dengan pimpinan tidak baik	2,10	
19	Kebijakan pimpinan kurang membantu	2,38	
	Rata-Rata	14,33	2,86
E	Balas Jasa yang Terlalu Rendah		
20	Penghasilan tidak cukup	3,38	
21	Gaji yang tidak sesuai kemampuan	4,16	
22	Tidak bisa mengelola penghasilan dengan baik	2,60	
	Rata-Rata	10,14	3,38
F	Masalah-masalah Keluarga		
23	Waktu lebih banyak untuk bekerja dari keluarga	3,34	
24	Tidak ada semangat untuk keluarga	2,75	
25	Masalah keluarga membuat tidak semangat kerja	3,00	
	Rata-Rata	9,09	3,03

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor penyebab stres kerja pada PD Jaya Pratama di Pontianak maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Dari keenam faktor yang diteliti, balas jasa yang terlalu rendah merupakan faktor dengan nilai rata-rata paling tinggi dalam menyebabkan stres kerja pada karyawan PD Jaya Pratama di Pontianak, yang diindikasikan oleh gaji yang tidak sesuai dengan kemampuan sehingga membuat penghasilan tidak cukup dan karyawan tidak bisa mengelola penghasilan dengan baik.

Faktor kedua stres kerja adalah waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai yang diindikasikan oleh pimpinan memberikan waktu yang singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, ketidaksediaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, peralatan yang kurang dalam mendukung pekerjaan dan pimpinan tidak peduli akan kemampuan karyawan.

Adapun faktor ketiga stres kerja adalah faktor masalah keluarga yang diindikasikan oleh waktu yang lebih banyak untuk bekerja dari pada untuk keluarga, masalah dalam keluarga membuat tidak adanya semangat dalam bekerja dan tidak adanya semangat dalam menemani keluarga.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka penulis ingin memberikan saran-saran yang kiranya berguna bagi perusahaan yaitu:

Pimpinan atau atasan sebaiknya melakukan peninjauan kembali terhadap sistem pemberian balas jasa bagi karyawannya. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi jabatan sehingga dapat diketahui seberapa besar kemampuan karyawan dan berapa jumlah gaji yang selayaknya diterima oleh karyawan.

Pimpinan atau atasan harus menyediakan waktu yang cukup bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan tidak merasa dikejar oleh waktu. Selain itu, peralatan kerja yang memadai juga diperlukan untuk mendukung kelancaran proses pekerjaan.

Pimpinan atau atasan sebaiknya memberikan perhatian lebih baik kepada karyawan dan memberikan dukungan sosial serta lebih responsif dalam menanggapi permasalahan-permasalahan keluarga yang dihadapi karyawan. Dengan tindakan tersebut, maka resiko stres kerja pada karyawan dapat dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, Cary, dan Alison Straw. 2002. *Stres Manajemen yang Sukses Dalam Sepekan* (judul asli: *Successful Stress Management in a Week*), edisi revisi. Penerjemah Sugeng Panut. Jakarta: Keisant Blanc.

Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006b. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima. Yogyakarta: BPFE.

Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen* (judul asli: *Management*), edisi kesepuluh, jilid 2. Penerjemah Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Indonesia: Erlangga.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* (judul asli: *Organizational Behavior*), edisi kedua belas. Penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.

Sule, Ernie Tisnawati, dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*, edisi pertama. Jakarta: Kencana.