

FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA CV SUMBER HIDUP PONTIANAK

Hariyanti

Email: hariyanti.ng@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan di luar diri seseorang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres kerja karyawan pada CV Sumber Hidup Pontianak. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumenter. Sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode Sensus. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala Likert. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah faktor penyebab stres kerja yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi pada CV Sumber Hidup Pontianak adalah berasal dari stres yang bersumber dari tingkatan individu. Saran penulis adalah membuat sebuah klarifikasi peran yang spesifik sehingga memungkinkan seseorang menemukan sebuah catatan mengenai apa yang harus mereka kerjakan, perusahaan harus membuat struktur organisasi yang jelas agar setiap karyawan tahu dengan jelas peran mereka dalam perusahaan, berikan tugas yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan, perusahaan ini tidak memungkinkan adanya pengembangan karir, sehingga bagi karyawan yang ingin jenjang karirnya meningkat disarankan mempertimbangkan bekerja di perusahaan.

KATA KUNCI: Faktor-faktor stres kerja, karyawan, perusahaan, CV Sumber Hidup

PENDAHULUAN

Produktifitas merupakan unsur yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan maupun suatu organisasi. Setiap perusahaan maupun organisasi mengupayakan produktifitas kerja yang tinggi serta mempertahankannya dengan baik. Produktifitas suatu perusahaan maupun organisasi tentunya tidak luput dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya yaitu: sumber dana perusahaan, mesin, bahan baku, serta sumber daya manusianya.

Di antara keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia adalah yang paling dominan karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai potensi-potensi yang mempengaruhi suatu perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang baik juga memacu kinerja organisasi dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja dan mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi.

Seperti yang kita semua ketahui karyawan maupun perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Sehingga apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka kelangsungan hidup perusahaan akan terjamin karena menghasilkan kinerja yang baik dan pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai dengan perencanaan perusahaan. Namun di sisi lain, bagaimana mungkin roda kehidupan perusahaan dapat berjalan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah serta mengalami stres kerja.

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan di luar diri seseorang. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Sebagai contoh, misalnya beberapa faktor pemicu stres adalah ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang menyebabkan stress kerja karyawan pada CV Sumber Hidup Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Defenisi Stres Kerja

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan atau ruang lingkup suatu organisasi.

Menurut Safaria dan Saputra (2012: 27): “Pengertian stres dihubungkan dengan adanya peristiwa yang menekan sehingga seseorang dalam keadaan tidak berdaya akan menimbulkan dampak negatif, misalnya pusing, tekanan darah tinggi, mudah marah, sedih, sulit berkonsentrasi, nafsu makan bertambah, sulit tidur ataupun merokok terus.”

Menurut Badeni (2013: 62):

“Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.”

Menurut Suwanto & Priansa (2013: 255), Sumber stres dalam lingkungan kerja dibagi menjadi:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik
Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik diantaranya adalah : kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja
2. Stres yang bersumber dari tingakatan individu
Yang dimaksud dengan sumber stres ini adalah stress yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang dilingkungan kerjanya. Yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah : Konflik Peran, Peran yang rancu/tidak jelas, Beban kerja yang berlebihan, Tanggung jawab terhadap orang lain, Kesempatan untuk mengembangkan karier
3. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi
Stres yang bersumber dari kelompok bersumber dari interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan adanya perbedaan-perbedaan diantara mereka, stres yang bersumber dari kelompok antara lain: Hilangnya Kekompakan kelompok, Tidak adanya dukungan yang memadai, Konflik Intra dan Inter kelompok
Stres yang bersumber dari organisasi timbul dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi antara lain : iklim organisasi, Struktur Organisasi, Teritorial Organisasi, Teknologi, dan Pengaruh Pimpinan

Penyebab Stres Kerja

Menurut Cooper & Straw (2002: 10) beberapa penyebab yang lazim ditemukan ditempat kerja dapat dikelompokkan kedalam faktor berikut:

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu:
 - a. Beban kerja yang berat
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Perjalanan
 - d. Bahaya
 - e. Teknologi
2. Peranan dalam organisasi
 - a. Kejelasan peranan
 - b. kewenangan
 - c. Kekuasaan
3. Hubungan ditempat kerja
 - a. Umpan balik

- b. Konflik
- c. Dukungan
- d. Pujian
- e. Pengakuan
- 4. Pengembangan karir
 - a. Keamanan
 - b. Kesempatan
 - c. Perhatian
- 5. Perubahan Organisasi
 - a. Ketidak mampuan untuk mempengaruhi
 - b. Perubahan Gaya
 - c. Ancaman.

Gejala Stres Kerja

Menurut Badeni (2013: 69) Stres dapat muncul dalam berbagai gejala yang dapat digolongkan dalam 3 kategori, yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

- a. Gejala Fisik, Orang yang terkena stres cenderung mengalami perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, pernafasan, sakit kepala, dan sakit perut yang kita alami dan harus diwaspadai serta serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidak tenangan, ketidak puasan, kebosanan, cepat marah, dan suka menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Keperilakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi ketika produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minuman keras, berbicara tidak tenang dan gangguan tidur.

Mengelola Stres

Stres kerja sekecil apapun juga harus ditangani dengan segera. Menurut Griffin (2003: 23):

“Salah satu cara individu mengelola stres adalah melalui olahraga. Individu-individu yang berolahraga secara regular akan merasa lebih rileks dan lebih tenang, lebih percaya diri dan lebih optimis. Metode lain yang digunakan untuk mengelola stres adalah relaksasi. Individu-individu juga bisa memanfaatkan manajemen waktu untuk mengendalikan stres.”

Menurut Badeni (2013: 71) mengelola stres dapat dilakukan yakni melalui:

- a. Mengelola Waktu
Pelaksanaan tindakan manajemen dapat dilakukan dengan pendekatan individual dan dapat dilakukan dengan pendekatan organisasional.
- b. Seleksi dan Penempatan
Seperti yang kita ketahui bahwa setiap individu berbeda-beda dalam hal pengalaman, kemampuan, pengalaman, kepribadian, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kemampuan untuk mengatasi stres. Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan untuk lebih selektif, bagi mereka yang belum berpengalaman,

beban kerja jangan terlalu berat supaya tidak menambah stres karyawan dan berkinerja tidak efektif.

c. Penentuan Tujuan

Penentuan tujuan yang jelas dan tepat dapat merupakan hal penting dalam mengelola stres. Tujuan yang spesifik akan memperjelas harapan kinerja. *Feedback* ke arah tujuan akan mengurangi ketidakpastian mengenai kinerja yang sebenarnya. Berkurangnya ketidakpastian akan mengakibatkan berkurangnya frustrasi, ambiguitas peran, dan stres.

d. Rancangan Ulang Pekerjaan

Pekerjaan dapat menjadi sumber stres jika terlalu berat, tidak sesuai dengan tingkat kemampuan dan minat. Perancangan ulang pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuan, minat dan spesialisasi serta keinginan individu merupakan salah satu usaha untuk mengurangi frustrasi dan stres karyawan, meningkatkan tanggung jawab, pekerjaan lebih bermakna dan otonomi.

e. Keterlibatan Karyawan

Pada taraf tertentu Peran bersifat mengganggu karena karyawan merasa tidak pasti mengenai tujuan, harapan, bagaimana akan dinilai dan semacamnya. Oleh karena itu, demi pengurangan stres, sebaiknya para manager melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan-keputusan yang langsung terkait dengan kinerjanya.

f. Komunikasi dalam Organisasi

Peningkatan komunikasi organisasional formal dengan karyawan mengurangi ketidakpastian karena mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran.

g. Program Pengembangan

Program pengembangan merupakan usaha terencana yang dilakukan organisasi dalam rangka memotivasi dan membantu peningkatan kesehatan fisik dan mental pegawai melalui kegiatan-kegiatan tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah metode deskriptif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Populasi yang ada dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan CV Sumber Hidup Pontianak. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Sumber Hidup Pontianak. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa kualitatif dan kuantitatif dengan bantuan skala likert dan rentang skala.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini penulis akan menguraikan hasil penelitian yaitu dengan menguraikan hasil tanggapan responden mengenai Faktor-faktor Stres Kerja pada CV Sumber Hidup Pontianak.

TABEL 3.53
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

NO	Pernyataan	Tanggapan
	A. Stres yang Bersumber dari Lingkungan Fisik	
1	Penerangan di tempat kerja	3,22
2	Tingkat kebisingan	2,54
3	Keluasan wilayah kerja	3,49
	Rata-rata	3,08
	B. Stres yang bersumber dari tingkatan individu	
4	Konflik Peran	2,85
5	Peran yang rancu/tidak jelas	2,25
6	Beban kerja	3,47
7	Tanggung jawab terhadap orang lain	3,98
8	Kesempatan untuk mengembangkan karir	4,43
	Rata- rata	3,40
	C. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi	
	Stres yang bersumber dari kelompok	
9	Hilangnya kekompakan kelompok	2,48
10	Tidak adanya dukungan yang memadai	4,03
11	Konflik intra dan inter kelompok	3,29
	Stres yang bersumber dari organisasi	
12	Iklim organisasi	3,33
13	Struktur organisasi	4,02
14	Teritorial Organisasi	3,10
15	Teknologi	3,17
16	Pengaruh pimpinan	2,94
	Rata-rata	3,30

Sumber: Data Olahan, 2015

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan, tanggapan responden pada CV Sumber Hidup Pontianak mengenai stres yang bersumber dari lingkungan fisik menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,08, kondisi ini menyatakan bahwa responden memberikan tanggapan yang cukup sesuai bahwa stres bersumber dari lingkungan fisik, mengenai stres yang bersumber dari lingkungan individu menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,40, kondisi ini menyatakan bahwa responden memberikan tanggapan yang sesuai bahwa stres terjadi bersumber dari tingkatan individu, dan stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,30, kondisi ini menyatakan bahwa responden memberikan tanggapan yang cukup sesuai bahwa sumber stres berasal dari kelompok dan organisasi.

Berdasarkan nilai rata-rata dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden pada CV Sumber Hidup Pontianak, nilai rata-rata tertinggi adalah 3,40 hal ini menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja pada CV Sumber Hidup adalah stres yang bersumber dari tingkatan individu.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai analisis faktor-faktor stres kerja karyawan pada CV Sumber Hidup Pontianak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan CV Sumber Hidup Pontianak memiliki tingkat stres yang tinggi berasal dari stres yang bersumber dari tingkatan individu. Kebutuhan ini dilihat dari konflik peran yang terjadi, peran yang rancu/tidak jelas, beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab terhadap orang lain dan tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan karir

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Membuat sebuah klarifikasi peran yang spesifik sehingga memungkinkan seseorang menemukan sebuah catatan mengenai apa yang harus mereka kerjakan.
2. Perusahaan harus membuat struktur organisasi yang jelas agar setiap karyawan tahu dengan jelas peran mereka dalam perusahaan.
3. Berikan tugas yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan.
4. Perusahaan ini tidak memungkinkan adanya pengembangan karir, sehingga bagi karyawan yang ingin jenjang karirnya meningkat disarankan mempertimbangkan untuk bekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Badeni. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2013

Cooper, Cary, dan Alison Straw. *Stres Manajemen yang Sukses dalam Sepekan*. Bekasi: Kesaint Blanc, 2002

Griffin, Ricky W. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2003.

Safaria ,Triantoro dan Nofrans Eka Saputra. *Manajemen Emosi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.

Suwanto dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta,2013.

