
**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERTHUBUNGAN DENGAN
KEJADIAN STRES KERJA PADA KARYAWAN BANK
(Studi pada Karyawan Bank BMT)**

Azizah Musliha Fitri

^{*)}Alumnus FKM UNDIP, ^{**)}Dosen Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja FKM UNDIP

ABSTRAK

Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau keinginan pekerja. Stres kerja dapat memicu munculnya gangguan kesehatan pada pekerja seperti gangguan psikologis yang berakibat pada menurunnya produktivitas tenaga kerja. Tujuan penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik dengan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BMT sebanyak 47 orang. Besar sampel minimal dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, dengan menggunakan metode *purposive sampling* didapatkan sampel sebesar 35 responden. Analisis data menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan Uji korelasi *Biserial* dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja ($p=0,805$), ada hubungan antara umur dengan stres kerja ($p=0,031$), ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja ($p=0,015$), tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja ($p=0,300$), ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja ($p=0,045$), ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja ($p=0,032$), tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja ($p=0,441$), dan tidak ada hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja ($p=0,068$). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa umur, masa kerja, hubungan interpersonal, dan peran individu dalam organisasi merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan Bank BMT.

Kata Kunci : stres kerja, karyawan bank, karakteristik individu

PENDAHULUAN

Setiap tempat kerja selalu mengandung berbagai potensi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja atau dapat menimbulkan penyakit akibat kerja. Gangguan ini dapat berupa gangguan fisik atau psikis terhadap tenaga kerja. Gangguan psikis merupakan potensi bahaya yang sering terabaikan, padahal potensi bahaya psikis ini juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kesehatan mental pekerja. Terjadinya konflik dalam diri tenaga kerja sebagai akibat yang timbul dari gangguan psikologis apabila tidak segera diatasi akan berdampak pada timbulnya stres kerja.¹

Stres adalah segala aksi dari tubuh manusia terhadap segala rangsangan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stres tersebut akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan.²

Survey yang dilakukan oleh *Northwestern National Life* pada pekerja di Amerika menunjukkan bahwa 40% pekerja dilaporkan mengalami stres di tempat kerja dan seperempat pekerja menganggap pekerjaan mereka sebagai stressor paling utama dalam hidup mereka. Sedangkan

menurut survey yang dilakukan *Yale University* menunjukkan bahwa sebanyak 29% pekerja di Amerika mengalami stres di tempat kerja.³

Hasil penelitian yang diumumkan *International Labour Organization* (ILO) pada bulan Oktober 2000 mengenai program dan kebijakan kesehatan jiwa pada angkatan kerja di Finlandia, Jerman, Polandia, Inggris, dan AS menunjukkan bahwa kasus gangguan jiwa semakin meningkat. Dilaporkan bahwa satu dari sepuluh pekerja mengalami depresi, kecemasan, stres, dan *burnout*. Beberapa kasus, masalah ini menyebabkan orang kehilangan pekerjaan atau dirawat di rumah sakit.⁴

Di Indonesia yang memiliki jumlah angkatan kerja mencapai 120,4 juta orang pada Februari 2012, atau bertambah sebesar 1,0 juta orang dibanding Februari 2011, memiliki potensi kerugian yang sangat besar sebagai dampak dari stres kerja.⁵ Penelitian terhadap dampak stres kerja pada pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa dampak dari stres kerja secara fisiologis, bisa hanya berupa gangguan tidur dan sakit kepala, hingga jantung koroner dan hipertensi, absenteisme dan kecelakaan kerja yang di kalangan pekerja.⁶

Stres mempunyai berbagai macam dampak, baik bagi individu itu sendiri maupun bagi lingkungan di sekitarnya. Penyakit yang dapat diderita seseorang yang mengalami stres kronis atau menderita stres dalam waktu yang lama diantaranya adalah penyakit jantung, masalah pencernaan, kegemukan, gangguan memori, memburuknya kondisi kulit seperti eksim, dan lain sebagainya.⁸

Penelitian menunjukkan penyakit jantung dapat meningkat 23% pada pekerja yang mengalami stres secara kronis. Stres yang kronis akibat pekerjaan yang menumpuk dapat berdampak buruk bagi jantung, khususnya jika gaya hidup yang dimiliki juga tidak sehat.⁹ Menurut penelitian pekerja yang seringkali mengalami kematian karena penyakit jantung, serangan jantung nonfatal, dan

angina adalah para pekerja muda yang berusia di akhir 30 atau 40 tahun. Para pekerja muda yang dilaporkan mengalami stres memiliki resiko dua kali lebih tinggi terkena penyakit jantung daripada mereka yang tidak mengalami stres kerja.¹⁰

Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor intrinsik seperti kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, pekerjaan berisiko tinggi dan berbahaya, pembebanan berlebih, pemakaian teknologi baru, dan lain sebagainya. Selain faktor dalam pekerjaan beberapa faktor lain juga dapat menyebabkan timbulnya stres seperti peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karir, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, serta faktor lain yang berasal dari luar pekerjaan.³ Selain itu karakteristik individu pekerja seperti: umur, jenis kelamin, dan jenis kepribadian juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan Bank BMT.

MATERI DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory research* dengan metode kuantitatif. Sedangkan dalam pelaksanaannya penelitian ini menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BMT berjumlah 47 karyawan. Besar sampel penelitian yang diambil dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dan didapatkan jumlah sampel minimal sebanyak 35 orang responden.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner untuk mengetahui data umum mengenai responden, kuesioner untuk mengukur beban kerja mental menggunakan metode NASA-TLX, dan *General Health*

Questionnaire yang digunakan untuk mengukur stres kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karyawan Bank BMT Berdasarkan Tingkat Stres Kerja pada Tahun 2012

Tingkat Stres Kerja	f	%
Tidak Mengalami Stres	17	48,6
Stres Tingkat Rendah	17	48,6
Stres Tingkat Tinggi	1	2,9
Jumlah	35	100

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi tenaga kerja.¹¹ Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 1 diketahui bahwa sebesar 48,6% responden mengalami stres kerja tingkat rendah, dan sisanya, yakni sebesar 2,9% responden mengalami stres tingkat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami stres kerja mengatakan bahwa gejala-gejala yang sering dialami adalah berupa gangguan tidur atau sulit tidur, sulit berkonsentrasi, dan perasaan lelah serta pusing.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Karyawan Bank BMT Menurut Jenis Kelamin pada Tahun 2012

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Perempuan	16	45,7
Laki-laki	19	54,3
Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, yakni sebanyak 19 orang atau sebesar 54,3%. Penelitian yang dilakukan oleh *University of Calgary in Alberta*, Kanada, pada tahun 2011 mengungkapkan bahwa penyebab stress dalam pekerjaan dipengaruhi oleh jenis kelamin. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa perempuan lebih mudah terkena stres akibat kerja dari pada laki-laki. Menurut

penelitian ini penyebab perempuan mengalami stres biasanya karena kurangnya penghargaan di tempat kerja, atau tidak dihargai atas upaya dan kerja keras yang dilakukannya.¹²

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Karyawan Bank BMT Menurut Umur pada Tahun 2012

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 34,2 tahun	18	51,4
> 34,2 tahun	17	48,6
Jumlah	35	100

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa sebagian besar responden berumur lebih dari 34,2 tahun yaitu sebesar 60% dari seluruh responden penelitian, dengan umur responden paling muda adalah 28 tahun sedangkan responden paling tua berusia 41 tahun dan rata-rata umur responden adalah 34,2 tahun. Umur merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja. Pekerja dengan umur yang lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh pekerja dengan umur yang relatif lebih muda.¹³ Pengalaman ini sangat berguna terutama dalam menangani stresor yang terjadi di lingkungan kerja.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Karyawan Bank BMT Menurut Masa Kerja pada Tahun 2012

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
<7,5 tahun	17	48,6
>7,5 tahun	18	51,4
Jumlah	35	100

Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki masa kerja lebih dari 7,5 tahun yakni sebanyak 51,4% responden, dengan masa kerja paling pendek adalah 4 tahun sedangkan masa kerja paling lama adalah 11 tahun dan rata-rata masa kerja responden adalah 7,5 tahun. Masa kerja yang lebih lama erat kaitannya dengan pengalaman dan pemahaman mengenai *job description*

yang lebih baik.¹³ Pengalaman dan pemahaman ini akan membantu dalam mengatasi masalah (stresor) yang ada dalam upaya pencegahan stres.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Karyawan Bank BMT Menurut Beban Kerja Mental pada Tahun 2012

Beban Kerja Mental	f	Persentase (%)
Overload (≥ 50)	16	45,7
Underload (< 50)	19	54,3
Jumlah	35	100

Pada karyawan Bank beban kerja mental lebih dominan dari pada beban kerja fisiknya. Hal ini disebabkan karena pekerjaan karyawan Bank lebih banyak berupa aktivitas mental seperti berpikir daripada aktivitas fisiknya. Sebagian besar subjek penelitian mempunyai tingkat beban kerja mental rendah (*underload*) yakni sebesar 54,3% responden. Beban kerja yang tidak optimal merupakan salah satu sumber stres. Beban kerja yang terlalu sedikit akan menyebabkan rasa jenuh dan menimbulkan kebosanan pada pekerja. Sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental maupun kelelahan fisik yang dapat menyebabkan terjadinya *overstress*.²

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Karyawan Bank BMT Berdasarkan Hubungan interpersonal pada Tahun 2012

Hubungan Interpersonal	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	0	0
Baik	19	54,3
Sangat Baik	16	45,7
Jumlah	35	100

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian atau sebesar 54,3% menjawab bahwa hubungan interpersonal antara karyawan-karyawan di perusahaan terjalin dengan baik. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam

kesehatan individu dan organisasi.¹⁴ Gejala-gejala hubungan interpersonal yang tidak baik misalnya adalah adanya kepercayaan yang rendah, pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Karyawan Bank BMT Berdasarkan Peran Individu dalam Organisasi pada Tahun 2012

Peran Individu	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	2	5,7
Baik	17	48,6
Sangat Baik	16	45,7
Jumlah	35	100

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian menjawab peran mereka dalam organisasi kerja di perusahaan adalah baik yakni sebesar 48,6%. Peran individu merupakan persepsi responden tentang kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas dalam pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan bagaimana karyawan bekerja sesuai dengan peranannya dalam melakukan tugasnya sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan atasannya.¹⁵ Jika seorang pekerja tidak mampu melakukan perannya dengan baik maka akan memicu timbulnya stres kerja.

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Karyawan Bank BMT Berdasarkan Pengembangan Karir pada Tahun 2012

Pengembangan Karir	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	3	8,6
Baik	19	54,3
Sangat Baik	13	37,1
Jumlah	35	100

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek penelitian menjawab bahwa mereka memiliki prospek pengembangan karir yang baik yakni sebesar 54,3% responden. Stres pada pekerjaan sebenarnya mencerminkan naik turunnya karir

seseorang. Seseorang yang bekerja sebenarnya membawa sejumlah harapan ke pekerjaannya, yang paling sering adalah adanya peningkatan.¹⁵ Namun, harapan itu sering kali tidak tercapai dikarenakan : ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme atau karena tidak ada kesempatan lagi untuk naik.

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Karyawan Bank BMT Berdasarkan Struktur dan Iklim Organisasi pada Tahun 2012

Struktur dan Iklim Organisasi	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	3	8,6
Baik	18	51,4
Sangat Baik	14	40,0

Jumlah	35	100
--------	----	-----

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian menjawab bahwa struktur dan iklim organisasi perusahaan berjalan dengan baik yakni sebesar 51,4%.. Masalah dalam struktur organisasi yang sering terjadi adalah masalah pada pengambilan keputusan. Partisipasi seluruh individu dalam organisasi pekerjaan dalam pengambilan keputusan merupakan faktor yang penting dalam timbulnya stres kerja.¹⁴ Seorang pekerja dapat merasa tertekan dengan struktur dan iklim organisasi perusahaan bila merasa dirinya kurang terlalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 9 Rangkuman Hasil Uji Statistik Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank BMT pada Tahun 2012

Variabel Bebas	Variabel Terikat	p-value	Hasil
Jenis Kelamin	Stres Kerja	0,805	Tidak ada hubungan
Umur	Stres Kerja	0,031	Ada hubungan
Masa Kerja	Stres Kerja	0,015	Ada hubungan
Beban Kerja Mental	Stres Kerja	0,300	Tidak ada hubungan
Hubungan Interpersonal	Stres Kerja	0,045	Ada hubungan
Peran Individu	Stres Kerja	0,032	Ada hubungan
Pengembangan Karir	Stres Kerja	0,441	Tidak ada hubungan
Struktur dan Iklim Organisasi	Stres Kerja	0,068	Tidak ada hubungan

Hubungan jenis kelamin dan stres kerja

Berdasarkan hasil uji hubungan antara Jenis Kelamin responden dengan Stres Kerja menggunakan uji korelasi *Biserial*, p-value yang diperoleh sebesar 0,805 (>0,05) yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja. Hal ini mungkin disebabkan karena perbedaan jenis kelamin tidak begitu memberikan kontribusi yang besar bagi stres kerja bila dibandingkan dengan perbedaan gender. Perbedaan gender yang dimaksud disini adalah perbedaan kondisi psikologis individu yang dibedakan menjadi maskulin dan feminim. Sebuah penelitian yang berjudul *The Effects of*

gender role on perceived Job Stress yang dilakukan pada karyawan bank di Taiwan pada tahun 2010, mengungkapkan bahwa perbedaan gender mempengaruhi tingkat stres individu yang dirasakan di tempat kerja.¹⁶

Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa hubungan antara tingkat stres kerja dengan perbedaan gender mempunyai nilai yang lebih signifikan daripada hubungan antara tingkat stres kerja dengan perbedaan jenis kelamin. Seseorang dengan kepribadian maskulin lebih mampu menghadapi stresor yang datang tanpa perasaan emosional yang berlebihan dan dengan tingkat kecemasan

yang lebih rendah dibanding dengan seseorang dengan kepribadian yang lebih feminim.¹⁶

Hubungan umur dan stres kerja

Uji hubungan yang dilakukan antara umur dan stres kerja menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan *p-value* yang diperoleh sebesar 0,031 (<0,05) yang berarti ada hubungan antara umur dengan stres kerja. Pekerja yang memiliki umur lebih muda lebih rentan untuk mengalami stres kerja.

Sebagian besar penelitian mengenai hubungan umur dengan stres kerja membuktikan bahwa semakin tua umur seorang pekerja maka akan semakin rendah kemungkinan menderita stres kerja. Pekerja dengan umur yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan mental yang lebih baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda.¹⁷

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja sebagian besar adalah responden yang berumur kurang dari 34,2 tahun (rata-rata umur responden), yakni sebanyak sebesar 51,4% dari seluruh responden yang berusia kurang dari 34,2 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin muda umur responden maka semakin besar kemungkinan untuk mengalami stres kerja.

Hubungan masa kerja dan stres kerja

Hubungan antara masa kerja dengan stres kerja diuji dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan diperoleh *p-value* sebesar 0,015 (<0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian pada tahun 2011 yang berjudul *Stres Kerja dan Berbagai Faktor yang Berhubungan pada Pekerja Call Center PT. "X" di Jakarta* yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja.¹⁸

Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stres

kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek.¹⁹ Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan stres kerja, dan pekerja dengan masa kerja yang lebih pendek mempunyai kemungkinan lebih besar untuk mengalami stres kerja. Hal ini disebabkan karena kemungkinan karyawan Bank BMT sebagian besar bukan berlatar belakang pendidikan perbankan, sehingga pada tahun-tahun pertama karyawan bekerja, mereka masih harus belajar mengenai masalah perbankan sekaligus langsung terjun dalam pekerjaan tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan beban tugas dan tekanan yang dimiliki pekerja pada tahun-tahun pertama pekerjaannya sangat besar sehingga dapat memicu munculnya stres kerja.

Hubungan beban kerja mental dan stres kerja

Pada uji hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* diperoleh *p-value* sebesar 0,300 (>0,05) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga disimpulkan tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian pada Perawat pada tahun 2006, yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

Beban kerja mental adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan mental pekerja dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja yang tidak optimal,

baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, akan menjadi penyebab munculnya stres. Beban kerja mental yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental maupun kelelahan fisik yang dapat menyebabkan terjadinya *overstress*. Sedangkan intensitas pembebanan yang terlalu rendah akan menyebabkan rasa jenuh dan menimbulkan kebosanan pada pekerja yang menyebabkan terjadinya *understress*.²

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja. Hal ini mungkin disebabkan karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam menimbulkan stres kerja, seperti karena hubungan interpersonal karyawan Bank BMT. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dapat mengkomunikasikan secara langsung masalah yang dihadapi dengan atasan (manajer) maupun dengan rekan kerjanya. Hal ini tentu akan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dan mengurangi tekanan yang berasal dari beban tugas yang mereka rasakan sehingga dapat mencegah munculnya stres kerja.

Hubungan antara hubungan interpersonal dan stres kerja

Berdasarkan hasil uji hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*, *p-value* yang diperoleh sebesar 0,045 (<0,05) yang berarti bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian mengenai Stres Kerja Perawat di pada tahun 2004 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa semakin baik kualitas hubungan interpersonal seorang pekerja di lingkungan kerjanya maka akan semakin

kecil kemungkinan pekerja tersebut untuk mengalami stres di tempat kerja.²⁰

Hubungan interpersonal adalah cara berkomunikasi seseorang dengan orang lain yang bukan hanya sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika seseorang berkomunikasi individu tersebut tidak hanya menentukan content atau isi melainkan juga menentukan cara untuk menyampaikan atau relationship. Semakin baik hubungan interpersonal, maka semakin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya; makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya; sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung diantara komunikan.²¹

Dalam kaitannya dengan penanganan stres kerja, kemampuan yang baik untuk mengungkapkan masalah dan persepsi tentang lingkungan di sekitarnya akan membantu karyawan dalam mengatasi tekanan-tekanan di lingkungan kerja sehingga akan mencegah munculnya stres kerja. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.²

Hubungan interpersonal karyawan Bank BMT yang dimaksud adalah hubungan pekerja dengan teman kerja, atasan (manajer) dan dengan nasabah (klien). Menurut hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan Bank BMT yang mengalami stress kerja lebih banyak mempunyai hubungan interpersonal baik yakni sebanyak 57,9% jika dibandingkan dengan responden yang memiliki hubungan interpersonal yang sangat baik yaitu sebanyak 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal yang dimiliki oleh responden maka semakin kecil kemungkinan untuk mengalami stres kerja.

Hubungan peran individu dan stres kerja

Hubungan antara peran individu dengan stres kerja diuji dengan

menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,032 (<0,05), yang berarti bahwa ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian berjudul Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran terhadap Stres Kerja Manajer Madya pada tahun 2006 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peran individu dengan stres kerja.²²

Peran individu dalam organisasi, dalam hal ini peran tenaga kerja dalam organisasi perusahaan, merupakan salah satu sumber stres kerja. Stres kerja dapat timbul karena individu mengalami ketidakjelasan peran dan sasaran yang akhirnya mengarah pada ketidakpuasan kerja. Individu yang mengalami konflik peran lebih banyak mempunyai kepuasan lebih rendah yang diikuti oleh ketegangan pekerjaan lebih tinggi dan kebosanan sehingga sumber stres yang nyata dialaminya.²²

Seseorang yang mengalami stres merasakan konflik peran sebagai suatu situasi dimana individu (seseorang) dihadapkan dengan peran-peran yang berlainan. Jadi konflik peran timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya.²³ Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden karyawan Bank BMT dengan peran individu yang kurang baik seluruhnya mengalami stress kerja. Dari responden yang memiliki peran individu baik, sebesar 64,7% mengalami stres kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik peran individu seorang pekerja maka semakin kecil kemungkinannya untuk mengalami stres di tempat kerja.

Hubungan pengembangan karir dan stres kerja

Uji hubungan yang dilakukan antara pengembangan karir dengan stres kerja menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*

menunjukkan *p-value* yang diperoleh adalah sebesar 0,441 (>0,05) yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pengembangan karir tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan Bank BMT. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan merasa menyukai pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan juga telah memberikan gaji dan jaminan yang sesuai untuk karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan diketahui bahwa karyawan sudah memahami bahwa kemungkinan untuk promosi jabatan maupun kenaikan pangkat di Bank BMT sangat kecil. Sebagian besar karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun tetap dalam posisi yang sama sejak dari awal mereka mulai bekerja. Namun hal ini tidak membuat karyawan merasa tidak aman maupun khawatir. Hal ini karena karyawan merasa pekerjaannya sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hubungan struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja

Uji hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan *p-value* yang diperoleh sebesar 0,068 (>0,05) yang berarti tidak ada hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja.

Struktur dan iklim organisasi meliputi kebijakan perusahaan dan administrasi manajemen perusahaan. Administrasi perusahaan yang terlalu birokratis dimana peraturan perusahaan terlalu mengikat pekerja merupakan faktor pembangkit stres.¹⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa peran serta karyawan dalam pengambilan keputusan di Bank BMT sudah cukup baik. Karyawan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah di Bank. Karyawan juga mengatakan bahwa mereka selalu dapat

memberikan usulan atau masukan kepada manajer bank.

SIMPULAN

Sebagian besar karyawan Bank BMT berjenis kelamin laki-laki, yakni sebesar 54,3%. Sebanyak 60 % karyawan Bank BMT berumur lebih dari rata-rata yakni 34,2 tahun. Umur muda yakni 28 tahun sedangkan umur tua adalah 41 tahun. Karyawan Bank BMT sebagian besar (68,6%) memiliki masa kerja lebih dari rata-rata yakni 7,5 tahun. Masa kerja paling pendek adalah selama 4 tahun sedangkan masa kerja paling lama adalah 11 tahun.

Berdasarkan uji korelasi diketahui bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan Bank BMT adalah umur ($p=0,031$), masa kerja ($p=0,015$), hubungan interpersonal ($p=0,045$), dan peran individu ($p=0,032$)

SARAN

Untuk mengurangi terjadinya stres manajer bank sebaiknya mengadakan sosialisasi mengenai Uraian Tugas dan Standar Operasional bagi masing-masing bagian. Hal ini dapat dilakukan dalam bentuk briefing pada setiap awal minggu. Ini akan membantu karyawan dalam memahami dan mengingat kembali mengenai tugas dan tanggung jawabnya.

Mengadakan rekreasi bersama para karyawan dengan manajer bank untuk membina hubungan interpersonal yang lebih baik. Hubungan interpersonal yang baik akan membantu karyawan dalam pencegahan terhadap stres di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta: Harapan Press, 2008
2. Tarwaka. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press. 2011

3. NIOSH. *Stress at Work*. 1998. (<http://www.cdc.gov/niosh>. diakses tanggal 21 Juni 2012)
4. Pristiyanto, D. *Perhatikan Kesehatan Jiwa di Tempat Kerja*. 2001. (<http://kompas.com/kompas-cetak/0110/20/IPTEK/perh08.htm> diakses 7 april 2012)
5. Badan Pusat Statistik. *Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2012*. Berita Resmi Statistik No. 33/05/Th. XV, 7 Mei 2012. (www.bps.go.id/brs_file/naker_07mei12.pdf diakses tanggal 21 Mei 2012)
6. Primaldhi, A. *Hubungan antara Trait Kepribadian Neuroticism, Strategi Coping, dan Stres Kerja*. Pusat Pengembangan Bahan Ajar Universitas Mercu Buana. 2007. (<http://kk.mercubuana.ac.id/files/61070-8-295699562744.doc> diakses tanggal 26 April 2012)
7. Anonim. *Kesehatan Jiwa Terkait Produktivitas*. 2002. (<http://kompas.com> diakses 7 april 2012)
8. Anonim. *Stress: Constant stress puts your health at risk*. 2010 (<http://www.mayoclinic.com/health/stress/SR00001> diakses tanggal 1 Agustus 2012)
9. Anonim. *Risiko Buruk bagi Pekerja Stres*. 2012. (<http://www.mediaindonesia.com/mehidupsehat/index.php/read/2012/09/17/5626/5/Risiko-Buruk-bagi-Pekerja-Stres> diakses tanggal 1 September 2012)
10. Anonim. *Dampak Stress Pada Jantung*. 2008. (<http://www.mediaindonesia.com/mehidupsehat/index.php/read/2008/04/23/194/5/Dampak-Stress-Pada->

-
- Jantung diakses tanggal 1 Agustus 2012)
11. Mangkunegara, A P. *Psikologi Perusahaan*. Trigendakarya, Bandung:1993
 12. Anonim. Penyebab Stres Dipengaruhi Jenis Kelamin. 2012. (<http://kompas.com> diakses 14 september 2012)
 13. Gustiarti, Leila. *Stres dan Kepuasan Kerja*. 2002. (<http://repository.usu.ac.id> diakses tanggal 13 Juli 2012)
 14. Munandar., Sunyoto, Ashar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta: 2001
 15. Nimran, Umar. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Citra Media, Surabaya: 1999
 16. Yu-Chi, Wu., Keng-Yu Shih. *The Effects of Gender Role on Perceived Job Stress*. The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 6, Num. 2, December 2010
 17. Griffiths, Amanda, dkk. *Ageing, Work-Related Stress and Health*. 2009. TAEN-The Age and Employment Network. (<http://taen.org.uk> diakses tanggal 2 September 2012)
 18. Rinda Ismar, R., Amri, Z., Sostrosuhardjo, D. *Stres Kerja dan Berbagai Faktor yang Berhubungan pada Pekerja Call Center PT. "X" di Jakarta*. Majalah Kedokteran Indonesia, Volum: 61, Nomor: 1, Januari 2011
 19. Suska, Y Yudhia. *Hubungan Beban Kerja, Umur dan Masa Kerja dengan Stres Kerja Perawat Shift Malam di Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten*. Thesis. 2011. (<http://eprints.undip.ac.id/28900/> diakses tanggal 28 Agustus 2012)
 20. Tarigan Layari, *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Perawat di Ruang Bedah RSU Santa Elisabeth Medan*. Skripsi. 2004 (<http://repository.usu.ac.id> diakses tanggal 28 Agustus 2012)
 21. Andi dkk. *Hubungan Interpersonal (Pengertian, Teori, Tahap, Jenis, dan Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Interpersonal)*. 2012. (<http://psikologi.or.id> diakses tanggal 14 September 2012)
 22. Wijono, Sutarto. *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya*. Jurnal INSAN Universitas Airlangga Vol. 8 No. 3, Desember 2006.
 23. Rozikin, Zainur. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 4. No. 2 Agustus 2006.