

---

## FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA KONVEKSI DI CV ISWARA BANDUNG

Fajar Nugraha

1. Mahasiswa Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro
2. Staf Pengajar Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

### ABSTRACT

*Job stress is an imbalance between the personality characteristics of employees with characteristic aspects of the job and can occur in all working conditions. There are many causes of stress With the complaints of the workers are working hours, erratic career complaints, and complaints income less, indicating a symptoms of stress present in the convection workers, which resulted in fall in the level of labor discipline and productivity decline may impact on the organization own. The purpose of this study was to analyze factors related to work stres workers on CV.Iswara Convection in Bandung. The research was conducted by a cross sectional survey. The population in this study were employees of convection CV Iswara Bandung totaling 32 people, while the total population sample. The results showed that there is a correlation between factors intrinsic to the job with work stress pvalue of 0.610. Then the interval level category're "strong". There was no relationship between climatic factors and the organization of work stress pvalue of 0.434, the results of research using the Pearson product moment correlation between the factors of career development with a pvalue of 0.451 and interval level categorized as "moderate".*

*Key words : job stress, intrinsic in work, structure and organizational climate , career development*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi.

Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah modern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan erat dengan masyarakat luas sebagai pelayan publik yang di ukur dari kinerja.

Stres terlepas itu menjadi dominan atau tidak, tapi kita semua tahu bahwa stres kerja ini kerap

menjangkit banyak pihak di tempat kerja. Dari sejumlah penjelasan para ahli, stres kerja ini bisa menimbulkan dampak baik, tetapi sekaligus buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Orang yang terkena stres kerja. Cenderung tidak produktif, tidak tertantang untuk menunjukkan kehebatannya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas – malasan, tidak efektif dan tidak efisien, ingin pindah tetapi tidak pindah – pindah, dan seterusnya. Secara kalkulasi manajemen, tentu saja ini merugikan organisasi. Apalagi jika si penderita stres kerja ini jumlahnya banyak di suatu tempat.

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat di analogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak berfungsi secara

normal. Demikian pula jika banyak di antara karyawan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Jika stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan penyakit organisasi.

Menurut penelitian Baker dkk, stres yang dialami seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Para peneliti ini juga menyimpulkan bahwa stres akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease cells*. Akibatnya orang tersebut cenderung sering dan mudah terkena penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel – sel

kekebalan tubuh, ataupun sel – sel antibody banyak yang kalah. Randall Schuller, mengindikasikan beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan.

Munculnya stres antara lain: gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Gejala fisiologis yang sering terjadi yaitu perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Gejala psikologis antara lain: menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda – nunda pekerjaan. Gejala perilaku mencakup perubahan

produktivitas, absensi, dan tinggi tingkat keluarnya tenaga kerja, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan mengkonsumsi alcohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Terdapat berbagai faktor penyebab dari stres, faktor –faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikelompokkan dalam lima katagori besar yaitu faktor – faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan iklim organisasi.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan di sebuah konveksi CV. Iswara, terdapat jumlah pegawai 32 orang dan hasil wawancara terhadap dua orang pekerja terdapat keluhan seperti beban kerja yaitu kelebihan jam kerja antara 12 – 13 jam yang normalnya delapan jam kerja, para pekerja kadang – kadang bekerja lebih dari jam kerja karena perusahaan membayar para

pegawai dengan upah per pakaian membuat para pekerja sering melakukan pekerjaannya hingga malam hari bahkan ada juga yang sampai menginap di tempat kerja, terdapat juga keluhan berupa ketidakpastian pekerjaan seperti promosi jabatan karena para penjahit atau pekerja tidak akan mendapatkan promosi jabatannya, serta upah yang rendah bagi karyawan karena pekerja di bayar per pakaian yang di jahitnya sebesar 20 ribu untuk satu pakaian sedangkan dalam satu hari pekerja maksimal hanya menjahit tiga buah pakaian hal ini juga yang membuat para pekerja melakukan kegiatannya hingga malam hari.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik (*explanatory research*) yang bertujuan untuk memperoleh penjelasan tentang suatu keadaan atau situasi yang dilakukan dengan

merumuskan dan menguji hipotesis yang mampu menjelaskan keadaan dalam penelitian. Penelitian dilakukan dengan metode survei dengan pendekatan *cross sectional* yang pada pengumpulan data baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat dilakukan secara bersama-sama atau sekaligus.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

CV Iswara adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjahitan, konveksi, pakaian jadi, dan bidang general supplier. CV Iswara terletak di jalan Dakota I No. 17 Bandung. Saat ini mempunyai 32 karyawan dan memulai jam kerja dari jam 9.00 pagi biasanya pekerja melebihi batas jam kerja yaitu 8 jam kerja, antara jam 9 hingga jam 10 malam.

Saat ini CV Iswara telah memproduksi berbagai pakaian baik itu untuk pakaian karyawan ataupun

instansi lainnya, perusahaan didukung oleh para teknisi serta tenaga non teknisi, saat ini memiliki sarana dan prasarana guna menunjang kegiatan usaha, yang ada ditempat tersebut adalah perlengkapan produksi : mesin jahit, mesin lubang kancing, mesin pasang kancing, mesin bartex, mesin obras, mesin potong kain, meja potong, setrika biasa, setrika uap

Hasil penelitian dan uji statistik untuk mencari hubungan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja di CV. Iswara sebagai berikut:

Tabel 1 Hubungan faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja) dengan stres kerja pada karyawan CV. Iswara.

| Variabel bebas             | Variabel terikat | korelasi | signifansi | N  |
|----------------------------|------------------|----------|------------|----|
| Faktor intrinsik pekerjaan | Stres kerja      | 0,610    | 0,000      | 32 |

(beban kerja)

Adanya hubungan faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja) dengan stres kerja di tunjukan pada tabel 1 besarnya  $r$  hitung sebesar 0,610. Dengan jumlah  $n$  32 dengan taraf kesalahan 0,01 diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,449 karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja) dengan stres kerja yang berkategori "kuat". hasil perhitungan beban kerja 28 orang atau 87,5% pekerja mengalami beban kerja ringan . Para pekerja disana mempunyai jam kerja yang tidak menentu, para pekerja mulai pekerjaan di mulai pukul 9 pagi dan selesai bekerja jika para pekerja menyelesaikan pekerjaanya dari hasil wawancara umumnya mereka selesai bekerja antara pukul 9 atau 10 malam hari tergantung dengan tingkat kesulitan yang di buat, dari hasil wawancara sebanyak

31,25% pekerja menjawab selalu merasa jenuh pada jam kerja yang waktunya panjang pernyataan ini paling banyak di jawab oleh para pekerja. Biasanya setiap pekerja menyelesaikan sehari tiga jahitan dan selesai hingga malam hari atau melebihi jam kerja normal. Penelitian widjaja menemukan bahwa beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan.

Tabel 2 Hubungan faktor struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja pada karyawan CV. Iswara.

| Variabel bebas                       | Variabel terikat | korelasi | signifikan | N  |
|--------------------------------------|------------------|----------|------------|----|
| Faktor struktur dan iklim organisasi | Stres kerja      | 0,434    | 0,013      | 32 |

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan pearson product

moment di tujukan besarnya r hitung sebesar 0,434. Dengan jumlah n 32 dengan taraf kesalahan 0,01 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,449 karena nilai r hitung < r tabel maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara faktor struktur dan iklim organisasi. Kebanyakan para pekerja CV. Iswara merupakan pegawai non kontrak yang tidak termasuk dalam struktur organisasi hal ini membuat pekerja tidak mengambil keputusan dalam organisasi, serta kebanyakan pekerja disana adalah para pegawai tingkat bawah. Cooper dan marshal menyatakan konflik peran lebih dirasakan sebagai pembangkit stres oleh mereka yang bekerja pada batas – batas organisasi, seperti manajer menengah pada umumnya. Penelitian yang di lakukan oleh diah airmayanti tidak terdapat hubungan bermakna antara faktor struktur dan iklim organisasi dengan terjadinya

stres. Penelitian lain yang dilakukan oleh Anisa Apsari juga menyatakan bahwa struktur dan iklim organisasi bukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja.

Tabel 3 Hubungan faktor pengembangan karier dengan stres kerja di CV. Iswara.

| Variabel bebas             | Variabel terikat | korelasi | signifansi | N  |
|----------------------------|------------------|----------|------------|----|
| Faktor pengembangan karier | Stres kerja      | 0,451    | 0,010      | 32 |

Dari hasil penelitian menggunakan pearson product moment nilai korelasi antara faktor pengembangan karier dengan stres kerja di CV. Iswara didapatkan hasil r hitung sebesar 0,451. Dengan jumlah n 32 dengan taraf kesalahan 0,01 diperoleh nilai r tabel sebesar 0,449 karena nilai r hitung > r tabel maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara faktor pengembangan karier dengan stres

kerja yang berkategori “sedang”. CV. Iswara adalah usaha yang dikelola oleh keluarga, kecil kemungkinan para pekerja dapat mendapatkan promosi jabatan ataupun mengembangkan kariernya, mereka bekerja sebagai karyawan tidak tetap yang di bayar sesuai dengan hasil jahitan yang di buat. Kondisi ini dapat menimbulkan perasaan *job insecurity* atau ketidak pastian pekerjaan yang akhirnya menjadi *stressor* pengembangan karier. Para karyawan di CV. Iswara mempunyai karyawan 50% adalah pekerja muda yang berumur 26 – 30 tahun. Gellermen menyatakan para pekerja muda umumnya mempunyai tingkat harapan dan ambisi yang tinggi. Mereka mempunyai tantangan dalam pekerjaan dan bosan mempunyai tugas yang rutin, status menjadi sesuatu yang penting, sehingga mereka tidak puas dengan kedudukan yang berarti. Hal ini juga memungkinkan terjadinya stres kerja

pada karyawan CV. Iswara . Menurut Everly dan Girdano menyatakan adanya promosi untuk menghasilkan kepuasan kerja dan mencegah timbulnya frustrasi pada tenaga kerja yang bertujuan mengurangi *turn over*. Dengan promosi kerja, mereka tidak hanya mencari peningkatan pendapatan, tetapi juga mencari peningkatan status dan tantangan yang ada dari pekerjaan yang baru

Dari hasil penelitian di amerika serikat target karier yang tidak tercapai dan *underpromotion*. Di hubungkan dengan peningkatan gangguan mental. Hasil survei diagnostik tes menunjukkan bahwa stres sedang sampai tinggi paling banyak dialami oleh responden pengembangan karier yaitu sebesar 87,7%

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat di ambil berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah:

1. Ada hubungan faktor intrinsik pekerjaan dengan stres kerja *pValue* 0,610. dengan stres kerja yang pada besaran koefisien berkategori kuat.
2. hasil penelitian menunjukan besarnya *r* hitung sebesar 0,434. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara faktor struktur dan iklim organisai dengan stres kerja.
3. Ada hubungan faktor pengembangan karier dengan stres kerja *pValue* 0,610. dengan stres kerja yang pada besaran koefisien berkategori sedang

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada PT Indofood Cabang Semarang yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dan

banyak membantu jalannya proses penelitian. Dan terima kasih pula pada rekan – rekan mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat, yang telah membantu selama proses penelitian berjalan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ubadillah, an mengatasi stress kerja <http://www.epsikologi.com/epsi/search.asp> .diakses tanggal 6 September 2012.

stress kerja, oleh Jacinta F. Rini,MSi.

[http://www.baliusada.com/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=333](http://www.baliusada.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=333) .diakses tanggal 10 September 2012.

Munandar, A.S, “ *strees dan keselamatan kerja* ”Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia 2001.

Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.bandung,Alfabeta.2012

Dhini Rama Dhania. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja, Terhadap

- 
- Kepuasan kerja. Berbagai Faktor Yang Berhubungan Pada Pekerja Call Center PT. "X" di Jakarta. Program studi Ilmu Kedokteran Kumunitas. Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia 2011.
- [http://eprints.umk.ac.id/263/1/15 -  
\\_23.PDF](http://eprints.umk.ac.id/263/1/15_-_23.PDF). di akses pada tanggal 29 november 2012
- Munandar, Ashar S.. *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia 2004.
- Diah Airmayanti. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Bagian Produksi PT.ISM Bogasari Flours Mills TBK. Program Studi Kesehatan Masyarakat. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah 2010
- Ginting EDJ. Hubungan persepsi terhadap pengembangan karier dengan kompetensi kerja. Program studi Psikologi. Fakultas Kedokteran Universitas Sumatra Utara 2003.
- Seward JP. Occupational Stress. Dalam Ladau J. editor. *Occupational and Environment Medicine*. Edisi 2 USA 1997.
- Rinda Ismar, Zarni Amri, Danardi Sostrohumihardjo. Stres Kerja dan