

**FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA KARYAWAN PADA
DINAS KESEHATAN UPT PUSKESMAS SENTOSA BARU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Oleh:

MUHAMMAD AIDIL

13.860.0153



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2018

JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA KARYAWAN
PADA DINAS KESEHATAN UPT PUSKESMAS
SENTOSA BARU

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD AIDIL

NIM : 13.860.0153

JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi) (Laili Alfita, S. Psi, MM, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI

KEPALA BAGIAN

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

Medan, 06 Oktober 2018

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

Medan, 06 Oktober 2018

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

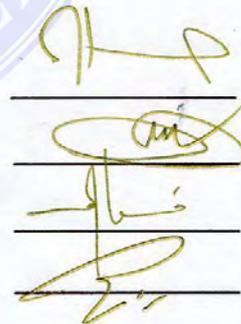
Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Azhar Aziz, S.Psi, M.Psi
2. Salamiah Sari Dewi, S. Psi, M. Psi
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
4. Laili Alfita, S. Psi, MM, M.Psi, Psikolog



SURAT PERNYATAAN PENELITI

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.

Medan, 06 Oktober 2018

Peneliti



Muhammad Aidil
NIM. 13.860.0153

FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA KARYAWAN PADA DINAS KESEHATAN UPT PUSKESMAS SENTOSA BARU

Muhammad Aidil

13.860.0153

ABSTRACT

This study aims to examine the stress factors of work carried out at the Health Office of the Sentosa Baru Health Center UPT located on Sentosa Baru street. This study uses a quantitative approach. Job stress is physical and mental or emotional suffering caused by the interpretation of an event as a threat to an individual's personal agenda. The sample in the study amounted to 50 people. The research scale used is the Likert scale. The sampling technique uses random sampling techniques. This study was analyzed through factorial analysis. While the results of the normality test using kolmogorof serminov amounted to 0.097 with sig (p) of 02.00. Then the results of 17.5%, followed by the results of analysis of personal factors as much as 16.3%, and intrinsic factors on employment accounted for 16.8%, then there was a role in the organization that contributed 15.7%, and there were factors from career development that contributed 17.5%, the last is the value of the relationship at work at 16.4%. Judging from the diagram, organizational factors contribute the highest value to work stress factors at the Sentosa Baru Health Center UPT Health Office, which is 17.5%.

Keywords: work stress, employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti mengenai faktor – faktor stress kerja yang dilaksanakan di Dinas kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru yang berlokasi di jalan Sentosa Baru. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Stress kerja adalah penderitaan jasmani dan mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas sebuah peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Sampel dalam penelitian berjumlah 50 orang. Skala penelitian yang digunakan adalah skala likert. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Penelitian ini dianalisa melalui analisis faktorial. Sedangkan hasil uji normalitas dengan menggunakan kolmogorof serminov sebesar 0.097 dengan sig (p) sebesar 02.00. Kemudian hasil 17.5 %, kemudian diikuti dengan hasil analisis dari faktor personal sebanyak 16.3 %, dan faktor intrinsik pada pekerjaan menyumbang 16.8 %, kemudian ada peran dalam organisasi yang menyumbang 15.7 %, dan ada faktor dari perkembangan karir yang menyumbang nilai sebesar 17.5 %, yang terakhir ada nilai dari hubungan relasi di tempat kerja sebesar 16.4 %. Dilihat dari diagram tersebut maka faktor organisasi menyumbang nilai yang paling tinggi untuk faktor-faktor stres kerja di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru yaitu sebesar 17.5 %.

Kata kunci : stress kerja, karyawan

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan izin-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai, tiada daya dan upaya kecuali karena Allah SWT. Segala ilmu dan kebenaran datangnya cuma dari Allah SWT dan manusia adalah tempatnya kekhilafan.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW karena perjuangan Beliau yang gigih dalam memperjuangkan ajaran agama Islam hingga kita sekarang mampu membedakan mana yang benar dan salah.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepatutnya dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

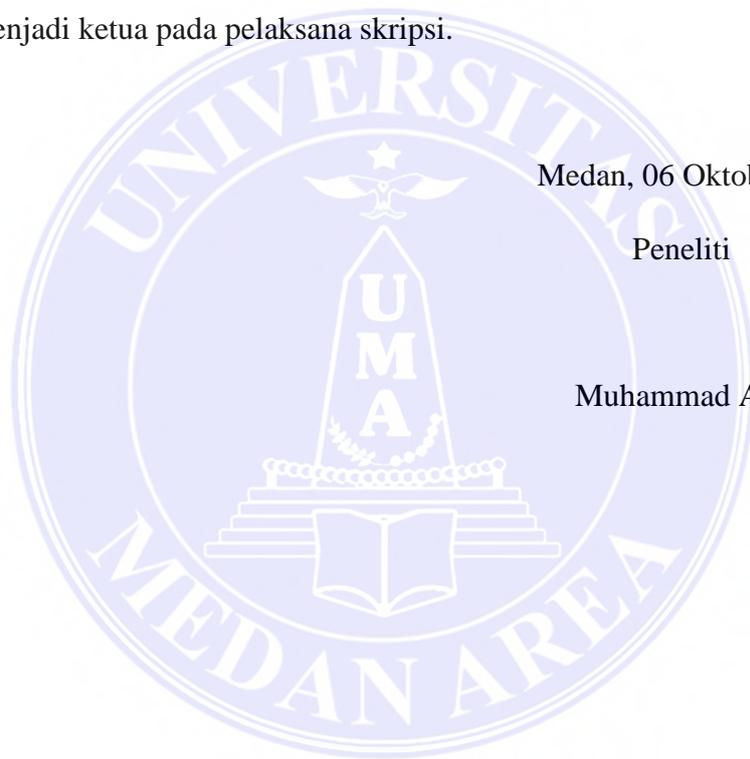
1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Meda Area
2. Bapak Drs. Muhammad Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, semoga dibawah kepemimpinan bapak kampus bestari menjadi semakin baik
4. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing pertama dalam penyelesaian skripsi ini, semoga segala ilmu dan amal ibu diterima dengan baik oleh masyarakat.

6. Ibu Laili Alfita, S. Psi, MM, M.Psi, Psikolog sebagai pembimbing kedua dalam penyelesaian skripsi ini, semoga segala dukungan ibu menjadi berkah dikemudian hari.
7. Terima Kasih kepada Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi yang telah bersedia menjadi sekretaris pada pelaksanaan sidang skripsi.
8. Terima Kasih kepada Bapak Azhar Aziz, S.Psi, M.Psi yang telah bersedia menjadi ketua pada pelaksana skripsi.

Medan, 06 Oktober 2018

Peneliti

Muhammad Aidil



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN PENELITIAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitaian	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Karyawan.....	11
1. Pengertian Karyawan	11
2. Jenis-jenis Karyawan	12
3. Fungsi Karyawan.....	13
4. Hak dan Kewajiban Karyawan.....	14
B. Stress Kerja.....	20
1. Pengertian Stress	20
2. Ciri- ciri stress Kerja Pada Karyawan	21
3. Bentuk Stress Kerja.....	26
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	29
5. Aspek-aspek Stress Kerja.....	30

C. Tinjauan Penelitian Penelitian Terdahulu	31
D. Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Tipe Penelitian	42
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	42
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	42
D. Subjek Penelitian.....	43
1. populasi	43
2. sampel	43
E. Teknik Pengambilan Sampel	44
F. Tekhnik Analisis Data.....	45
1. Metode Deskriptif	45
2. Uji Kuantitatif	45
a. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Penelitian.....	45
b. Analisis Regresi Berganda	46
d. Koefisien Determinasi R Square	46
e. Uji Normalitas	47
Daftar Pustaka.....	48

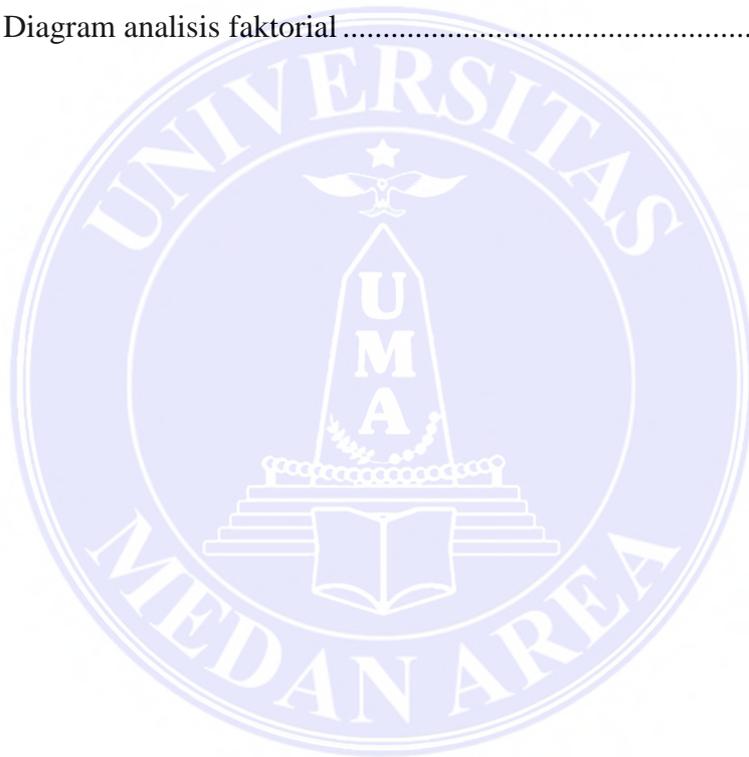
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka konseptual	31
Gambar 2. Korelasi <i>product moment</i>	34
Gambar 3. Formula <i>part whole</i>	35
Gambar 4. Koefisien <i>alpha cronbach</i>	36
Gambar 5. Rumus F%	36
Gambar 6. Perhitungan frekuensi	36



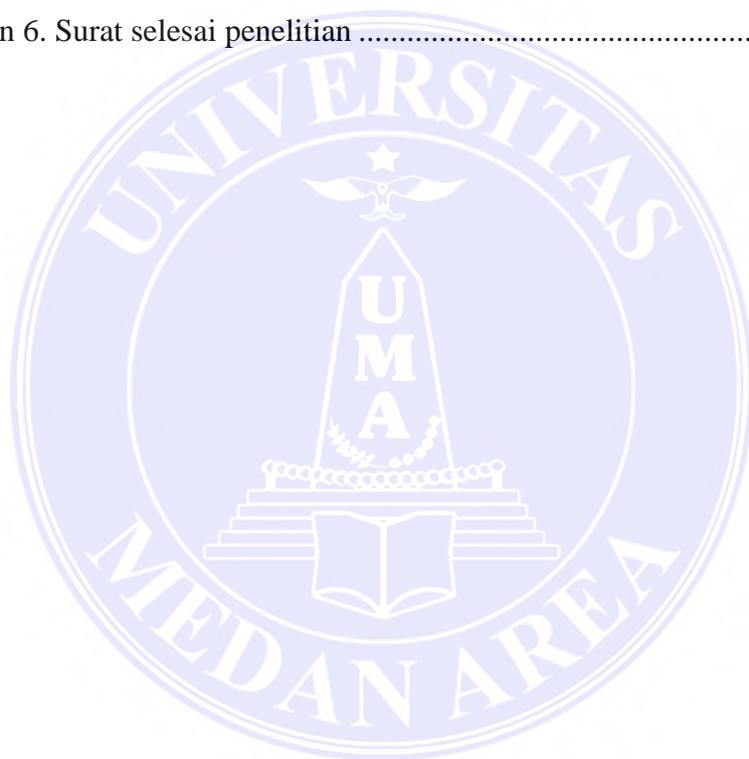
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran skala stres kerja	38
Tabel 2. Distribusi skala setelah uji coba.....	40
Tabel 3. Hasil perhitungan normalitas	42
Tabel 4. Hasil analisis faktoria.....	43
Tabel 5. Diagram analisis faktorial	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data penelitian	31
Lampiran 2. Kuesioner stres kerja	34
Lampiran 3. Hasil analisis faktorial	35
Lampiran 4. Hasil uji Validitas dan reliabilitas	36
Lampiran 5. Hasil uji normalitas.....	36
Lampiran 6. Surat selesai penelitian	36



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi sebuah instansi inovasi yang berkelanjutan menjadi hal yang krusial dan wajib untuk dilakukan. Hal ini memicu tuntutan yang lebih besar bagi instansi dalam meningkatkan dua unsur utama yang membentuk sebuah instansi yaitu sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia seperti mesin, uang, peralatan dan bahan mentah, dengan kata lain, kedua unsur ini memiliki hubungan yang timbal balik dan harus menjadi sorotan utama untuk diperhatikan demi keberlangsungan instansi. Peningkatan sumber daya bukan manusia tanpa diiringi dengan performa sumber daya manusia tidak akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, baik itu dalam bidang jasa maupun barang.

Pada dasarnya, instansi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi instansi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan yang dimilikinya (Hasibuan, 2005).

Karyawan merupakan individu yang berpartisipasi dalam sebuah instansi guna menghasilkan sebuah produk baik itu berbentuk barang maupun jasa. Menurut Widjaja (2006) karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah

maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi) baik dikerjakan dalam suatu badan swasta dan di lembaga-lembaga pemerintah. Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 disebutkan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Dalam prosesnya untuk mencapai kinerja yang optimal bagi seorang karyawan bukanlah sesuatu yang mudah untuk dilakukan. Pada masing-masing bidang pekerjaan, akan muncul berbagai bentuk masalah, hambatan, kekhawatiran dan kesulitan. Baik itu yang terjadi di luar pekerjaan maupun yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam banyak kasus, kondisi seperti ini akan memicu seseorang mengalami stress dengan pekerjaannya. Jika hal ini dibiarkan secara terus menerus, maka akan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu psikologis dan fisiologis karyawan dan tentu saja akan berdampak pada performa karyawan.

Stress kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan. Menurut Charles D. Spielberger (dalam Handoyo, 2001) stress didefinisikan sebagai tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan

yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Rivai (2004) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012).

Adapun Greenbergh (2000) menyebutkan bahwa stress kerja adalah kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor di luar organisasi. Sementara Robbins (2008) mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidapkahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah,2008). Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005).

Masalah stress kerja di dalam kehidupan organisasi instansi menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi dalam pekerjaan. Ada berbagai alasan dan penyebab mengapa seorang karyawan mengalami stress kerja. Begitu pula yang terjadi pada karyawan di instansi Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru. Hasil pengamatan yang diperoleh peneliti mengenai kondisi karyawan di UPT tersebut memperlihatkan fenomena

bahwa stress kerja yang dialami karyawan sebagian besar bersumber dari masalah-masalah yang timbul dari pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan sesama karyawan dan kebijakan yang diambil oleh instansi. Pekerjaan yang terlalu sulit yang harus dilakukan oleh karyawan. Kemampuan yang tidak optimal dengan tanggung jawab yang diemban ataupun ketidaksinkronan antara keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan. Tidak dapat dipungkiri saat ini dalam dunia pekerjaan banyak ditemukan karyawan yang tidak tepat sasaran dalam penempatannya. Karyawan yang memiliki bakat untuk bekerja dilapangan malah ditempatkan di bagian administratif. Individu yang kurang cakap dalam verbal dan relationship malah ditempatkan sebagai customer service hanya karena memiliki fisik yang tampan ataupun cantik.

Selain itu tekanan dan tanggung jawab yang berlebihan yang diterima oleh karyawan di UPT Puskesmas juga memicu timbulnya mengalami stress kerja. Tekanan pekerjaan yang dimaksud bisa berasal dari deadline yang harus dipenuhi, atasan yang terlalu mendominasi dan menuntut, lingkungan pekerjaan yang tidak ramah dan nyaman. Terkadang karyawan harus menghadapi perubahan emosi dari atasan, dimana pada satu waktu memerintahkan untuk melakukan satu hal dan setelah selesai dikerjakan malah disalahkan dengan alasan salah persepsi.

Pada tingkat yang lain, keadaan karyawan dengan kondisi seperti ini akan menimbulkan gejala-gejala yang mengarah pada penurunan produktivitas karyawan, pekerjaan yang dilakukan tidak optimal dan akhirnya mengarah pada kondisi stress pada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya motivasi karyawan untuk menciptakan kreasi-kreasi baru dalam pekerjaannya, hasil

pekerjaan asal jadi. Karyawan jadi malas dan mencari-cari alasan untuk tidak masuk kerja. Karyawan sering datang terlambat dan ketika sampai dikantor tidak langsung bekerja tetapi melakukan hal lain seperti duduk-duduk di kantin atau melakukan hal lain yang menyenangkan hatinya. Bahkan terkadang jika pekerjaan yang dilakukan itu berkaitan dengan pekerjaan orang lain atau berkaitan dengan tugas tim, maka karyawan tersebut akan mengganggu keefektifan dari tanggung jawab tim tersebut.

Gejala lain yang muncul adalah karyawan cenderung melemparkan tanggung jawabnya kepada orang lain. Tidak mau berusaha lebih keras dari apa yang dikerjakan. Asalkan pekerjaan telah selesai, tidak peduli hasil pekerjaan baik atau buruk, yang penting tugas telah dilakukan. Hal ini dapat terjadi karena asumsi karyawan bahwa percuma saja bekerja terlalu keras tetapi instansi tidak menghargai usaha yang telah dilakukan. Kebijakan-kebijakan yang dibuat instansi tidak sesuai dengan harapan karyawan, seperti bonus yang diberikan tidak memuaskan, uang lembur yang tidak sesuai bahkan terkadang tidak ada, bahkan waktu untuk cuti pun sangat sulit untuk diajukan, yang sebenarnya kesemuanya itu adalah hak karyawan yang harus terpenuhi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dari hasil wawancara dan observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada Dinas Kesehatan Upt Puskesmas Sentosa Baru dapat dilihat beberapa faktor yang memicu timbulnya stress kerja para karyawan. Pada dasarnya, stress kerja adalah hal yang wajar yang dirasakan oleh setiap karyawan dalam bekerja. Karena dalam setiap pekerjaan pasti ada hambatan dan kesulitan

yang akan muncul. Namun akan menjadi masalah bagi instansi jika individu yang bersangkutan tidak mampu untuk beradaptasi dengan masalah pekerjaan tersebut sehingga stress kerja yang dialami akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Seperti yang disampaikan oleh karyawan Dinas Kesehatan Upt Puskesmas Sentosa Baru yang berinisial SY, beliau menyatakan bahwa stress kerja yang dirasakan saat bekerja lebih dominan berasal dari besarnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan sulitnya berkoordinasi dengan rekan kerja. Terlebih lagi jika rekan kerja memiliki jarak usia yang jauh berbeda. Pola pikir terhadap suatu masalah akan berbeda sehingga memicu tekanan dan ketegangan dalam melakukan suatu tugas. Karyawan lain juga ada yang menyatakan bahwa kesalahpahaman dalam memahami informasi dan keterbukaan dalam berkomunikasi juga memicu stress dalam pekerjaan. Misalnya seorang karyawan mengetahui informasi yang tidak berhubungan dengan tugasnya atau timnya, karyawan tersebut tidak ingin membagikannya kepada rekan lain yang membutuhkannya.

Peneliti juga menemukan bahwa adanya persaingan yang ketat antar rekan kerja juga dapat memicu timbulnya stress kerja. Sesama rekan kerja saling bersaing untuk mendapatkan perhatian dari pimpinan sehingga individu tersebut dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Apalagi dengan adanya target pencapaian yang harus diperoleh oleh karyawan. Maka stress kerja yang ditimbulkan akan semakin tinggi.

Kondisi lain yang diamati peneliti yang memicu timbulnya stress kerja adalah cepatnya dinamika instansi. Dalam pengertian target performa yang

diharapkan tercapai oleh setiap karyawan dapat berubah tanpa ada konfirmasi dan pemberitahuan langsung kepada karyawan. Sehingga karyawan yang telah memiliki peta strategi di setiap bulannya untuk mencapai target akan kevalahan dan kecewa karena tidak berhasil dalam melaksanakan rencananya dan tentu saja ini akan berpengaruh pada gaji yang diterima. Kondisi ini lebih sulit dihadapi pada karyawan yang memiliki kepribadian yang lambat dalam menerima perubahan. Maka dapat dipastikan jika karyawan tersebut akan terlebih dahulu stress dan tertekan sebelum bisa menerima perubahan instansi.

Setiap posisi pekerjaan pasti memiliki gambaran tanggung jawab pekerjaannya masing-masing. Namun terkadang dan seringkali karyawan pada posisi tersebut dituntut untuk melakukan pekerjaan yang lebih banyak dan diluar dari tanggung jawabnya. Keadaan ini juga terjadi pada karyawan Dinas Kesehatan Upt Puskesmas Sentosa Baru. Peneliti memperoleh jawaban dari salah seorang karyawan bahwa atasan yang menaungi posisinya saat ini terlalu banyak menuntut sehingga akhirnya kondisi pekerjaan menjadi tidak nyaman dan sangat melelahkan. Menurutnya, tuntutan pekerjaan yang diberikan sudah diluar dari kapasitas pekerjaannya. Terlebih lagi jika atasan tidak mau mendengarkan alasan dari karyawan tersebut.

Hal lain yang terjadi yang membuat karyawan stress adalah perubahan penghitungan insentif. Adanya kebijakan dalam perubahan insentif ini semakin membuat karyawan sulit untuk mencapai target insentifnya. Banyak dari karyawan yang mengeluh karena tidak mampu mencapai target yang diharapkan untuk memperoleh insentif sesuai dengan aturan yang berlaku. Sebenarnya

kondisi ini akan semakin memicu karyawan tidak bersemangat dan stress untuk tetap loyal pada instansi. Yang akhirnya mengarah pada pengunduran diri dari instansi.

Faktor yang juga terjadi pada instansi Dinas Kesehatan Upt Puskesmas Sentosa Baru adalah terlalu banyak karyawan yang dituntut untuk loyal pada instansi dan bekerja lebih keras tetapi tidak diberikan uang lembur. Padahal dalam peraturan pemerintah mengenai tenaga kerja sekalipun, uang lembur tersebut harus diberikan pada karyawan dan telah menjadi kewajiban jika karyawan bekerja diluar batas waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa fenomena yang telah dijabarkan maka beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Upt Puskesmas Sentosa Baru meliputi beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil, waktu yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, pengajuan cuti yang sulit dilakukan.

Stress kerja yang berlebihan pada diri seseorang akan menimbulkan dampak yang tidak baik. Menurut Robbins (2008) ada beberapa efek negatif dari stress kerja yaitu secara fisiologis akan menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala dan bisa menyebabkan serangan jantung. Secara psikologis stress kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan, akan timbul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, berkurangnya konsentrasi, sehingga

mengarah pada penundaan dalam pekerjaan. Terakhir adalah dampak yang ditimbulkan terhadap perilaku seseorang yang memiliki tingkat stress kerja yang berlebihan mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan dan mengalami gangguan tidur. Salah satu faktor yang menentukan kemauan karyawan untuk berpartisipasi secara maksimal dalam sebuah instansi adalah bagaimana kondisi yang ada dilingkungan kerja tersebut, baik itu tentang kebijaksanaan instansi meliputi gaji, tunjangan, cuti, tugas-tugas yang harus dilakukan dan praktik yang diterapkan di lapangan.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Stress Kerja Karyawan pada Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru”.

B. Identifikasi Masalah

Stress kerja adalah penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Adapun identifikasi masalah stress kerja di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar personal, persoalan keluarga, persoalan ekonomi, lingkungan kerja fisik, beban kerja, promosi, keamanan kerja, pimpinan dan rekan kerja. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah faktor stress kerja karyawan di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka peneliti akan melakukan penelitian menggunakan faktor-faktor stress kerja. Oleh karenanya dibutuhkan pembatasan masalah supaya penelitian ini lebih khusus dan terfokus sesuai dengan tujuan. Jadi dalam penelitian ini hanya dibatasi pada apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Upt Puskesmas Sentosa Baru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru.

F. Manfaat Penelitian

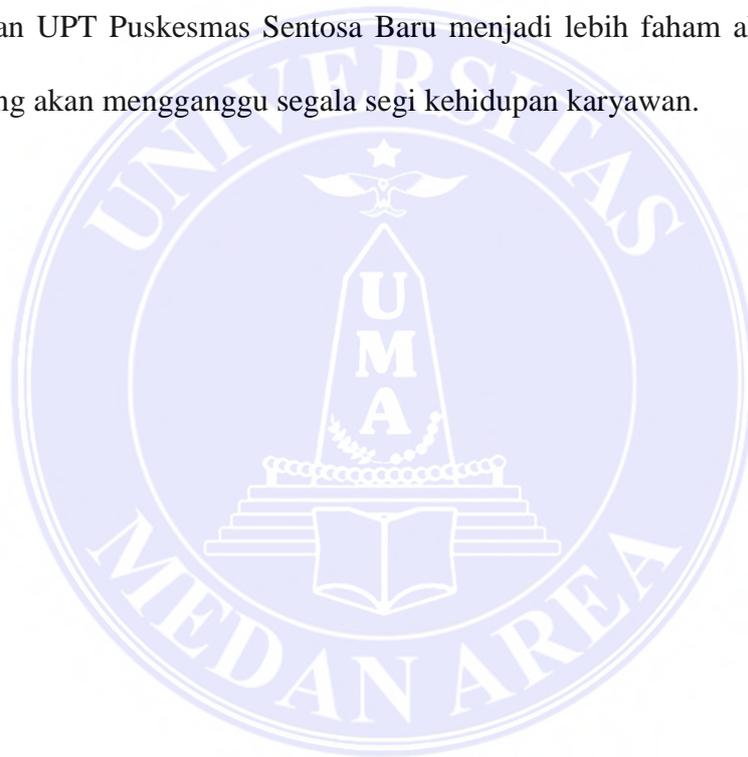
a. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan teoritis di bidang Psikologi. Khususnya bagian Psikologi Industri dan Organisasi, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan Dinas Kesehatan

UPT Puskesmas Sentosa Baru sehingga dapat memperkaya teoritis di bidang psikologi.

b. Manfaat praktis

Bagi seluruh karyawan diharapkan penelitian ini dapat menjadi pedoman tentang stres kerja agar bisa dikendalikan lebih baik lagi untuk kebaikan diri sendiri dan instansi, dan dapat dipraktikkan sebagaimana mestinya agar di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru menjadi lebih faham akan faktor stres kerja yang akan mengganggu segala segi kehidupan karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian karyawan

Karyawan dipandang sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian khusus, karena karyawan adalah sebagai salah satu penunjang suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Maimun, 2003).

Menurut Musanef (2006) karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dalam melakukan pekerjaannya mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Sedangkan menurut subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung.

Berdasarkan dari beberapa uraian teori diatas mengenai pengertian dari karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan adalah seseorang yang bertindak melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya dan menerima upah dan juga imbalan.

2. Jenis-jenis karyawan

Menurut undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 karyawan terbagi menjadi dua model :

a. Karyawan tetap yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan.

b. Karyawan kontrak yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Untuk karyawan kontrak ada sejumlah persyaratan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan untuk memperkerjakan karyawan kontrak yaitu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaian dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.
- 3) Pekerjaan yang sifatnya musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan ada 2 jenis yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

3. Fungsi karyawan

Keberlangsungan sebuah perusahaan atau organisasi tidak lepas dari fungsi karyawannya. Berikut adalah fungsi karyawan (Wahyudi: 2010),

1) Menjaga stabilitas pekerjaan

Penurunan dan peningkatan produktivitas kerja adalah fase yang pasti ada dan akan terus terjadi. Menjaga stabilitas pekerjaan adalah tantangan. Pekerjaan yang terus bertambah dan waktu istirahat yang tidak digunakan dengan bijak adalah salah satunya.

2) Meningkatkan kualitas kerja lewat potensi masing-masing karyawan

Setiap karyawan mempunyai potensi yang berbeda. Namun hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja, bahkan akan semakin baik jika perbedaan masing-masing potensi karyawan sanggup untuk dioptimalkan.

3) Inovatif dan mempunyai kreativitas yang tinggi

Gagasan untuk memperluas perusahaan terkadang menemukan jalan buntu. Dibutuhkan inovasi dan kreativitas yang tinggi dari seluruh karyawan terutama pimpinan yang mempunyai kendali atas otoritas perusahaan untuk keluar dari jalan buntu dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Bila karyawan tidak inovatif dan tidak mempunyai kreativitas yang tinggi tent hal ini sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan.

4) Menjalin komunikasi yang baik dengan pihak intern dan ekstern

Komunikasi dengan pihak intern dan ekstern juga penting dilakukan karyawan. Selain demi keberlangsungan perusahaan, hal ini juga memudahkan dalam memperluas relasi karyawan itu sendiri. meskipun tidak bisa dilakukan secara intens, komunikasi itu cukup dilakukan dengan baik tanpa melibatkan kepentingan tertentu.

5) Menjaga nama baik perusahaan.

Fungsi karyawan yang terakhir adalah menjaga nama baik perusahaan. Bagaimanapun kondisi perusahaan, bagaimanapun cara kerja perusahaan atau sikap dengan rekan sesama karyawan sebaiknya setiap karyawan menyembunyikan hal ini terutama terhadap orang-orang di luar organisasi.

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas tentang fungsi karyawan maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan berfungsi menjaga nama baik perusahaan, menjalin komunikasi yang baik dari luar dan dalam, inovatif, meningkatkan kualitas kerja dan menjaga stabilitas.

4. Hak dan kewajiban karyawan

Ada 3 kewajiban karyawan yang penting menurut Hariyanti (STIE-AUB Surakarta) :

a. Kewajiban Ketaatan

Karyawan harus taat kepada atasannya di perusahaan khususnya dalam kaitannya dengan pekerjaan diperusahaan. Tetapi walau begitu karyawan tidak

perlu dan malah tidak boleh mematuhi perintah yang menyuruh dia melakukan sesuatu yang tidak bermoral. Misalnya : penipuan, membunuh musuh dan lainnya.

Karyawan tidak wajib mematuhi perintah yang tidak wajar yaitu perintah yang tidak diberikan demi kepentingan perusahaan. Contoh : menyuruh bawahan merenovasi rumah atasan

- Karyawan tidak perlu mematuhi perintah yang tidak sesuai job discription

b. Kewajiban Konfidensialitas

Yaitu kewajiban untuk menyimpan informasi yang bersifat rahasia yang telah diperoleh dengan menjalankan suatu profesi. Contoh : dokter, psikolog, pengacara, pendeta, ulama, akuntan Kewajiban kerahasiaan tidak saja berlaku selama karyawan bekerja di perusahaan, tetapi berlangsung terus setelah ia pindah kerja. Yang termasuk rahasia perusahaan contohnya teknik memproduksi suatu produk, contoh : coca cola yang tidak berhasil disini, program komputer, kenangan perusahaan, hasil penelitian dan lainnya.

c. Kewajiban Loyalitas

Kewajiban loyalitas merupakan konsekuensi dari status seseorang sebagai karyawan perusahaan. Karyawan harus mendukung tujuan-tujuan perusahaan, karena sebagai karyawan ia melibatkan diri untuk turut merealisasikan tujuan - tujuan tersebut, ia harus menghindari apa yang bisa merugikan kepentingan perusahaan. Karyawan tersebut berarti melakukan kewajiban loyalitas. Faktor pengganggu loyalitas adalah konflik kepentingan pribadi dan perusahaan

Contoh : perbuatan yang tidak etis berhubungan dengan kewajiban loyalitas adalah seorang pekerja perusahaan kecap dirumah (sore hari) membuat kecap sendiri dengan formula perusahaan dan dijual dengan harga lebih murah

Menurut Hariyanti (STIE-AUB Surakarta) adapun hak-hak pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak atas pekerjaan.

Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Karena kerja melekat pada tubuh manusia, yang tidak bisa dilepasakan dari tubuh manusia..

2. Hak atas upah yang adil;

Hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil.

3. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Hak berserikat dan berkumpul merupakan salah satu syarat penting untuk bisa menjamin hak atas upah yang adil. Karyawan harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka.

4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.

Lingkungan kerja modern yang penuh dengan resiko tinggi mengharuskan adanya jaminan perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan bagi para pekerja. Karena itu sudah selayaknya pekerja diasuransikan melalui asuransi kecelakaan dan kesehatan.

5. Hak untuk diproses hukum secara sah. .

Hak ini berlaku etika seseorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Dalam hal ini pekerja tersebut wajib diberi kesempatan untuk mempertanggungjawabkan tindakannya. Ia diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.

6. Hak untuk diperlakukan secara sama ..

Semua pekerja dalam hal ini pada prinsipnya harus diperlakukan sama , secara fair, artinya tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, *baik dalam sikap dan perlakuan*, gaji, maupun peluang untuk jabatan , pelatihan, atau pendidikan lebih lanjut. Tetapi kenyataannya tetap saja ada perbedaan disana sini, misalnya gaji dan peluang, harus didasarkan pada kriteria dan pertimbangan yang rasional, obyektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka, misalnya atas dasar kemampuan, pengalaman, prestasi, kondite, dan sebagainya. Diskriminasi yang didasarkan pada jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya adalah perlakuan yang tidak adil

7. Hak atas rahasia pribadi.

Kendati perusahaan punya hak untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi setiap karyawan, tetapi karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

8. Hak atas kebebasan suara hati.

Hak ini menuntut agar setiap pekerja harus dihargai kesadaran moralnya. Ia harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik. Konkritnya, pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperlancar keuntungan menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

Berdasarkan dari beberapa uraian diatas tentang hak dan kewajiban karyawan maka dapat diambil kesimpulan bahwa kewajiban karyawan antara lain wajib taat, konfidensialitas, loyal, sedangkan haknya adalah , hak atas pekerjaan, upah, berserikat, perlindungan, proses hukum, diperlakukan sama, rahasia pribadi, dan kebebasan suara hati.

B. Stres kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Pace & Faulos (2006) stress adalah penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Dalam suatu perusahaan, semakin besar suatu perusahaan maka makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya”.

Berbeda dengan Menurut Robbins (2008) stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

Selye (dalam Munandar, 2001) memberikan suatu penegasan bahwa stres selalu berkaitan dengan pengungkapan seluruh kecenderungan lahiriah, yang timbulnya karena ada tuntutan pada setiap bagian tubuh dan hal ini tidak dapat dihindari oleh manusia. Secara umum stres menurut Maramis (1998) adalah segala masalah atau tuntutan penyelesaian diri, yang apabila tidak diatasi dengan baik akan mengganggu keseimbangan hidup manusia.

Dewi, (2014) menyatakan Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga, Rivai dan Deddy dalam Dewi (2014) memandang stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang terjadi karena tidak ada keseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang didalamnya termasuk tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya.

2. Gejala-gejala stres kerja

Menurut Robbins (2008) mengemukakan 3 ciri yang timbul akibat stress kerja:

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Selain itu stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

Newman (dalam Rice, 1999) mengkaji ulang beberapa kasus stress pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stress pada individu.

a. Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala- gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stress pekerjaan:

- 1) Kecemasan, ketegangan, bingung, dan mudah tersinggung;
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam;
- 3) Sensitif dan *hyperreactivity*;
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi;
- 5) Komunikasi yang tidak efektif;
- 6) Perasaan terkucil dan terasing;
- 7) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja;
- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi;
- 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas;
- 10) Menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stress kerja adalah:

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular;
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stress (contoh: adrenalin dan noradrenalin);
- 3) Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung);
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan;
- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis;
- 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada;
- 7) Gangguan pada kulit;
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot;
- 9) Gangguan tidur;
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stress kerja adalah:

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan;
- 2) Menurunnya prestasi dan produktivitas;

- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan;
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan;
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas;
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi;
- 7) Meningkatnya kecenderungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi;
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas;
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman;
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

Berdasarkan beberapa gejala stres kerja diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gejala stres kerja yaitu meliputi fisiologis, psikologis, perilaku.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress yaitu:

a. Faktor organisasi

Meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antarpersonal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas),serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

b. Faktor personal

Meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stress dibanding kepribadian Tipe B. Beberapa ciri kepribadian Tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, ketidaksabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

Adapun menurut Greenberg, Jerord (2002) faktor stres kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor stress kerja yang bersumber pada pekerjaan antara lain:

1. Sumber intrinsik pada pekerjaan

Meliputi kondisi fisik kerja yang buruk. Kondisi lingkungan kerja fisik ini berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, ruang kerja terlalu sesak, kurang

cahaya dan semacamnya. Sumber intrinsik lainnya berupa beban kerja yaitu pekerjaan dan target perusahaan yang berlebihan, pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan untuk mengatasinya, waktu kerja yang menekan untuk menyelesaikan pekerjaan, bahaya fisik merupakan sumber stress yang potensial terlebih ketika individu dihadapkan pada ancaman yang beresiko tinggi atau dapat mengakibatkan luka dan sulitnya mengajukan cuti.

2. Peran dalam organisasi

Antara lain peran yang ambigu (ketika pekerjaan dan jabatan kerja tidak jelas) frustrasi dan stress cenderung berkembang. Konflik peran timbul saat seorang karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang ia lakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki. Tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaan.

3. Perkembangan karir

Terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, keamanan kerja yang kurang (ketika dalam bekerja adanya ketidaknyamanan dan ketakutan yang menjadi sumber kegelisahan, biasanya jika perusahaan mengharapkan sesuatu maka dalam waktu yang sama juga menuntut komitmen karyawan), ambisi perkembangan karir yang tidak tercapai.

4. Hubungan relasi di tempat kerja

Meliputi kurangnya hubungan relasi dengan pimpinan, rekan kerja, atau dengan bawahan, serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab seperti ketidakseimbangan pembagian tanggung jawab kepada karyawan, kurangnya dukungan dan kepercayaan yang memperburuk hubungan relasi di tempat kerja.

Berdasarkan dari beberapa faktor diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain adalah faktor organisasi, personal, dilain teori menyebutkan faktor dari pekerjaan, faktor dari karakteristik individu, faktor diluar organisasi.

4. Bentuk-bentuk stres kerja

Seringkali terdengar konsekuensi negatif dari stress dalam kehidupan. Stress tidak hanya memiliki konsekuensi negatif melainkan juga dampak yang positif. Hawari (2017) membagi stress kerja menjadi 2 bentuk yaitu:

- a. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *Distres*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular

dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan beberapa bentuk di atas maka dapat ditarik kesimpulan secara garis besar maka bentuk stres dibagi dua yaitu distres dan eustres.

5. Dampak stres kerja

Menurut Luthans dalam Setyana, (2013) seseorang yang mengalami stress pada pekerjaan akan menimbulkan dampak yang meliputi 3 aspek yaitu fisiologi, psikologi dan perilaku.

Pada aspek fisiologi, masalah kesehatan fisik mencakup masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

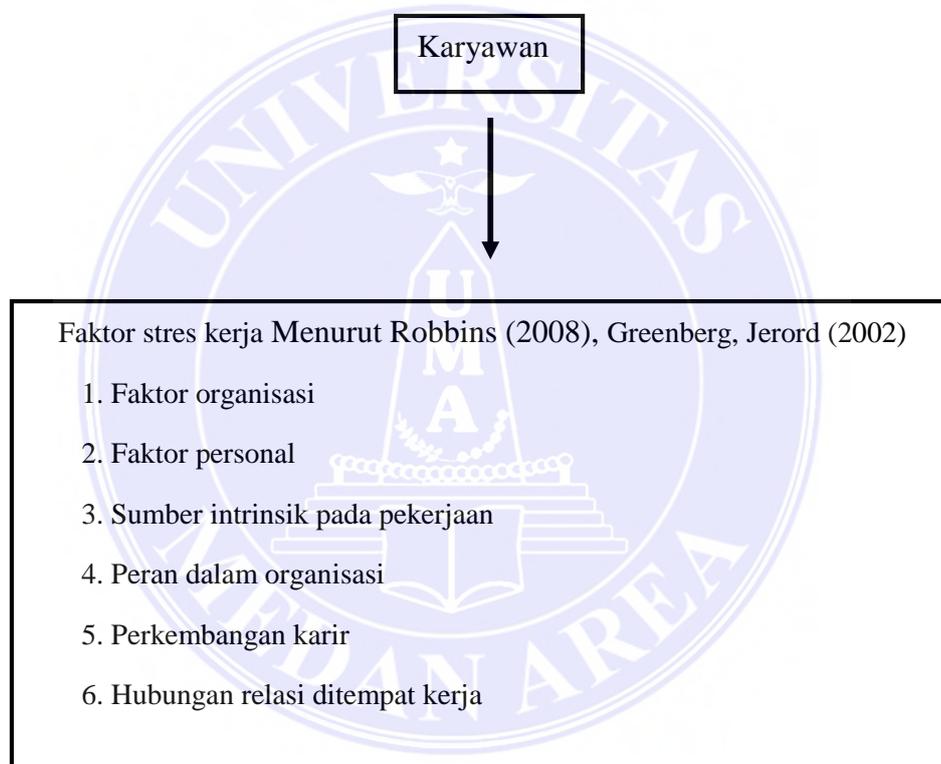
Pada aspek psikologi ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

Pada aspek perilaku memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada produktivitasnya, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol, dan obat-obatan serta susah tidur

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai dampak dari stres kerja maka dapat disimpulkan bahwa secara garis besar dampak stres kerja ada tiga yaitu, dampak fisiologis, psikologis dan perilaku.

C. Kerangka konseptual

Gambar 1. Kerangka konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Berdasarkan tipe penelitian, maka penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian ini mengkuantifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja dengan menggunakan metode skala faktor-faktor stress kerja karyawan pada Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini yang berjudul “faktor-faktor stress kerja karyawan pada Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru”, hanya mempunyai satu variable yaitu variable terikat, yaitu faktor-faktor stress kerja.

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stress Kerja

Stres kerja adalah ketegangan yang terjadi karena tidak ada keseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang didalam nya termasuk tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Data stress kerja diungkap melalui skala stress kerja berdasarkan faktor stress kerja antara lain; faktor organisasi, faktor personal, sumber intrinsik pada pekerjaan, peran dalam organisasi, perkembangan karir, hubungan relasi ditempat kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru, yaitu sebanyak 85 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sejumlah subjek penelitian sebagai wakil dari populasi sehingga dihasilkan subjek yang mewakili populasi yang dimaksud. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua. Namun jika jumlah subjeknya besar maka diambil 20-25%. Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode random sampling yaitu dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang melalui pemilihan nomor undian 1 sampai dengan 50 (Arikunto: 2015).

E. Teknik Pengambilan Sample

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan random sampling yaitu acak. Teknik sampling menurut Sugiyono (2017) adalah: Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Menurut Margono (2004) teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

Faktor yang mempengaruhi stress kerja disusun berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2017). Skala likert berfungsi untuk menjabarkan indikator-indikator masing-masing variabel dan kemudian indikator-indikator tersebut titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun pedoman butir-butir skor didalam penelitian ini yaitu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas berasal dari kata “validity” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 1999).

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total menurut Hadi (1996), dimana rumusnya sebagai berikut:

Gambar 2. korelasi *product moment*

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
 X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item
 Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 X^2 : Jumlah kuadrat skor X
 Y^2 : Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Menurut Hadi (1996) kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar. Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *Part Whole*. Adapaun formulanya sebagai berikut:

Gambar 3. formula *Part Whole*

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(S_y) - (S_x)}{\sqrt{\{(S_x)^2 + (S_y)^2 - 2(r_{xy})(S_x)(S_y)\}}}$$

Keterangan:

- r_{bt} : Koefisien r setelah dikoreksi
 r_{xy} : Koefisien r sebelum dikoreksi
 SD_x : Standard deviasi skor item
 SD_y : Standard deviasi skor total

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel juga dapat dikatakan kepercayaan, konsistensi, dan sebagainya. Menurut azwar (1999) hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang diukur memang belum berubah. Untuk mengetahui

reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* sebagai berikut:

Gambar 4. koefisien *alpha cronbach*

$$= 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S^2} \right]$$

Keterangan :

S_1^2 dan S_2^2 : Varian skor belahan 1 dan varian skor belahan 2
 S_x^2 : Varian skor skala

G. Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena untuk melihat persentase faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru digunakan rumus F% sebagai berikut :

Gambar 5. Rumus F%

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah jawaban setiap skala}}{\text{Total jawaban setiap faktor}} \times 100\%$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah jawaban untuk setiap faktor dengan rumus sebagai berikut :

Gambar 6. Perhitungan frekuensi

$$\text{Prekuensi} = \frac{\text{Persentase}}{100} \times N$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai pelaksanaan penelitian berupa kancah penelitian, persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

A. Gambaran Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru yang berjumlah 50 karyawan.

B. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Upt Puskesmas Sentosa Baru yang beralamat di jalan Sentosa baru No.22 , Km. 11, kepala UPT Puskesmas ini di pimpin oleh dr. Jusup Paska Ginting yang fokus untuk melayani masyarakat sebaik mungkin.

2. Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan penelitian meliputi :

2.1. Persiapan Administrasi

Penelitian diadakan di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru. Penelitian dilakukan dari tanggal 29 Maret hingga 11 April, peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan surat izin dari Universitas Medan Area dengan nomor surat 712/FPSI/01.10/III/2018. Penelitian yang berlangsung 7 hari tersebut diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian dari pihak instansi

yang menerangkan bahwasanya benar peneliti mengadakan penelitian di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru.

2.2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah persiapan alat ukur yang nantinya digunakan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.

2.2.1. Skala stres kerja

Adapun skala stres kerja disusun berdasarkan aspek-aspek Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress yaitu; faktor faktor organisasi dan faktor personal. Berikut adalah tabel blue print penyebaran skala stres kerja.

Tabel. 1. Penyebaran Skala stres Kerja

No.	Faktor – faktor	Nomor Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
		Valid	Valid	
1.	Faktor organisasi	1, 2, 9, 10	3, 4, 11, 12,	8
2.	Faktor personal	13, 14, 17	15, 16, 19, 20	7
3.	Faktor intrinsik pada pekerjaan	21, 22, 25, 26	23, 24, 28	7
4.	Peran dalam organisasi	, 6	7, 8	3
5.	Perkembangan karir	29, 30, 33, 34	31, 32, 35, 36	8
6	Hubungan relasi di tempat kerja	37, 38, 41, 42	39, 43, 44	7
TOTAL		20	20	40

Skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favourable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif

jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

C. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

Adapun proses pelaksanaan yaitu langkah pertama, peneliti membentuk rapat kecil guna mengumpulkan guru dari berbagai unit untuk berkoordinasi sebelum melakukan pengambilan data. Langkah kedua, peneliti memperkenalkan diri dan menerangkan maksud serta tujuan penelitian kepada subjek. Selanjutnya menanyakan kesediaan subjek untuk mengerjakan skala yang diberikan dalam hal ini peneliti memberikan penjelasan kepada subjek agar bersedia, dengan cara mengatakan bahwa hasil penelitian ini untuk tujuan ilmiah.

Langkah ketiga, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengerjaan skala, kemudian memberikan kesempatan subjek untuk menanyakan hal-hal yang

belum jelas. Kemudian peneliti menunggu subjek mengerjakan skala hingga selesai.

Setelah skala terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data.

1. Hasil Uji Coba Skala stres kerja

Berdasarkan data uji coba skala stres kerja menunjukkan dari 44 butir pernyataan terdapat 40 aitem yang valid dengan skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) $> 0,3$; skor aitem valid bergerak dari $r_{bt} = 0.394$ sampai $r_{bt} = 0.749$. Dan terdapat 4 aitem yang gugur yaitu nomor 5, 18, 27, dan 40, aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda) $< 0,3$. Berikut ini adalah tabel distribusi aitem-aitem dari skala iklim organisasi setelah diuji coba :

Tabel. 2. Distribusi Aitem Skala stres kerja Setelah Uji Coba

No	Faktor - faktor	Nomor Aitem				Jumlah
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Faktor organisasi	1, 2, 9, 10		3, 4, 11, 12		8
2	Faktor personal	13, 14, 17	18	15, 16, 19, 20		8
3	Faktor intrinsik pada pekerjaan	21, 22, 25, 26		23, 24, 28	27	8
4	Peran dalam organisasi	, 6	5	7, 8		4

5	Perkembangan karir	29, 30, 33, 34		31, 32, 35, 36		8
6	Hubungan relasi ditempat kerja	37, 38, 41, 42		39, 43, 44	40	8
total		20	2	20	2	44

Setelah diketahui validitas aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan). Indeks reliabilitas yang diperoleh skala stres kerja sebesar = 0,946, artinya stres kerja sebagai alat ukur dikategorikan handal.

D. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan April. karyawan yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 50 orang.

Setelah dilakukan pengisian skala penelitian oleh 50 karyawan Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu memberikan nomor urut subjek pada berkas skala stres kerja.

Setelah diketahui nilai masing-masing subjek untuk variabel tersebut, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh tiap subjek dari skala ke dalam program *microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana variabel terikat adalah faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.

E. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktorial. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi

variabelnya, dimana analisis faktorial digunakan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.

Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yakni variabel stres kerja yang meliputi uji normalitas sebaran. Pengujian asumsi dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 23*.

F. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*.

Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa stres kerja, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Sujarweni, 2014).

Tabel. 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	K-S	P	Ket.
stres kerja	0.097	0.200	Normal

Keterangan :

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

p = Signifikansi

G. Hasil Analisis faktorial

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Faktor

No.	Faktor – faktor	Kontribusi	Persen
1.	Faktor organisasi	,938	17.5
2.	Faktor personal	,859	16.3
3.	Faktor intrinsik pada pekerjaan	,900	16.8
4.	Peran dalam organisasi	,846	15.7
5.	Perkembangan karir	,929	17.3
6	Hubungan relasi di tempat kerja	,883	16.4
TOTAL		5,355	100

Gambar 5. Diagram analisis faktor



Berdasarkan analisis faktor-faktor stres kerja karyawan di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru maka dapat dilihat dari angka dari faktor organisasi sebesar 17.5 %, kemudian diikuti dengan hasil analisis dari faktor personal sebanyak 16.3 %, dan faktor intrinsik pada pekerjaan menyumbang 16.8 %, kemudian ada peran dalam organisasi yang menyumbang 15.7 %, dan ada faktor dari perkembangan karir yang menyumbang nilai sebesar 17.5 %, yang terakhir ada nilai dari hubungan relasi di tempat kerja sebesar 16.4 %. Dilihat dari diagram tersebut maka faktor organisasi menyumbang nilai yang paling tinggi untuk faktor-faktor stres kerja di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru yaitu sebesar 17.5 %.

J. Pembahasan

Hasil analisis dengan metode analisis faktorial, diketahui bahwa faktor organisasi di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru cukup tinggi yang menyumbang hingga 17.5 %, artinya karyawan di instansi tersebut memiliki tuntutan tugas yang banyak dan berlebih sehingga dapat menyebabkan tingginya stres kerja yang dirasakan karyawan, Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress hal ini sesuai dengan Robbins bahwa tuntutan tugas yang terlalu banyak dapat menyebabkan meningkatnya stres di dalam pekerjaan. Kemudian hubungan antar pribadi yang kurang harmonis terkait dengan masalah pribadi yang berbeda-beda dan ketidakcocokan visi dan misi dengan yang lain akan menyebabkan stres kerja yang tinggi

ditambah dengan hubungan dengan atasan yang kurang baik sehingga karyawan akan sangat tidak nyaman berada dalam instansi tersebut, hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Robbins bahwa Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

Kemudian dilanjutkan dengan faktor personal yang menyumbang angka di 16.3 % , angka yang relatif normal untuk rata-rata dari keseluruhan faktor yang ada namun berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya dan diikuti dengan masalah ekonomi pada karyawannya, Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka, kebutuhan individu yang mungkin dipaksakan sehingga masukan dengan keluaran berbeda dan pada akhirnya berdampak pada kerjaan. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Robbins, bahwa karyawan di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru memiliki masalah personal yang sering terbawa kedalam pekerjaan, artinya karyawan di instansi tersebut yang sudah menikah dan yang belum berkeluarga secara statistik memikirkan masalah keluarga dan ekonomi sehingga hal tersebut menyebabkan relatif tingginya stres kerja karyawan.

Kemudian dilanjutkan dengan faktor intrinsik pada pekerjaan yang ada di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru yang menyumbang angka sebesar 16.8 %, angka yang masih di bawah dari faktor organisasi ini disumbangkan oleh faktor intrinsik pada pekerjaan, artinya bahwa tempat kerja karyawan dirasakan kurang dan tidak nyaman bagi karyawan itu sendiri atau mungkin tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat ditambah dengan beban kerja yang tinggi, sesuai dengan yang dikatakan Greenberg, Jerord beban kerja yaitu pekerjaan dan target instansi yang berlebihan, pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan untuk mengatasinya, waktu kerja yang menekan untuk menyelesaikan pekerjaan, bahaya fisik merupakan sumber stress yang potensial terlebih ketika individu dihadapkan pada ancaman yang beresiko tinggi atau dapat mengakibatkan luka dan sulitnya mengajukan cuti, faktor intrinsik ini termasuk ke dalam Kondisi lingkungan kerja fisik berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, ruang kerja terlalu sesak, kurang cahaya dan semacamnya.

Peran dalam organisasi kali ini menyumbang angka lebih rendah sedikit dari semua faktor yang ada dan yang terendah dari semua faktor yang ada, yaitu sebesar 15.7 % yang artinya tekanan kerja yang terjadi pada setiap anggota karyawan relatif normal namun tidak dapat dikatakan rendah karena memiliki besaran yang hampir seimbang walaupun yang paling rendah dari lima faktor yang lainnya, dan juga berdampak pada stres pada pekerjaan mereka, Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.

Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada, harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan akan menyebabkan timbulnya stres pada pekerjaan mereka

Masalah perkembangan karir juga menjadi faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, faktor ini menyumbang 17.3 % dan nilai ini menjadi nilai tertinggi ke dua setelah faktor organisasi sebesar 17.5 %, hanya berbeda 0.2 %, artinya promosi sangat minim di instansi ini, terlihat dari angka yang cukup besar, sehingga jenjang karir tidak stabil dan terkesan lamban di instansi ini, yang kemudian harapan karyawan yang tidak sesuai dengan kenyataan akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja tersebut ditambah dengan keamanan kerja cukup memberikan dampak stres kerja bagi karyawan, artinya keamanan yang kurang menjadi sumber stres kerja karyawan di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru (ketika dalam bekerja adanya ketidaknyamanan dan ketakutan yang menjadi sumber kegelisahan, biasanya jika instansi mengharapakan sesuatu maka dalam waktu yang sama juga menuntut komitmen karyawan) sehingga hal ini juga dapat memicu terjadinya stres kerja.

Hubungan relasi di tempat kerja juga sering mempengaruhi stres kerja karyawan, hal ini menyumbang nilai statistik sebesar 16.4 % , angka yang cukup besar ini mengindikasikan bahwa pimpinan di instansi tersebut memimpin dengan cara yang kurang nyaman bagi karyawan, sehingga karyawan menjadi stres karena cara memimpin atau teknik memimpinnya, hubungan dengan pimpinan yang tidak baik juga akan memberikan stres kerja bagi karyawan. Kemudian kurangnya hubungan relasi dengan pimpinan, rekan kerja, atau dengan bawahan, serta

kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab seperti ketidakseimbangan pembagian tanggung jawab kepada karyawan, kurangnya dukungan dan kepercayaan yang memperburuk hubungan relasi di tempat kerja dan akan meningkatkan stres kerja karyawan di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru.

Keseluruhan data di atas dapat peneliti rangkumkan, bahwasanya karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru memiliki tingkat stres pada pekerjaan tertinggi pada faktor organisasi dan perkembangan karir yang hanya berbeda 0.2 % yang dianggap sangat penting karena mempengaruhi kualitas kerja para karyawan yang terlihat dari angka statistiknya sebesar 17.5 % , angka yang paling besar diantara lima faktor lainnya ini dianggap hal yang paling besar mempengaruhi stres kerja karyawan di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru tersebut. Kemudian faktor peran dalam organisasi menyumbang dengan nilai terendah dari lima faktor yang lainnya yaitu sebesar 15.7 % yang mengindikasikan bahwa karyawan di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru memiliki peran yang belum jelas walaupun mendapatkan nilai terendah dari pada lima faktor yang lain namun tetap memiliki nilai yang tidak jauh dengan faktor yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2003. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. : Rineka Cipta Jakarta.
- Wahyudi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Dewi chadek N.C., 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).
- Greenberg dan Robert A. Baron. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Greenberg, Jerord. 2002. *Comprehensive stress Management*. 7th ed. New York: The McGraw Hill.
- Hariyanti, .Tinjauan Tentang Etika, Hak Dan Kewajiban Karyawan Dalam Perusahaan. STIE-AUB Surakarta. Diakses [http://download.portalgaruda.org / article.php?article=55096&val=4283](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=55096&val=4283).
- Handoko. T. H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoyo, Seger. 2001. Stress pada masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya. No. 3 : 61-74
- Hawari Dadang, 2017, *Manajemen stres cemas dan depresi*, Jakarta; FKUI
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusiai*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradya Paramita.
- Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya
- Musaneff, Steve. 2006. *Principles of Management*. Higher Education.
- Pace, Faulos. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rice, P.L. 1999. *Stress and Health(Third edition)*. Moorhead State University:Brooks/Cole Publishing Company.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S, R. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh Cetakan Kedua*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen. P dan Judge, Timothy. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba Empat.
- Setyana, 2013. *21 Network marketing Tips*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja. A. W. 2006. *Admisnistrasi Kepegawaian*. Bandung: Rajawali.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 712 /FPSI/01.10/IV/2018
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data Penelitian

Medan, 11 April 2018

**Yth. Kepala Dinas Kesehatan, UPT PUSKESMAS Sentosa Baru Jl.
Sentosa Baru. No. 22. Medan**

Di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Muhammad Aidil**
NPM : **13.860.0153**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Dinas Kesehatan, UPT PUSKESMAS Sentosa Baru** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Faktor - Faktor Stress Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan UPT PUSKESMAS Sentosa Baru**".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Harun Anwar Dalimunthe, S. Psi, M. Psi

Tembusan

1. Mahasiswa Ybs
2. Arsip



DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS SENTOSA BARU
JALAN SENTOSA BARU NO. 22 - MEDAN

email : puskesmassentosabaru@gmail.com



Medan, 19 April 2018

Nomor : 445/517 /PSB.A
Lamp : -
Hal : Izin Pengambilan Data Penelitian

Kepada Yth,
Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas
Psikologi Universitas Medan Area
di-

Medan

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Pengantar dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor: 712/FPSI/01.10/IV/2018 tanggal 11 April 2018, perihal tentang permohonan melaksanakan izin penelitian di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Medan, kepada:

Nama : Muhammad Aidil
NIP : 13.860.0153
Judul : **Faktor-faktor Stress Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru.**

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka dengan ini kami sampaikan bahwa nama tersebut diatas telah diberi izin melaksanakan pengambilan data penelitian di wilayah kerja Puskesmas Sentosa Baru.

Demikian kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana seperlunya.

