

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG  
MEMENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN PT. PUSAKA  
MEGAH BUMI NUSANTARA PANGKALAN KERINCI RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*



**OLEH :**

**ARDHIA CAHYANI PANE**

**15.8600.248**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**

JUDUL SKRIPSI : STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR FAKTOR YANG  
MEMENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN PT.  
PUSAKA MEGAH BUMI NUSANTARA DI  
PANGKALAN KERINCI RIAU

NAMA : ARDHIA CAHYANI PANE

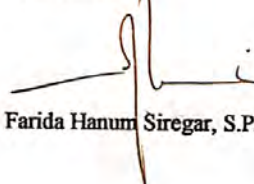
NPM : 158600248

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II



Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dekan



Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanggal Lulus : 08 Mei 2020

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

Pada Tanggal

08 Mei 2020

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN

Dr. Hb. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan Penguji

1. Hasanuddin, PhD
2. Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, M.Psi
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
4. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Mei 2020



6000  
ENAM RIBU RUPIAH

08-20

Cahyani Pane  
(158600248)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai aktivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ardhia Cahyani Pane

NPM : 158600248

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

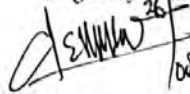
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Nonklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Identifikasi Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Di Pangkalan Kerinci Riau. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 08 Mei 2020

Yang menyatakan

  
/08-20

(Ardhia Cahyani Pane)

**MOTTO**

**“SESUNGGUHNIA BERSAMA KESULITAN ADA KEMUDAHAN.  
MAKA APABILA ENKKAU TELAH SELESAI (DARI SESUATU  
URUSAN), TETAPLAH BEKERJA KERAS (UNTUK URUSAN  
YANG LAIN). DAN HANYA KEPADA TUHANMULAH ENKKAU  
BERHARAP”**

**(Qs. Al-Insyirah: 6-8)**

**“SESUNGGUHNIA ALLAH TIDAK AKAN MERUBAH  
KEADAAN SUATU KAUM SEHINGGA MEREKA MENGUBAH  
KEADAAN YANG ADA PADA DIRI MEREKA SENDIRI”**

**(Qs. Ar - Ra’d: 11)**

**“DAN BAHWASANYA SEORANG MANUSIA TIADA  
MEMPEROLEH SELAIN APA TELAH DIUSAHAKANNYA”**

**(Qs. An - Najm: 39)**

**“ALLAH MENCINTAI PEKERJAAN YANG APABILA  
BEKERJA IA MENYELESAIKANNYA DENGAN BAIK”.**

**( HR. THABRANI )**

**“ JANGAN MUDAH MENYERAH, JANGAN BANYAK  
MENUNDA, JANGAN SELALU MENGELUH, KERJAKAN APA  
YANG BISA KAMU LAKUKAN, BERSYUKUR LAH APA YANG  
KAMU DAPAT SEMAKIN CEPAT KAMU MEMULAI, SEMAKIN  
CEPAT WAKTU YANG TEPAT ITU DATANG”**

**(Ardhia Cahyani Pane)**

***PERSEMBAHAN***

Saya persembahkan karya sederhana ini untuk orang-orang yang saya sayangi dan saya cintai. Ayah Saya (Amir Hamzah Pane) dan Ibu Saya (Samini, S.Pd) yang terus mendukung dan menjadi motivasi saya.

Untuk Kakak Saya (Fadhila Tesya Pane), dan Abang Saya (Bayu Ariansyah Pane) juga untuk semua kakak dan abang ipar saya serta keponakan-keponakan saya yang tercinta yang tidak pernah bosan dalam memberikan semangat, motivasi, dukungan doa maupun materi kepada saya. Semoga persaudaraan kita semakin erat dan di ridhoi Allah SWT. Amin.

“Terima Kasih Atas Segalanya”

Keluarga adalah Segalanya

**Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja  
Karyawan Di PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pangkalan Kerinci Riau**

**Ardhia Cahyani Pane**

**158600248**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor manakah yang mempengaruhi stres kerja karyawan pada PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pangkalan Kerinci Riau. Sejalan dengan landasan teori, maka diajukan dalam beberapa faktor stres kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan sebanyak 72 orang karyawan lapangan di PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Penelitian ini menggunakan instrumen skala *likert*. Berdasarkan analisis faktor, diperoleh hasil terdapat pengaruh disetiap faktor. Dilihat dari hasil kontribusi yaitu faktor masalah keluarga dengan kontribusi sebesar 0,897 yang paling mempengaruhi stres kerja, diurutkan kedua yaitu masalah ekonomi dengan kontribusi sebesar 0,894, diurutkan ketiga yaitu tuntutan tugas dengan kontribusi sebesar 0,860, diurutkan keempat yaitu tuntutan peran dengan kontribusi sebesar 0,830, dan faktor tuntutan hubungan antar pribadi dengan kontribusi sebesar 0,652 adalah yang paling rendah pengaruhnya dalam stres kerja. Dari hasil analisis bahwa seluruh faktor berpengaruh terhadap stres kerja.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Karyawan Lapangan (Pemanen)**

*Study Identification Factors Affecting Job Stress Employees on PT. Pusaka*

*Megah Bumi Nusantara Pangkalan Kerinci Riau*



**Ardhia Cahyani Pane**

**158600248**

**2015**

***Abstract***

*This research aims to identify which factors affect employee work stress on PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pangkalan Kerinci Riau. In line with the foundation of the theory, it is proposed in several working stress factors that have a significant influence on employee work stress. The study involved as many as 72 field employees in PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara As research subjects. Sampling is carried out by a total sampling technique using the Slovin formula. This research uses the instrument of Likert scale. Based on the factor analysis, there is a result of influence in each factor. Judging from the contributions of the family problem factor with the contribution of 0.897 most affecting work stress. Second, the economic problem with a contribution of 0.894, in the third of the task demands with a contribution of 0.860, fourth in the role of the claim with the contribution of 0.830, and the demand factor between personal relationships with a contribution of 0.652 is the most low influence in work stress. From the results of the analysis that all factors affect the stress of work.*

***Keywords: Job Stress; Employee field (Harvester);***

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Bahwa Saya Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini:

Nama : Ardhia Cahyani Pane  
Tempat/Tgl Lahir : Bandar Betsy, 08 Juni 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Pendidikan : Mahasiswi  
Kebangsaan : Indonesia  
Alamat : Jl. Mangga Paket E Desa Bagan Bhakti

Menerangkan Dengan Sebenarnya:

#### **PENDIDIKAN**

1. Tamatan SD Negeri 035 Pasir Putih, Dari Tahun 2004-2009
2. Tamatan SMP Negeri 2 Bagan Sinembah, Dari Tahun 2009-2012
3. Tamatan SMA Negeri 1 Bagan Sinembah, Dari Tahun 2012-2015
4. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada Tahun 2015 dan telah selesai meraih gelar S1 Psikologi pada Tahun 2020

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

#### **KATA PENGANTAR**



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpah rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa peneliti mengirimkan salam dan shalawat kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat islam ke jalan yang di ridhoi Allah SWT. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Di Pangkalan Kerinci Riau”

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan Bag. Kemahasiswaan.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri & Organisasi.
7. Terima kasih kepada Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku ketua sidang.
8. Terimakasih kepada Ibu Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang.
9. Terima kasih banyak kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih banyak kepada Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II, yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih banyak kepada Ibu Shirley Melita, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan waktunya untuk membimbing saya dalam penyusunan KRS.
12. Terima kasih kepada bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing saya yang telah membantu dalam menyelesaikan penghitungan data.
13. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.

14. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
15. Kepada Direktur Utama PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pangkalan Kerinci Riau yang telah memberikan izin kepada peneliti.
16. Kepada seluruh karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian.
17. Kepada seluruh karyawan pemanen yang bekerja di PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara yang telah meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
18. Yang istimewa untuk kedua orang tua saya ayah dan ibu yang telah melahirkan dan membesarkan ku dan dengan limpahan kasih sayang tanpa henti, teruntuk ayahanda yang bernama Amir Hamzah Pane yang telah banyak membantu dengan do'a serta dukungan yang besar dan kasih sayang yang begitu besar, serta semua nasehat yg telah diberikan. Dan teruntuk ibunda ku Samini S.Pd, terima kasih banyak telah mendidik ku sampai saat ini, serta dukungan dan do'a yang tiada henti-hentinya. Baik dukungan moril maupun materi yang tak terhitung jumlahnya untuk saya yang telah ayah dan ibu berikan. Kalian adalah orang terbaik dan orang nomor satu didalam hidupp saya, tiada henti saya mengucapkan terima kasih kepada ayah dan ibu, dan rasa sayang saya kepada ayah dan mama tiada tara. I love you ma, yah.
19. Terimakasih banyak untuk kakak dan abang, Fadhila Tesya Pane dan Bayu Ariansyah Pane yang telah memberikan motivasi serta dukungan semangat

yang begitu besar untuk adik kalian yang telah menyelesaikan skripsi ini. I love you kak, bang.

20. Terima kasih banyak untuk sahabat-sahabat ku sekaligus saudara ku sampai saat ini Cut Putri Mayasari yang telah banyak mendukung serta mengingatkanku untuk tetap semangat dan selalu ada disaat aku mulai down saat pengerjaan skripsi ini dan menemaniku kapan pun aku membutuhkan mu, Nadya Rafika dan fadhli robby yang mendukung aku sampe saat ini seta yang membantu ku dalam menyelesaikan skripsi ini, Alfi Syahrin dan Dewi Wulan Dari yang telah mendukung dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa peneliti lupakan. I Love You The Menye's.
21. Terima kasih untuk sahabat ku dari SMA hingga sampai saat ini Wahyu Prabowo yang banyak membantu peneliti siap sedia kapan pun dibangun dalam menyelesaikan skripsi peneliti dan motivasi yang bertubi tubi telah diberikan, tiada kata yang dapat diungkapkan untuk ketulusan mu membantu sahabatmu ini mengerjakan skripsi hingga selesai saat ini.
22. Terima kasih untuk Lizahra Izzati, Santika Rahayu, Iranda Firiansyah dan Surya Dharma yang telah membantu peneliti serta mempermudah peneliti dengan semua bantuan dari kalian dan motivasi yang telah kalian berikan.
23. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2015. Terimakasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi dan lalui bersama. Terima kasih banyak.

Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah kalian lakukan dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Amin.

Medan, 24 Januari 2019

Peneliti

Ardhia Cahyani Pane

( 158600248)

## DAFTAR ISI

<b>COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A...Latar Belakang Masalah.....	1
B... Identifikasi Masalah.....	6
C... Batasan Masalah.....	7
D... Rumusan Masalah.....	7
E... Tujuan Penelitian.....	7
F... Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A... Pengertian Karyawan, Kerani, dan Mandor.....	9
1.... Karyawan.....	9
2.... Kerani.....	9
3.... Mandor.....	9
B... Stres .....	10
1.... Pengertian Stres.....	10
2.... Stres Kerja.....	12
C... Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja.....	16
D... Dampak Stres Kerja Pada Perusahaan.....	26
E... Dampak Stres Kerja Terhadap Karyawan.....	27
F... Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara.....	28
G... Kerangka Konseptual.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A... Tempat Penelitian.....	31
B... Tipe Penelitian.....	31



C... Identifikasi Variabel.....	31
D... Definisi Operasional.....	31
E... Populasi dan Sampel.....	32
F... Teknik Pengumpulan Data.....	33
G... Metode Pengumpulan Data.....	35
H... Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	35
I... Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A... Orientasi Kancah.....	39
B... Persiapan Penelitian.....	40
C... Pelaksanaan Penelitian.....	42
D... Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	44
a.... Uji Normalitas.....	44
b.... Uji Analisis Faktorial.....	45
E... Pembahasan.....	47
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>50</b>
A... Kesimpulan.....	50
B... Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Distribusi aitem identifikasi faktor - faktor yang mempengaruhi stres kerja.....	41
Tabel 1.2 Distribusi penyebaran aitem skala identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan setelah uji coba validitas.....	43
Tabel 1.3 Uji coba reliabilitas skala.....	44
Tabel 1.4 Uji normalitas sebaran.....	45
Tabel 1.5 Rangkuman hasil analisis faktor-faktor stres kerja.....	45
Grafik 1.5.1 Persentase sub faktor.....	46
Tabel 1.5.2 Persentase stres kerja.....	46

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Perusahaan merupakan organisasi penghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan pegawai tersebut. (Kansil, 2001)

Saat ini banyak sekali perubahan yang terjadi. Perubahan itu meliputi teknologi, ekonomi, sosial-budaya dan politik. Hal ini sangat memengaruhi tingkat laju perkembangan perusahaan. Perubahan itu menuntut perusahaan untuk bergerak secara dinamis atau dapat beradaptasi dengan setiap perubahan tersebut. Perubahan-perubahan inilah yang membawa persaingan baru. Persaingan menuntut perusahaan untuk membuat inovasi-inovasi dalam produk atau jasa yang dihasilkan. Seperti halnya pada PT. PMBN Pangkalan Kerinci yaitu perkebunan yang bekerja untuk menghasilkan Tandan Buah Segar, seperti diketahui, minyak tanah tidak mudah untuk diproduksi. Belum lagi penghasilan sawit pertahunnya harus menghasilkan sekian ton.

Tenaga kerja PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara terdiri atas karyawan pimpinan, karyawan pelaksana dan karyawan tetap. Karyawan pelaksana terbagi atas dua, yaitu karyawan yang bekerja dikantor (bagian administrasi) dan karyawan lapangan yang terjun langsung ke kebun. Karyawan lapangan ini

terbagi menjadi dua bagian, yaitu bagian teknik dan bagian tanaman. Karyawan bagian tanaman ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu bagian pemeliharaan dan bagian panen. Karyawan lapangan bagian pemeliharaan mempunyai tugas mulai dari memilih buah yang bisa menjadi bibit bagus, mengatur jadwal pemberian pupuk, mengecek pertumbuhan bibit, memindahkan dan menanam kembali sawit yang sudah agak besar ke kebun, menjaga agar sawit terhindar dari hama dan penyakit sehingga nantinya dapat menghasilkan buah yang banyak dan segar. Sedangkan karyawan lapangan bagian panen bertugas memanen TBS (tandan buah sawit segar) yang sudah layak untuk dipanen yang sebelumnya sudah terlebih dahulu dipilah mana buah yang bagus yang bias untuk dijual dan mana buah yang dibuang, kemudian mengangkut TBS yang dipanen ke TPH (tempat panen hasil). Setiap bagian diawasi oleh mandor yang bertugas mengamati kerja karyawan dalam dan membuat laporan hasil kerja harian yang diserahkan ke asisten *afdeling* (area) yang bersangkutan. Perkebunan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara ini terbagi atas beberapa *afdeling* (area) yang diawasi oleh mandor. Panen dilakukan secara bergiliran dari satu *afdeling* ke *afdeling* yang lainnya.

Panen dilakukan ketika buah sawit telah minimal berumur tiga tahun, di usia ini sawit sudah banyak menghasilkan buah dan ukuran buahnya sudah cukup besar. Tiap-tiap kelapa sawit maksimal berumur 25 tahun, jika sudah lebih maka harus segera dibuang dan diganti dengan yang baru. Panen dilakukan dengan sistem rotasi, yaitu panen dilakukan secara bergantian pada empat areal yang berbeda yang sudah ditentukan. Setiap tahunnya, luas areal panen bertambah sedangkan jumlah karyawan yang bekerja tetap. Jadi setiap tahunnya, bila luas areal bertambah maka tugas karyawan lapangan panen ini akan semakin berat

karena jumlah karyawan lapangan yang tetap atau tidak ada penambahan karyawan.

Karyawan yang menjadi tulang punggung perusahaan ini adalah karyawan lapangan. Dalam mengerjakan tugasnya, tidak tertutup kemungkinan para karyawan tersebut akan menghadapi suatu masalah atau hambatan yang bisa menghalangi mereka bekerja secara optimal yang nantinya akan berpengaruh pada hasil kerja mereka. Para karyawan lapangan bagian panen diharuskan untuk memanen satu areal dalam jangka waktu satu minggu, oleh karena itu mereka diharapkan dapat bekerja dengan maksimal untuk memenuhi tuntutan kerja mereka.

Kendala yang dialami pada saat panen, yaitu keamanan yang kurang terjaga sehingga banyak buah yang hilang sebelum sempat diangkut ke TPH, musin hujan yang berkepanjangan menyebabkan buah sawit yang belum sempat diangkut ke TPH menjadi busuk karena terendam air hujan yang tergenang. Hambatan-hambatan tersebut dapat mempengaruhi jumlah produksi yang telah ditargetkan.

Setiap individu dalam menjalani kehidupan tentu pernah mengalami perasaan takut, cemas dan frustrasi. Perasaan ini muncul mengingat tidak semua harapan dan keinginan dapat terpenuhi karena adanya hambatan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan.

Stres kerja merupakan kondisi dimana tuntutan terhadap pekerjaan melebihi kemampuan dari karyawan sehingga mengakibatkan berbagai reaksi negatif terhadap fisik, psikologis, maupun perilaku karyawan. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumberdaya (*resource*). Tuntutan

(*demand*) tersebut antara lain: tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu ditempat kerja. Sedangkan Sumberdaya (*resource*) adalah hal-hal atau benda yang dapat digunakan oleh individu dalam memenuhi tuntutan.(Martell, 2011)

Begitu pula dengan karyawan lapangan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara, hambatan-hambatan yang dialami atau yang mereka hadapi dalam bekerja disebut dengan stres kerja. Stres pada karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara banyak dijumpai di lapangan (lokasi perkebunan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara) dan dominan terjadi pada karyawan yang bekerja pada bagian panen. Dari hasilnya dapat diketahui bahwa stres kerja yang dialami pemanen dipengaruhi oleh yang pertama adalah karyawan tidak betah tinggal di kebun karena lokasi perkebunan agak terpencil (jauh dari pemukiman masyarakat). Begitu juga dengan minimnya tempat-tempat rekreasi atau hiburan. Yang kedua adalah pekerjaan di lapangan seperti pemanen kurang diminati oleh tenaga kerja yang ada. Banyak dari mereka yang bekerja karena tidak ada pilihan pekerjaan yang lain dan beranggapan daripada menganggur lebih baik bekerja di mana saja yang dapat menghasilkan uang untuk membantu perekonomian keluarga mereka. Yang ketiga adalah pemukiman bagi para karyawan belum terpenuhi secara maksimal sehingga penempatan karyawan yang masih lajang terdiri dari beberapa orang dalam satu rumah sehingga terbuka peluang untuk terjadinya hubungan yang kurang harmonis karena adanya perbedaan pola pikir. Yang keempat, stres juga terjadi akibat yang bersangkutan tidak mencapai standard kapasitas kerja yang diakibatkan oleh cuaca yang kurang baik atau tidak menentu. Dan yang

terakhir adalah kurang amannya lokasi perkebunan dimana pada saat panen, banyak buah sawit yang hilang diambil oleh warga sekitar.

Ketika individu dihadapkan pada situasi yang menekan dan mengarah pada situasi stres, maka mereka akan melakukan *coping*, *Coping* adalah bagaimana reaksi seseorang ketika menghadapi stres ataupun tekanan. (Siawanto, 2007)

*Coping* yaitu proses untuk menata tuntutan yang dianggap membebani atau melebihi kemampuan sumberdaya individu. (Taylor, 2009)

Stres merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan individu, tapi penghayatan tiap individu terhadap stres tersebut berbeda-beda dan bervariasi tergantung dari bagaimana individu mengatasi kondisi tersebut. Stres kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan. Berbagai macam bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan, baik kesulitan yang terjadi di luar pekerjaan, maupun kesulitan-kesulitan yang timbul dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, keadaan tersebut akan memicu seseorang mengalami stres dengan pekerjaannya.

Para pekerja lapangan dalam menilai tekanan-tekanan yang dihadapinya, ada yang menilai tekanan yang dihadapi masih dapat diatasi namun ada juga yang menilai tekanan yang dihadapinya sebagai suatu beban dan bila tidak dapat diatasi maka akan menimbulkan stres. Keluhan yang sering muncul sebagai akibat dari stres adalah timbul penyakit seperti hilangnya nafsu makan, adanya gangguan pada pencernaan dan sering merasa pusing. Perbedaan reaksi terhadap stres terjadi karena individu memiliki kepekaan dan daya tahan yang berbeda

dalam menghadapi situasi sehingga mendorong individu berupaya mencari tahu faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja karyawan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi stres kerja antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari adanya faktor lingkungan salah satunya adalah lingkungan sosial, dimana manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, maka dari itu diperlukan adanya suatu dukungan sosial. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, sedangkan faktor personal terdiri dari tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi dan kondisi sosial-ekonomi keluarga. Meskipun faktor personal secara tidak langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, tetapi dampak yang ditimbulkan dalam pekerjaan sangat besar, sehingga faktor personal ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. (Robbins, 2008)

Berdasarkan dari beberapa fenomena diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk melihat faktor mana yang paling mempengaruhi stres kerja dengan judul Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pangkalan Kerinci.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik identifikasi masalahnya terhadap faktor-faktor yang memengaruhi stress kerja karyawan pada PT, Pusaka Megah Bumi Nusantara. Masalah yang terjadi akibat adanya banyak faktor baik dari lingkungan kerja, maupun dari perbedaan karakteristik karyawan yang



mempengaruhi dan dapat menimbulkan tekanan-tekanan yang berujung stres terhadap karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini membatasi khusus pada Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja karyawan pada PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pangkalan Kerinci, dengan melihat faktor yang paling memengaruhi stres kerja karyawan dengan jumlah karyawan sebanyak 72 orang.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah penelitian yaitu Apakah ada faktor-faktor apa saja yang memengaruhi stres kerja pada karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui Faktor-faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara.

### **F. Manfaat Penelitian**

Memberikan manfaat kepada peneliti tentang bagaimana gambaran yang konkrit mengenai Faktor-faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara. Dapat memberikan input sebagai pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk mengevaluasi kembali kekurangan dan

terutama untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan organisasi terkait untuk melakukan perbaikan dalam organisasinya. Selain itu, penelitian ini sebagai masukan bagi karyawan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Karyawan, Kerani, dan Mandor**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan. Karyawan merupakan sekelompok orang yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah ditetapkan sebelumnya, agar dijalankan sesuai dengan pembagian tugas yang sudah ditentukan. (Mangkunegara, 2013)

##### **2. Kerani**

Menurut KBBI kerani adalah pegawai yang mengurus administrasi sederhana (misalnya mencatat, mengetik, menerima, dan mengirimkan surat). (Departemen, 2006)

##### **3. Mandor**

Mandor adalah seorang pemimpin tenaga kerja yang melakukan kegiatan satu atau beberapa kegiatan operasional kebun. Artinya mandor kelapa sawit

bertanggung jawab terhadap satu kegiatan operasional kebun yang diberikan oleh Kepala Divisi/Asisten agar sesuai dengan rencana kerja, Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan. (Kbbi.web)

## **B. Stres**

### **1. Pengertian Stres**

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Pada hakikatnya stres kerja merupakan sebuah kondisi seseorang yang mengalami tuntutan emosi berlebihan dan waktu yang membuatnya sulit memfungsikan secara efektif semua wilayah kehidupan. Keadaan ini dapat mengakibatkan munculnya berbagai macam gejala, seperti depresi, kelelahan kronis, mudah marah, gelisah, impotensi, dan kualitas kerja yang rendah. (Richard, 2010)

Stres merupakan sebuah tanggapan dalam penyesuaian diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi, ataupun peristiwa yang terlalu banyak memberikan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. (Luthans, 2011)

stres adalah suatu proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, ataupun membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku. (Richard, 2010)

Selain itu, gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut:

1. Fisik, yaitu sulit tidur, tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung dan kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi oleh satu pemikiran.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan dan mudah menyalahkan orang lain.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang yang terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap suatu tuntutan eksternal atau lingkungan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, sehingga pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. (Handoyo, 2001)

Gejala stres di tempat kerja sangat berhubungan dengan kualitas kerja dan interaksi individu di tempat kerja. Gejala stres di tempat kerja meliputi kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi berkurang, komunikasi tidak lancar, kurang baik dalam mengambil keputusan, kurang kreatifitas dan inovatif, serta tugas-tugas yang dilakukan tidak bermanfaat.

Stres terjadi karena ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan dalam memenuhinya, sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi diri seseorang. Stres juga dipandang sebagai suatu kondisi individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan serta hasil yang diperoleh sangat penting tetapi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sebagai seorang manajer, dalam mengelola stres pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pada pemahaman akan penyebab stres itu sendiri dan mengambil tindakan yang efektif untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi terutama melalui komunikasi dua arah (interpersonal).

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa stress adalah suatu peristiwa atau pengalaman yang negatif sebagai sesuatu yang mengancam, ataupun membahayakan dan individu yang berasal dari situasi yang bersumber pada system biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.

## **2. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu itu berada.

Setiap individu harus melakukan penyesuaian diri terhadap tuntutan yang dihadapi, agar dapat hidup dengan baik di lingkungannya. Ketika individu tersebut tidak dapat menghadapi tuntutan tersebut dengan baik, maka individu tersebut akan mengalami stres. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis dan psikologis terhadap keinginan dan permintaan organisasi. (Wijono, 2010)

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V.Y. 2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak. (Sunyoto, 2001)

Di dalam lingkungan kerja, terdapat stres kerja yaitu ketegangan yang sering dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, Caplan (dalam Wijono 2011) mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang

mungkin mengancam kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja mungkin mengancam individu yaitu baik berupa tuntutan di mana individu mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Masalah-masalah yang berhubungan dengan stres kerja sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

Gibson et al., dikutip dari (Yulianti, 2000) mengemukakan bahwa stres kerja berdasarkan konseptual adalah sebagai stimulus, respon dan stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Stres yang muncul di lingkungan pekerjaan disebut dengan stres kerja. Kondisi ini muncul akibat individu tidak dapat melakukan penyesuaian diri dengan baik dengan tuntutan yang ada di lingkungan kerjanya. Tuntutan yang ada di



lingkungan kerja bisa bersifat menantang kemampuan yang dimiliki oleh individu atau individu tersebut merasa terbebani dengan tuntutan kerja yang dimilikinya. stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu dalam bekerja. (Robbins J. , 2011)

stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang dalam bekerja (Saam, 2013). stres adalah suatu proses yang dialami individu untuk menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, ataupun membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati ketika timbulnya tuntutan untuk selalu efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut seseorang akan menjadi nervous, merasakan kecemasan, tegang dan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu menurun. Selain itu, akibat yang ditimbulkan oleh stres kerja, karyawan akan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja, seperti mudah marah dan agresif, tidak rileks dalam pekerjaan, emosi tidak stabil, tidak mau bekerjasama. Terjadinya stres kerja juga disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan beberapa atribut tertentu yang mempengaruhi stres seorang karyawan. (Richard, 2010)

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat dipahami bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis pada pegawai, yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikis dan perilaku pegawai.

### **C. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja**

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011),ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

(Lazarus, 2000)menyebutkan faktor-faktor stres kerja, yaitu :

1. Dalam pekerjaan
  - a. Kondisi lingkungan yang kurang baik, seperti : penerangan yang kurang baik, bising, terlalu dingin atau panas, dan polusi udara.
  - b. Beban pekerjaan yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Tugas yang berlebihan secara kuantitatif terjadi bila penyelesaian suatu pekerjaan dalam waktu yang singkat. Sedangkan

tugas yang berlebihan secara kualitatif bila tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari pada pengetahuan dan keterampilan pekerjaan.

- c. Desakan waktu, waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan selesai pada waktu yang telah ditentukan.
  - d. Bahaya fisik yang berupa kondisi kerja yang membahayakan, seperti : membersihkan kaca jendela gedung bertingkat atau adanya lingkungan kerja yang membahayakan. Contoh adanya bejana bertekanan, bekerja di tempat ketinggian dan pemakaian mesin-mesin pemotong.
2. Peran dalam organisasi
    - a. Ambiguitas peran, yaitu ketidak jelasan peran yang berhubungan dengan tanggung jawab dan wewenang. Seseorang yang tidak mendapatkan peran yang jelas pada organisasi menyebabkan merasa kurangnya penghargaan terhadap *self esteem* orang tersebut.
    - b. Konflik peran, yaitu konflik peran yang timbul bila orang lain menuntut dua hal yang berbeda.
    - c. Status pekerjaan, yaitu orang yang merasa memiliki status pekerjaan yang rendah akan lebih sering mengalami stres kerja.
  3. Pengembangan karir, yaitu adanya promosi yang berlebihan dan kurang memperoleh promosi.
  4. Struktur dan iklim organisasi
    - a. Sedikit banyak adanya hubungan dengan pengambilan keputusan. Meskipun menduduki jabatan tinggi, namun akan mengalami stres

kerja bila tidak diajak berperan dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang tanggung jawabnya.

- b. Disiplin kerja yang kurang. Tenaga kerja yang masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang berlaku dapat menimbulkan stres bagi pekerja yang menghendaki adanya disiplin kerja dan tanggung jawab.
- c. Kebijaksanaan organisasi yang dirasakan merugikan diri pekerja akan dirasakan sebagai stress, misalnya : gaji yang tidak sesuai.

Sementara menurut Heirliegel & Slocum dalam Wijono (2010) faktor stres kerja disebabkan oleh empat factor utama yaitu:

1. Konflik. Rasa tidak suka terhadap teman sekantor, komunikasi yang kurang baik, kebingungan terhadap peran atau tugas dapat menimbulkan stres.
2. Ketidakpastian. Ketidakpastian peran dalam bekerja dan tugas dapat menimbulkan rasa tidak nyaman pada karyawan.
3. Tekanan dari tugas. Tugas yang berlebihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan serta tenggang waktu sedikit yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga dapat menimbulkan stress.
4. Hubungan dengan pihak manajemen. Sistem organisasi atau manajerial yang buruk dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Menurut(Robbins J. , 2011) mengidentifikasi ada tiga kategori potensi pemicu stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor personal.

1. Faktor lingkungan. Adapun faktor lingkungan yang dapat memicu stres antara lain adalah perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya orang merasa cemas akan kelangsungan pekerjaan mereka dan tentunya dapat memicu stres kerja terhadap karyawan. Yang kedua adanya ketidakpastian politik negara. Dan yang ketiga adanya perubahan teknologi yang dimana perubahan teknologi/inovasi-inovasi baru yang ada menuntut keterampilan dan pengalaman seorang karyawan untuk berkembang sesuai dengan teknologi baru tersebut yang membuat karyawan tertekan dan menjadi stres (Risda, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Jasa Transportasi Transpakuan Bogor, 2010)
  
2. Faktor organisasi. Adapun dari faktor organisasi yang dapat memicu stres antara lain adalah:
  - a. Tuntutan tugas yang meliputi desain pekerjaan individual (otonomi dan keragaman tugas), dan letak fisik pekerjaan.
  - b. Tuntutan peran yang berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Adapun tuntutan peran tersebut antara lain: beban peran yang berlebihan ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak waktu daripada waktu yang ada, ambiguitas peran yang terjadi ketika ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan.

- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Serta tidak ada dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk menyebabkan stres (Robbins dan Judge, 2011).
3. Faktor personal atau faktor pribadi. Faktor pribadi ini disebabkan oleh permasalahan yang dihadapi orang dalam waktu diluar jam kerja yang dapat terbawa ke dunia kerja. adapun dari faktor pribadi yang dapat memicu stres antara lain adalah:
    - a. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan masalah disiplin dengan anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan,
    - b. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih banyak pengeluaran daripada pemasukan dari segi financial, sehingga dapat mengganggu dalam konsentrasi bekerja.(Robbins J. , 2011)

Adapun menurut teori lain, terdapat dua faktor penyebab atau sumber yang memicu munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001)

Faktor lingkungan kerja dapat berupa manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, sedangkan faktor personal terdiri dari tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi dan kondisi sosial-ekonomi keluarga. Meskipun faktor personal secara tidak langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, tetapi dampak yang ditimbulkan dalam pekerjaan sangat besar, sehingga faktor personal ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.

Secara umum faktor tersebut dikelompokkan sebagai berikut:

1. Tidak adanya dukungan sosial. Mengandung arti bahwa stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial. Dukungan sosial tersebut dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapatkan dukungan, khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak dan teman. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stress, sehingga merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan dan tugas.
2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika tidak bisa memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
3. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja secara fisik mempengaruhi stres kerja yang meliputi suhu yang terlalu panas, dingin, sesak, kurang cahaya dan menimbulkan kebisingan. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara, tetapi juga sirkulasi atau aliran udara.
4. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu

seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa, sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa atau kejadian-kejadian kecil yang membuat seseorang menjadi tidak leluasa menjalankan pekerjaannya dan pada akhirnya menimbulkan stres.

5. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, terburu-buru, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraih), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami masalah ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dari pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang beresiko terhadap serangan atau penyakit jantung.
6. Peristiwa atau pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan oleh pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh pindah tempat tinggal. (Dwiyanti, 2001)



Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal atau menjadi jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit tetapi dari beberapa pembangkit stres, yaitu disaat manusia bekerja. Lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Stres kerja merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya karyawan yang bekerja. Faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategon besar, yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi (Munandar, 2001).

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan, sedangkan faktor-faktor tugas meliputi kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

2. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian, tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres meliputi konflik peran dan ketidakjelasan peran (role ambiguity).

3. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting yang mempengaruhi pengembangan karir meliputi peluang untuk menggunakan ketrampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan ketrampilan yang baru, penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir. Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

#### 4. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak ditandai dengan gejala-gejala adanya kepercayaan dan minat yang rendah dalam pemecahan suatu masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, kondisi kesehatan yang menurun, rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerja (Kahn et al., dikutip dari Munandar, 2001).

#### 5. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenal dalam kategori ini adalah terpusat pada peranan tenaga kerja dan dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku yang negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, peningkatan taraf kesehatan mental dan fisik.

#### 6. Tuntutan dari Luar Organisasi atau Pekerjaan

Kategori pembangkit stres dalam kategori ini meliputi segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa

kehidupan dan pekerjaan di dalam satu organisasi dan tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

#### 7. Ciri – Ciri Individu

Menurut pandangan interaktif, stres juga ditentukan oleh individu itu sendiri, sebatas mana individu tersebut melihat reaksi-reaksi tersebut sebagai pemenuhan stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individu yang mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan hidup dan keterampilan yang meliputi inteligensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran. Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor peubah ini yang menentukan individu dalam berinteraksi terhadap pembangkit stres potensial.

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja ialah adanya faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau perusahaan, dan ciri-ciri.

#### **D. Dampak Stres Kerja Pada Perusahaan**

mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja dan tendensi mengalami kecelakaan. Beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja meliputi:

- a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- b. Mengganggu aktivitas kerja.
- c. Menurunkan tingkat produktivitas.
- d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya.(S. Schuler, 2000)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak stres kerja pada perusahaan adalah terjadinya kekacauan, mengganggu aktivitas kerja, menurunnya tingkat produktivitas dan menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan.

### **E. Dampak Stres Kerja Terhadap Karyawan**

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan

diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Reaksi terhadap stres merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada individu sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres atau berdiam diri. Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Ada empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres, yaitu:

1. Pengaruh psikologis yang meliputi kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran dan harga diri yang rendah.
2. Pengaruh perilaku yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah maupun ditempat kerja atau di jalan.
3. Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
4. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu. (Handoyo S. , 2001)

Dapat disimpulkan bahwa dampak stres kerja terhadap karyawan ialah pengaruhnya psikologis, pengaruh perilaku, pengaruh kognitif, dan pengaruh fisiologis karyawan.

#### **F. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara**

Saat ini banyak sekali perubahan yang terjadi. Perubahan itu meliputi teknologi, ekonomi, sosial-budaya dan politik. Hal ini sangat memengaruhi tingkat laju perkembangan perusahaan. Perubahan itu menuntut perusahaan untuk bergerak secara dinamis atau dapat beradaptasi dengan setiap perubahan tersebut. Perubahan-perubahan inilah yang membawa persaingan baru. Persaingan menuntut perusahaan untuk membuat inovasi-inovasi dalam produk atau jasa yang dihasilkan. Seperti halnya pada PT. PMBN Pangkalan kerinci yaitu perkebunan yang bekerja untuk menghasilkan Tandan Buah Segar, seperti diketahui, minyak tanah tidak mudah untuk diproduksi. Belum lagi penghasilan sawit pertahunnya harus menghasilkan sekian ton.

Karyawan lapangan bagian panen bertugas memanen TBS (tandan buah sawit segar) yang sudah layak untuk dipanen yang sebelumnya sudah terlebih dahulu dipilah mana buah yang bagus yang bias untuk dijual dan mana buah yang dibuang, kemudian mengangkat TBS yang dipanen ke TPH (tempat panen hasil). Setiap bagian diawasi oleh mandor yang bertugas mengamati kerja karyawan dalam dan membuat laporan hasil kerja harian yang diserahkan ke asisten *afdeling* (area) yang bersangkutan. Perkebunan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara ini

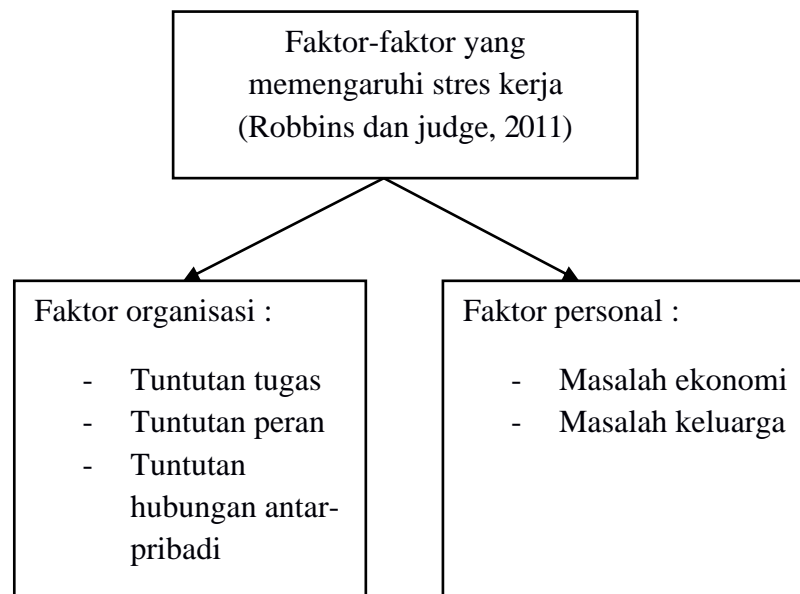
terbagi atas beberapa *afdeling* (area) yang diawasi oleh mandor. Panen dilakukan secara bergiliran dari satu *afdeling* ke *afdeling* yang lainnya.

Karyawan yang menjadi tulang punggung perusahaan ini adalah karyawan lapangan. Para karyawan lapangan bagian panen diharuskan untuk memanen satu areal dalam jangka waktu satu minggu, oleh karena itu mereka diharapkan dapat bekerja dengan maksimal untuk memenuhi tuntutan kerja mereka. Kendala yang dialami pada saat panen, yaitu keamanan yang kurang terjaga sehingga banyak buah yang hilang sebelum sempat diangkut ke TPH, musim hujan yang berkepanjangan menyebabkan buah sawit yang belum sempat diangkut ke TPH menjadi busuk karena terendam air hujan yang tergenang. Hambatan-hambatan tersebut dapat mempengaruhi jumlah produksi yang telah ditargetkan.

Stres pada karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara banyak dijumpai di lapangan (lokasi perkebunan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara) dan dominan terjadi pada karyawan yang bekerja pada bagian panen. Dari hasilnya dapat diketahui bahwa stres kerja yang dialami pemanen dipengaruhi oleh yang pertama adalah karyawan tidak betah tinggal di kebun karena lokasi perkebunan agak terpencil (jauh dari pemukiman masyarakat). Yang kedua adalah pekerjaan di lapangan seperti pemanen kurang diminati oleh tenaga kerja yang ada. Banyak dari mereka yang bekerja karena tidak ada pilihan pekerjaan yang lain dan beranggapan daripada menganggur lebih baik bekerja di mana saja yang dapat menghasilkan uang untuk membantu perekonomian keluarga mereka. Yang ketiga adalah pemukiman bagi para karyawan belum terpenuhi secara maksimal sehingga penempatan karyawan yang masih lajang terdiri dari beberapa orang dalam satu rumah sehingga terbuka peluang untuk terjadinya hubungan yang

kurang harmonis karena adanya perbedaan pola pikir. Yang keempat, stres juga terjadi akibat yang bersangkutan tidak mencapai standard kapasitas kerja yang diakibatkan oleh cuaca yang kurang baik atau tidak menentu. Dan yang terakhir adalah kurang amannya lokasi perkebunan dimana pada saat panen, banyak buah sawit yang hilang diambil oleh warga sekitar.

### G. Kerangka Konseptual





## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. KESIMPULAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan di jabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan di kemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak terkait. Berdasarkan hasil-hasil yang telah di peroleh dalam penelitian ini, maka dapat di simpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dari kedua faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan faktor yang memiliki kontribusi besar adalah faktor organisasi dengan persentase sebesar 57%. Yang terdiri dari sub-faktor antara lain tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan hubungan antar pribadi. Adapun tuntutan tugas dengan persentase sebesar 21%, tuntutan peran dengan persentase sebesar 20%, dan tuntutan hubungan antar pribadi sebesar 16%. Selanjutnya yang kedua adalah faktor personal dengan persentase sebesar 43%. Yang terdiri dari sub-faktor antara lain masalah keluarga dan masalah ekonomi. Adapun masalah keluarga dengan persentase sebesar 22%, dan masalah ekonomi dengan persentase sebesar 21%.
2. Dan dapat disimpulkan hasil analisis faktor-faktor stres kerja pada karyawan lapangan di PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara didapatkan kontribusi terbesar adalah faktor organisasi pengaruhnya terhadap stres kerja sebesar 2,342 atau 57%, dan kontribusi faktor personal pengaruhnya

terhadap stres kerja sebesar 1,791 atau 43% lebih rendah dari faktor organisasi.

## **B. SARAN**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini di antara lain adalah:

1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kembali kondisi karyawan khususnya para pekerja petani sawit atau pemanen dan memberikan lebih banyak lagi fasilitas konseling kepada para pekerja pemanen yang mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi agar mereka kembali bekerja dengan optimal
2. Perusahaan memberikan reward kepada pekerja yang telah menyelesaikan target tugas dengan optimal dan lebih memperhatikan keselamatan dan keamanan para pekerja dengan memberikan alat pelindung diri.
3. Karyawan harus lebih mematuhi peraturan yang telah diberikan kepada perusahaan guna keselamatan dan keamanan bagi karyawan itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, A. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2012). *Validitas Dan Reabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, R. L. (2010). Era Baru Manajemen. *Edisi 9, Buku 2, Salemba 4*.
- Departemen, Pendidikan.2005.*Kamus Besar Basa Indoneias edisi ke 3.Jakart.Balai Pustak*.
- Grenberg, J. S. (2013). *Comprehensive Stress Managemet*. San Francisco : The Asia Foundation.
- Kansil. (2001). *Hukum Perusahaan Indonesia*. Jakarta: RT.Pradnya.
- KBBI, Kemendikbud.2005.<http://Kbbi.web.id/pegawai>.
- KBBI, Kemendikbud.2005.<http://Kbbi.web.id/mandor>.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence Based Approoch*. New York: Mc.Graw-Hill.
- Risda, E. (2010). faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan perusahaan daerah jasa transportasi transpakuan bogor. *dapartemen manajemen, fakultas ekonomi dan manajemen, institut pertanian bogor. bogor*.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: PT. Indeks Kelompok Geramedia.
- Siawanto. (2007). Pengantar Manajemen.
- Sugiono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Taylor, S. (2009). *Health Psychology*. New York: Seveth Edition.
- Wijoyono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bogor: Kencana.

**LAMPIRAN – A**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030

```

```

/SCALE('Stres Kerja') ALL

```

```

/MODEL=ALPHA

```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Notes

Output Created	21-JAN-2020 13:10:03	
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=VAR00001 VAR00002  VAR00003 VAR00004 VAR00005  VAR00006 VAR00007 VAR00008  VAR00009 VAR00010 VAR00011  VAR00012 VAR00013 VAR00014  VAR00015 VAR00016 VAR00017  VAR00018 VAR00019 VAR00020  VAR00021 VAR00022 VAR00023  VAR00024 VAR00025 VAR00026  VAR00027 VAR00028 VAR00029  VAR00030</p> <p>/SCALE('Stres Kerja') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>	
		Processor Time	00:00:00,02
		Elapsed Time	00:00:00,02
Resources			

[DataSet0]

**Scale: Stres Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	72	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	30

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,20	,869	72
VAR00002	3,20	,694	72
VAR00003	3,18	,614	72
VAR00004	3,07	,539	72
VAR00005	3,09	,468	72
VAR00006	3,36	,712	72
VAR00007	3,20	,625	72
VAR00008	3,09	,733	72
VAR00009	2,89	,772	72
VAR00010	3,11	,859	72
VAR00011	3,38	,716	72
VAR00012	3,42	,723	72
VAR00013	2,98	,839	72
VAR00014	3,29	,549	72
VAR00015	3,38	,650	72
VAR00016	3,40	,720	72
VAR00017	3,36	,743	72
VAR00018	3,40	,809	72
VAR00019	3,31	,701	72
VAR00020	3,29	,757	72
VAR00021	2,71	,757	72
VAR00022	3,24	,802	72
VAR00023	2,98	,690	72
VAR00024	3,40	,720	72
VAR00025	3,49	,727	72
VAR00026	3,29	,815	72
VAR00027	3,22	,735	72
VAR00028	3,24	,484	72



VAR00029	3,22	,670	72
VAR00030	3,22	,636	72

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93,40	135,155	,602	,925
VAR00002	93,40	139,064	,520	,927
VAR00003	93,42	138,204	,657	,925
VAR00004	93,53	141,618	,479	,927
VAR00005	93,51	144,028	,340	,928
VAR00006	93,24	137,553	,599	,926
VAR00007	93,40	140,564	,480	,927
VAR00008	93,51	136,892	,620	,925
VAR00009	93,71	140,574	,392	,928
VAR00010	93,49	132,983	,724	,924
VAR00011	93,22	135,586	,717	,924
VAR00012	93,18	134,740	,763	,923
VAR00013	93,62	137,149	,520	,927
VAR00014	93,31	142,128	,431	,928
VAR00015	93,22	140,449	,467	,927
VAR00016	93,20	140,118	,436	,928
VAR00017	93,24	139,871	,435	,928
VAR00018	93,20	134,573	,684	,924
VAR00019	93,29	137,937	,585	,926
VAR00020	93,31	135,810	,662	,925
VAR00021	93,89	139,374	,724	,927
VAR00022	93,36	135,234	,653	,925
VAR00023	93,62	139,559	,492	,927
VAR00024	93,20	137,027	,624	,925
VAR00025	93,11	137,465	,591	,926
VAR00026	93,31	138,901	,442	,928
VAR00027	93,38	140,104	,426	,928

VAR00028	93,36	144,825	,258	,929
VAR00029	93,38	140,240	,464	,927
VAR00030	93,38	143,195	,293	,929

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96,60	148,064	12,168	30

**LAMPIRAN – B**  
**UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN**

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

### Notes

Output Created		21-JAN-2020 13:13:33
Comments		
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.

		NPAR TESTS	
		/K-S(NORMAL)=y	
		/STATISTICS DESCRIPTIVES	
		/MISSING ANALYSIS.	
Syntax	Processor Time		00:00:00,02
Resources	Elapsed Time		00:00:00,02
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>		196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	72	85,21	11,871	62	112

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Stres Kerja
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	85,21
	Std. Deviation	11,871
	Absolute	,143
Most Extreme Differences	Positive	,143
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		1,215
Asymp. Sig. (2-tailed)		,104

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN – C**  
**UJI ANALISIS FAKTORIAL**



## FACTOR

/VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5

/PRINT INITIAL CORRELATION SIG KMO EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

**Factor Analysis****Notes**

Output Created		21-JAN-2020 22:48:35
Comments		
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	72
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
		<p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5</p> <p>/PRINT INITIAL CORRELATION SIG</p> <p>KMO EXTRACTION</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1)</p> <p>ITERATE(25)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/ROTATION NOROTATE</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,08
	Maximum Memory Required	4100 (4,004K) bytes

[DataSet2]

**Correlation Matrix**

		Tuntutan Tugas	Tuntutan Peran	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi
Correlation	Tuntutan Tugas	1,000	,602	,467

	Tuntutan Peran	,602	1,000	,440
	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	,467	,440	1,000
	Masalah Keluarga	,741	,672	,484
	Masalah Ekonomi	,722	,707	,448
	Tuntutan Tugas		,000	,000
	Tuntutan Peran	,000		,000
Sig. (1-tailed)	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	,000	,000	
	Masalah Keluarga	,000	,000	,000
	Masalah Ekonomi	,000	,000	,000

#### Correlation Matrix

		Masalah Keluarga	Masalah Ekonomi
Correlation	Tuntutan Tugas	,741	,722
	Tuntutan Peran	,672	,707
	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	,484	,448
	Masalah Keluarga	1,000	,777
	Masalah Ekonomi	,777	1,000
Sig. (1-tailed)	Tuntutan Tugas	,000	,000
	Tuntutan Peran	,000	,000
	Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	,000	,000
	Masalah Keluarga		,000
	Masalah Ekonomi	,000	

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,868
	Approx. Chi-Square	202,155
Bartlett's Test of Sphericity	df	10
	Sig.	,000

**Communalities**

	Initial	Extraction
Tuntutan Tugas	1,000	,740
Tuntutan Peran	1,000	,688
Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	1,000	,425
Masalah Keluarga	1,000	,805
Masalah Ekonomi	1,000	,799

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	3,458	69,153	69,153	3,458	69,153

2	,658	13,164	82,316	
3	,408	8,156	90,472	
4	,258	5,168	95,640	
5	,218	4,360	100,000	

**Total Variance Explained**

Component	Extraction Sums of Squared Loadings	
	Cumulative %	
1		69,153
2		
3		
4		
5		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
Tuntutan Tugas	,860
Tuntutan Peran	,830
Tuntutan Hubungan Antar Pribadi	,652
Masalah Keluarga	,897
Masalah Ekonomi	,894

Extraction Method: Principal Component Analysis.<sup>a</sup>

a. 1 components extracted.

**LAMPIRAN – D**  
**SKALA STRES KERJA**

### DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara/ i sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaanya.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

### PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan – pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Chek List (√) pada kotak jawaban yang telah di sediakan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut.

SS : Apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

S : Apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut

TS : Apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

STS : Apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

### **Contoh :**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berangkat kerja pagi sekali		√		

Pilihan di atas menyatakan bahwa saudara setuju dengan pernyataan tersebut



*Selamat Mengerjakan*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Target yang harus saya capai dalam bekerja terlalu tinggi.				
2	Jumlah target yang harus dicapai dengan waktu kerja yang pendek membuat saya tertekan				
3	Walaupun jumlah target yang harus dicapai dengan waktu kerja yang pendek, saya tetap siap dan bersedia dengan senang hati.				
4	Saya mampu mencapai target yang telah diberikan perusahaan.				
5	Saya siap bekerja diperusahaan ini, walaupun gaji yang diberikan sedikit.				
6	Perusahaan telah memberikan saya jam istirahat yang cukup.				
7	Saya pernah bertengkar dengan rekan kerja karena hal sepele.				
8	Hubungan antara saya dengan istri selama ini kurang harmonis dan sering berselisih pendapat.				
9	Gaji yang diberikan perusahaan tidak cukup untuk kebutuhan keluarga saya.				
10	Kondisi ekonomi keluarga yang kekurangan selama ini membuat saya tertekan.				
11	Saya merasa cukup dengan apa yang saya miliki				

	saat ini tanpa harus melakukan pinjaman,				
12	Perusahaan memberikan gaji yang cukup untuk keluarga saya.				
13	Kondisi ekonomi keluarga saya saat ini baik-baik saja.				
14	Hubungan saya dengan istri selalu harmonis tanpa adanya pertengkaran tentang biaya sekolah anak.				
15	Pekerjaan yang dihadapi selama ini membuat saya merasa terbebani secara fisik maupun mental.				
16	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi selama ini.				
17	Saya bertengkar dengan istri karena gaji yang tidak cukup untuk biaya sekolah anak.				
18	Jika tidak bekerja diperusahaan ini, saya tidak bisa menafkahi keluarga.				
19	Walaupun tidak memiliki pendidikan yang khusus, namun saya tetap diterima bekerja diperusahaan ini.				
20	Istri saya tidak pernah mengeluh walaupun gaji yang diberikan perusahaan tidak bisa mencukupi biaya sekolah anak.				
21	Saya dengan rekan kerja sangat berhubungan dengan baik.				

22	Saya sering melakukan kesalahan target perhitungan dalam bekerja.				
23	Saya tidak diterima bekerja diperusahaan ini karena tidak memiliki pendidikan khusus.				
24	Ketika kekurangan keuangan saya akan melakukan pinjaman untuk kebutuhan keluarga.				
25	Banyaknya pekerjaan membuat waktu istirahat berkurang.				
26	Kurangnya pengetahuan membuat saya kesulitan untuk berkomunikasi dengan atasan.				
27	Ketika keluarga ada yang sakit, saya tidak bisa membayar biaya rumah sakit karena gaji tidak cukup.				
28	Walaupun kurang pengetahuan, saya tetap nyambung berkomunikasi dengan atasan.				
29	Saya tetap membayar biaya rumah sakit disaat keluarga saya tertimpa musibah, walaupun gaji tidak mencukupi.				
30	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.				

LAMPIRAN – E  
Surat Keterangan Penelitian