

**KARYA ILMIAH**

**KONDISI KERJA FISIK DAN STRES KERJA  
PADA KARYAWAN**



**Disusun Oleh:**

**FARIDA HANUM SIREGAR, S.Psi**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2000**

# DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
Kata Pengantar.....	ii

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penulisan.....	9

## BAB II. LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja.....	11
1. Pengertian Stress Kerja.....	12
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	15
3. Aspek-aspek Stress Kerja.....	26
4. Ciri-ciri Stres kerja.....	29
5. Dampak Stres.....	33

## B. KONDISI KERJA FISIK

1. Pengertian Kondisi Kerja Fisik.....	37
2. Aspek-aspek Pada Kondisi Kerja Fisik.....	39

BAB III. PEMBAHASAN

Kondisi Kerja Fisik dengan Stres Kerja..... 50

BAB IV. KESIMPULAN..... 51

DAFTAR PUSTAKA..... 51

## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada dasarnya karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan selain harus menunaikan kewajibannya dengan harus bekerja seperti yang telah diatur oleh perusahaan, mereka juga memiliki kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi, dimana kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan tersebut.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut semuanya untuk mencapai kepuasan kerja bagi karyawan. Misalnya dengan diberikannya segala fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan, kondisi kerja fisik atau lingkungan kerja fisik yang baik dan sehat, pemberian upah yang sesuai dengan peraturan yang ada di negara ini dan lain sebagainya.

Tetapi pada kenyataan dilapangan tidak seperti yang diharapkan oleh para karyawan, banyak perusahaan lebih mementingkan kepentingan dari perusahaannya sendiri tanpa memikirkan kepentingan dan keinginan dari para karyawannya.

Fraser (1985) mengatakan bahwa di kalangan para pembaharu kesadaran sosial, terutama di negara-negara industri maju, semakin berkembang keyakinan

bahwa meskipun telah terjadi perbaikan dalam kondisi kerja yang disanjung-sanjung selama lebih dari setengah abad terakhir ini, lingkungan kerja pada kebanyakan tingkat masyarakat masih sangat memprihatinkan. Zaman *eksploitasi* dalam lingkungan kerja yang tidak manusiawi barangkali sudah banyak yang hilang, tetapi barangkali pula telah digantikan oleh bahaya *laten* yang lebih halus yang tidak kalah kejam dan bahkan tidak berprikemanusiaan.

Fraser (1985) juga menambahkan bahwa keyakinan tersebut didasarkan atas kesadaran bahwa meskipun syarat-syarat ketenagakerjaan telah berubah akibat perkembangan baik di bidang industrialisasi maupun di bidang teknologi, dan meskipun sifat ketenagakerjaan itu telah jauh berubah karena para pekerja telah menjadi semakin terpelajar, semakin terampil dan semakin produktif, namun perubahan dalam permintaan akan ketrampilan kerja tidak berkembang sejajar dengan perubahan di dalam sifat ketenagakerjaan itu. Maka, layak terjadi bahwa sebagian besar tenaga kerja di segala tingkat pekerjaan dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas yang tidak melibatkan diri mereka secara pribadi atau barangkali tugas-tugas yang penuh ketegangan di dalam suatu lingkungan yang asing, bersifat membatasi dan secara sosial amat menekan. Akibatnya, timbul berbagai ketidakpuasan, penyakit, kesenjangan sosial, dan gangguan ekonomis, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan stres.

Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, manusia akan cenderung mengalami "stres" apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan

dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Segala macam bentuk "stres" pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

Karena pemakaian istilah stres atau ketegangan memiliki konotasi yang beraneka ragam, maka stres sejak dahulu merupakan sebuah istilah yang sulit didefinisikan. Bagi sebagian orang, stres menggambarkan suatu keadaan fisis yang telah mengalami berbagai tekanan yang melampaui batas ketahanannya; bagi orang lain, istilah itu menggambarkan gejala yang menghasilkan tekanan-tekanan itu. Bagi sebagian orang lagi, stres adalah suatu kesatuan fisis yang dikaitkan dengan perubahan yang terjadi di dalamnya; bagi orang lain, stres bersifat subyektif dan hanya berhubungan dengan kondisi-kondisi psikologis dan emosional seseorang. Bagi sebagian orang, "stres" dan "ketegangan" itu sinonim; bagi orang lain, dua kata itu menggambarkan sebab dan akibat.

Stres kerja merupakan interaksi karyawan dengan pekerjaan, dimana karyawan tidak bisa mengatasi masalahnya dalam pekerjaan. Hal ini merupakan keadaan ketidakseimbangan dalam diri karyawan yang bersangkutan dan dimanifestasikan dalam gejala fisik seperti keringat yang berlebihan, kuatnya denyut jantung. Cox dan Machay (dalam Fraser, 1985) mengatakan bahwa stres kerja

merupakan hasil dari ketidakseimbangan antara persepsi mengenai tuntutan yang dihadapi dan persepsi yang mengenai kemampuan untuk menanggulangi tuntutan tersebut.

Stres kerja dapat menyerang pria dan wanita. Anoraga dan Widianti (1980) mengatakan bahwa pria dan wanita mempunyai kecenderungan yang sama untuk mengalami stres kerja. Apabila telah mengalami stres kerja maka akan ada kecenderungan untuk menunjukkan sikap apatis, merasa pesimis, dan akan menduga hal-hal yang buruk dalam pekerjaannya, bahkan tidak peduli dalam pekerjaannya.

Menurut Fraser (1985), stres timbul setiap kali karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia-mesin dan lingkungan. Karena kompleksitas itu merupakan suatu sistem interaktif, maka stres yang dihasilkan tersebut ada di antara beberapa komponen sistem. Dilihat dari segi operasional dan *antropometrik*, manusia merupakan komponen terlemah dalam sistem itu, maka biasanya sebagian atau seluruh ketegangan yang diakibatkan terwujud dalam tangan manusia.

Dengan demikian, stres terjadi dalam komponen-komponen fisik. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia, baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana. Beberapa buku yang ditunjang oleh sejumlah literatur telah menunjukkan bahwa unsur-unsur tertentu seperti suara gaduh, suhu udara yang tinggi atau terlalu rendah dan banyak kondisi penghambat yang lain mempunyai kemungkinan yang tak terelakkan sebagai

penyebab stres di dalam lingkungan kerja. Dan, tak dapat disangkal lagi, bahwa dimana terdapat kondisi demikian, stres akan muncul, dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan sedikit banyak mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja. Lalu, jenis-jenis pekerjaan yang bagaimana yang dapat menimbulkan stres?

Fraser (1985), mengelompokkan dua macam pekerjaan yang sedikit banyak dapat menimbulkan stres, yakni pekerjaan yang terutama menuntut kekuatan fisik (pekerjaan dengan otot), dan pekerjaan yang terutama menuntut keterampilan atau kamahiran (pekerjaan dengan keterampilan).

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial, sehingga dalam organisasi kerja ingin bergaul dan berkumpul dengan orang lain yang ada di lingkungan kerjanya. Karyawan sebenarnya tidak hanya mengadakan hubungan timbal balik, namun dibalik itu ada kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan dari orang lain terutama dari atasan langsung yang menjadi pimpinan (Gerungan, 1978).

Selain itu dalam menjalankan suatu organisasi yang dibutuhkan karyawan tidak hanya hubungan interpersonal saja, tetapi dalam segala aspek/hal yang mendukung serta meningkatkan kinerja karyawan juga perlu diperhatikan, misalnya kondisi kerja fisik (lingkungan kerja fisik) tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Sebagai contoh perlu adanya tata ruang yang baik seperti pencahayaan yang cukup, tingkat kebisingan yang tidak terlalu tinggi, jika memungkinkan tidak adanya polusi udara berupa gas-gas dari zat-zat kimia yang pada akhirnya dapat merusak kesehatan.



Bersamaan dengan pesatnya arus modernisasi maka peran serta manusia sebagai sumber daya dituntut agar lebih profesional, efisien, serta berprestasi. Produktivitas suatu organisasi tidak bisa terlepas dari unsur manusia yang melayani alat-alat kerja.

Hadi (1974) mengatakan bahwa berhasil tidaknya suatu perusahaan akan mempertinggi efisiensi kerja, dimana sebagian besar tergantung pada manusia yang melayani alat-alat kerja.

Kristiadi (dalam Manulang 1981) mengatakan bahwa bagaimanapun modernnya suatu perusahaan, maka faktor manusia sebagai pelaku utama tetaplah memegang peranan penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan dalam fungsi sosialnya perlu lebih memperhatikan karyawannya, sebab manusia bukanlah mesin yang dapat bekerja secara terus menerus. Jadi, suatu proses kerja yang baik adalah yang harmonis dimana perusahaan tidak hanya menuntut hasil kerja karyawan tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Mengingat akan hal tersebut diatas perusahaan dapat saja memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan berbagai cara, salah satunya yaitu memberikan atau menciptakan kondisi kerja fisik yang aman, nyaman dan tentram bagi karyawannya. Adapun kondisi kerja fisik yang dimaksud yaitu adanya suatu lingkungan kerja dimana baik fasilitas maupun keadaan/situasi dalam lingkungan kerja tersebut terbebas dari ancaman kecelakaan kerja, penurunan tingkat kesehatan maupun adanya ketidakpuasan dalam bekerja bagi para karyawan.

Suatu perusahaan ataupun suatu pabrik tempat manusia berkelompok dan berinteraksi antara satu dengan yang lain dalam mencapai tujuan tertentu merupakan sisi yang menarik dari situasi kerja. Hal-hal yang positif yang ingin dicapai karyawan dalam interaksi tersebut tidaklah semata-mata bersifat finansial saja, seperti besarnya gaji, dan tunjangan sosial lainnya, tetapi termasuk hal-hal yang bersifat psikologis seperti terpenuhinya kebutuhan untuk bersahabat, pengakuan atas inisiatif, adanya perasaan saling membutuhkan dan sebagainya (Wexley & Yukl, 1988).

Hubungan yang bersifat psikis perlu mendapat penekanan dari segi informalitasnya agar dapat tercipta rasa kekeluargaan, saling menghargai satu sama lain yang memungkinkan terciptanya semangat kerja dan pada akhirnya akan diperoleh hasil yang produktif sebagaimana yang diharapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Tetapi, hubungan yang bersifat fisik dalam artian lebih kepada kondisi kerja fisik atau lingkungan kerja para karyawan juga tidak kalah pentingnya.

Menurut Anoraga (1992), ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan stres, yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri.

Apabila perubahan dalam lingkungannya sudah menjadi sedemikian ganas, sehingga seseorang sudah merasa kewalahan untuk menghadapi atau menyesuaikan dirinya terhadap perubahan tersebut, maka ambang ketahanannya terhadap stres mulai terlampaui. Kondisi inilah yang dihindarkan atau ditanggulangi.

Menurut Fraser (1985), stres timbul setiap kali karena adanya perubahan dalam keseimbangan dalam sebuah kompleksitas antara manusia-mesin dan lingkungan.

Dengan demikian, stres terjadi dalam komponen-komponen fisik. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia, baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana. Beberapa buku yang ditunjang oleh sejumlah literatur telah menunjukkan bahwa unsur-unsur tertentu seperti suara gaduh, suhu udara yang tinggi atau terlalu rendah dan banyak kondisi penghambat lain mempunyai kemungkinan yang tak terelakkan sebagai penyebab stres di dalam lingkungan kerja. Dan, tak dapat disangkal lagi, bahwa dimana terdapat kondisi demikian, stres akan muncul, dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan sedikit banyak mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja.

Dengan demikian karyawan yang bekerja di lingkungan sebuah perusahaan terutama yang berbentuk seperti pabrik tidak akan pernah terlepas dari kondisi fisik kerjanya, dimana keadaan tersebut merupakan kondisi yang harus dihadapinya setiap hari yang mengiringi segala rutinitas karyawan di perusahaan tersebut.

Bertitik tolak dari pernyataan tersebut maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti **“Hubungan Antara Kondisi Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PTPN III Tanjung Morawa”**.

## B. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk melihat kaitan antara kondisi kerja fisik dengan stress kerja

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. STRES KERJA

Stres merupakan suatu persoalan yang sering dibicarakan saat ini, menjadi bahasan utama dalam seminar-seminar, symposium, atau dimedia massa. Khusus didalam ilmu psikologi, konsep stres kerja memiliki kaitan yang erat hubungannya dengan manusia yaitu masalah penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, stres kerja melibatkan diri dengan perasaan, perubahan tingkah laku, dan perubahan aktivitas fisiologis.

Secara umum pengertian stres kerja adalah suatu keadaan ketidak seimbangan antara kemampuan dan tuntutan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat membahayakan keadaan fisiologis atau keadaan psikologis seseorang.

Telah disebutkan sebelumnya bahwa stres timbul setiap kali terjadi perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleks manusia-mesin-lingkungan. Karena kompleks itu merupakan suatu sistem interaktif, maka stres yang dihasilkan tersebar diantara beberapa komponen sistem; dan arena manusia, dilihat dari segi operasional dan *antropometrik*, merupakan komponen terlemah dalam sistem itu, maka biasanya sebagian atau seluruh ketegangan yang diakibatkannya terwujud dalam tanggapan manusia. Dengan demikian, dapat diikhtisarkan bahwa stres terjadi dalam komponen-komponen fisik, pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan, dan

biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia, sebagai perwujudannya. Stres dapat dibangkitkan oleh berbagai sebab yang sederhana maupun yang rumit. Pertanyaan yang timbul ialah sejauh mana stres itu menyebabkan perasaan tidak puas, gangguan-gangguan emosional dan psikosomatis.

### 1. Pengertian Stres

Cox (dalam Meirianasari 1987) menyatakan bahwa stres berasal dari kata *stringere* yang berarti keras (*strictus*), yang akhirnya istilah itu terus berkembang menjadi *stress*, *stresce*, *strest*, dan *straise*.

Pada abad ke-17 istilah stres mulai secara populer digunakan untuk mengartikan suatu kesukaran, kesalahan, kesulitan, atau penderitaan. Baru pada abad ke-18 dan 19, istilah stres digunakan untuk menunjukkan kekuatan, tekanan, ketegangan, atau suatu usaha yang keras yang ditunjukkan pada benda-benda dan manusia terutama pada kekuatan mental atau organ manusia.

Dari istilah itu akhirnya lahirlah bermacam-macam definisi tentang stres yang dikemukakan oleh para ahli dengan versinya masing-masing. Perbedaan itu berkisar pada masalah bagaimana dan dimana stres itu diidentifikasi. Misalnya apakah stres itu dapat diidentifikasi melalui stimulus yang menyebabkannya, melalui fungsi suatu organ tubuh atau sistem organ tubuh tertentu, melalui proses biokimia atau fisiologik, atau melalui perubahan yang terjadi pada kondisi emosi seseorang, dan sebagainya.

Pengertian mengenai stres telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Para ahli mengemukakan definisi atau pengertian tersebut dengan cara yang berbeda-beda.

Diantaranya adalah Anaroga (1992) memberikan pengertian bahwa stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah merupakan tipe-tipe dasar stres.

Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental (Handoko, 1985). Hal ini sesuai dengan pendapat Tyler (dalam Kasuda, 1996) stres adalah perasaan tidak enak yang disebabkan oleh persoalan-persoalan diluar kendali kita atau reaksi jiwa dan raga terhadap perubahan.

Pada dasarnya stres dapat mengganggu atau merusak perilaku dan prestasi kerja seseorang, namun dapat juga merupakan hal yang membantu atau memacu prestasi kerja dan ini tergantung pada intensitas stres dan daya tahan individu (Cherrington, 1989). Menurut Hegel (dalam Anoraga, 1992) kerja adalah kesadaran manusia, sebab dengan bekerja memungkinkan seseorang untuk menyatakan dirinya

objektif kedalam dunia nyata. Sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

Menurut Handoko (1985), stres bagi karyawan timbul dikarenakan kondisi kerja, seperti : beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan.

Menurut Gibson, dkk (1995) stres merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dalam atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Davis dan Newstrom (1989) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan baik secara fisik maupun psikis yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam mengadakan penyesuaian diri dengan lingkungannya. Stres dapat terjadi apabila ada tuntutan yang berlebihan dari lingkungan yang tidak terpenuhi sehingga dapat menekan aspek mental dan fisik seseorang. Selye (dalam Cherrington, 1982) mengatakan bahwa stres adalah suatu tekanan gabungan dari aspek fisik dan psikis yang muncul sebagai reaksi penyesuaian akibat adanya stimulus internal dan eksternal yang sifatnya menekan.



Handoko (1985) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan juga mempengaruhi kesehatan fisik dan mental.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stres adalah suatu tekanan-tekanan yang bersifat internal dan eksternal yang disebabkan oleh faktor fisik, psikis, dan sosial yang mampu mengganggu atau mengancam keseimbangan individu baik penyesuaian diri terhadap lingkungan sosial maupun keseimbangan psikologis maupun fisik.

## 2. Pengertian Stres Kerja

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali perubahan kebutuhan tersebut tidak disadari oleh individu itu sendiri. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik tujuan yang tidak langsung tersebut dalam bekerja juga untuk mendapatkan imbalan dari hasil kerjanya. Hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan hidupnya, tetapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut Gregor (dalam As'ad, 1987) seseorang itu bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat, untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Smith dan Wakel y (da'am As'ad, 1987) mengatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Menurut As'ad (1987) bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental. Gilmer (dalam As'ad, 1987) bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian orang bekerja melibatkan fisik dan mental untuk mencapai tujuannya, dalam mencapai tujuan tidak semua berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang telah kita rencanakan. Tidaklah sedikit individu yang mengalami konflik dengan lingkungan kerjanya seperti: upah, atasan, kondisi kerja fisik dan lain sebagainya yang membuat tujuan tertentu tidak dapat tercapai, yang pada akhirnya membuat individu mengalami stres

Menurut Rice (1987) bahwa stres kerja berasal dari kondisi lingkungan kerja yang bersifat mengancam diri pekerja. Ancaman tersebut dapat berupa tuntutan-tuntutan kerja yang berlebihan atau tidak terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pada pekerja seperti gaji yang cukup, kepuasan kerja, dan promosi atau kenaikan jabatan.

Fraser (1992) mengatakan bahwa stres kerja terjadi dalam komponen-komponen fisik, pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan, dan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia sebagai perwujudannya. Stres dapat dibangkitkan oleh berbagai sebab yang sederhana maupun yang rumit.

Lazarus (dalam Fraser, 1992) menyatakan bahwa stres kerja banyak berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa, dan bosan.

Menurut Cox dan Mackay (dalam Fraser, 1992) bahwa stres kerja adalah sebuah gejala yang sangat individual. Stres kerja adalah hasil penafsiran seseorang mengenai keterlibatannya dalam lingkungannya, baik secara fisik maupun psikososial. Stres kerja timbul sebagai hasil ketidakseimbangan antara persepsi individu itu mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepsi mengenai kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan.

Menurut Korchin (dalam Hasibuan, 1992) bahwa stres kerja dapat terjadi tergantung bagaimana respon individu dalam menginterpretasikan keadaan atau situasi yang dihadapinya tersebut. Stres kerja dapat terjadi pada diri seseorang apabila ia menanggapi situasi atau keadaan tersebut membahayakan, mengancam, mengganggu fisik dan psikis. Menurut Spielberger dan Sarason (dalam Hasibuan, 1992) bahwa stres kerja dapat terjadi apabila stimulus secara *kognitif appraisal* (panilaian kognitif) dinilai individu sebagai ancaman.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu beban atau ketegangan yang dialami karyawan baik secara fisik maupun psikis, yang timbul karena karyawan merasa terancam terhadap kemampuan dirinya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya berupa kondisi kerja fisik yang mencakup keadaan ruangan kerja, kondisi suhu, udara, penerangan dan lain sebagainya yang menjadi faktor pendukung bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai target atau tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Stres Kerja**

Stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, misalnya kondisi kerja fisiknya yang buruk sehingga menyebabkan karyawan tidak merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi kerja fisik yang buruk dapat berupa ruangan kerja yang terlalu sempit dan tidak nyaman, udara yang menyesakkan karena adanya penggunaan bahan-bahan kimiawi, suhu tempat kerja yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, lingkungan kerja yang kurang bersih, berisik, dan penerangan yang kurang baik sehingga seringkali dapat menimbulkan kecelakaan kerja, yang hal tersebut seringkali membuat cemas para karyawan karena menyangkut keselamatan mereka dalam bekerja, hal inilah yang kemudian dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Untuk memahami faktor yang menimbulkan stres atau sumber stres kerja, kita harus melihat stres kerja ini sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di

pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, stres kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing. Beberapa sumber stres menurut Cooper (dalam Rini, 1983) dianggap sebagai sumber stres kerja adalah stres karena kondisi pekerjaan, masalah peran hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi.

Anoraga (1992) mengatakan bahwa ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan stres yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri. Hardjana (1994) salah satu penyebab terjadinya stres dikarenakan lingkungan kerja seperti: tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, lingkungan fisik kerja, rasa kurang memiliki, pengendalian, hubungan antar manusia yang buruk, kurang pengakuan dan peningkatan jenjang karir, rasa kurang aman dalam bekerja.

Rice (1987) berpendapat bahwa stres kerja diakibatkan oleh karakteristik lingkungan kerja yang bersifat mengancam pekerja. Ancaman tersebut dapat berupa tuntutan kerja yang berlebihan atau tidak terpenuhinya kebutuhan pekerja, seperti gaji yang cukup, kepuasan kerja, dan kenaikan pangkat atau kemajuan dalam pekerjaan maupun konflik pribadi.

Selly (1981) mengatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dari badan yang terpenuhi oleh keadaan yang sifatnya menekan (*stressor*), kemungkinan keadaan ini nyata dan tidak nyata. *Stressor* dapat berbentuk fisik (nyata) seperti

temperatur yang ekstrim, suara bising, cahaya yang terlalu terang, tekanan udara yang ekstrim rendah atau tinggi bahkan penyakit-penyakit yang disebabkan oleh bakteri atau virus. Selain itu, *stressor* dapat pula mempunyai sifat-sifat fisik, *stressor* yang sifatnya psikososial, seperti kegagalan-kegagalan yang berturut-turut, rasa bersalah, rasa tidak aman, dan terjadinya penurunan status sosio ekonomi.

McGrath (dalam Dunette, 1976) mengelompokkan faktor-faktor yang menyebabkan stress ke dalam enam kelompok yaitu :

- a. Stres yang berdasarkan tugas (kesulitan tugas, kekaburan tugas, beban tugas, dan lain-lain)
- b. Stres yang berdasarkan peran (konflik peran, kekaburan peran, beban peran dan lain-lain)
- c. Stres intrinsik pada *behaviour setting* (misal : efek-efek dari kerumunan)
- d. Stres yang muncul pada lingkungan fisik itu sendiri (misal : udara yang terlalu dingin)
- e. Stres yang muncul di lingkungan sosial dalam hubungan-hubungan interpersonal (ketidak sesuaian interpersonal, kebebasan pribadi, isolasi, dan lain-lain)
- f. Stres dalam sistem orang itu sendiri, individu membawa dirinya ke situasi yang mengandung stres (misal : kecemasan, gaya-gaya persepsi)

Menurut Lazarus, dkk (1985) menyebutkan ada beberapa faktor daripada stres kerja yaitu berupa :

1. Di dalam pekerjaan (*intrinsic of job*)
  - a. Kondisi kerja fisik 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 daripada pengetahuan dan ketrampilan pekerja.
  - 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.
  - e. Spesialisasi pekerjaan, pada pekerjaan yang rutin dan sempit. Pada pekerjaan sulit untuk mempersepsikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi menarik dan tidak membosankan pekerja.

## 2. Peran dalam organisasi

- a. Ambiguitas peran, yaitu ketidakjelasan peran yang berhubungan dengan tanggung jawab dan wewenang. Seseorang yang tidak mendapat 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.

## 3. Pengembangan karir

- a. Promosi yang berlebihan
- b. Kurang memperoleh promosi

## 4. Struktur dan iklim organisasi

- a. Struktur dan iklim organisasi sedikit banyak ada hubungannya dengan pengambilan keputusan meskipun individu menduduki jabatan tinggi, namun akan mengalami stres 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. Kebijakan organisasi yang dirasakan merugikan diri pekerja dan dirasakan sebagai stres, misal : gaji yang tidak sesuai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja ialah : kondisi pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, serta struktur dan iklim organisasi.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

- a. Lama kerja

Lamanya seseorang dalam menekuni suatu pekerjaan akan membentuk pengalaman atau proses belajar. Adanya proses belajar ini membuat seseorang (karyawan) akan lebih mampu melihat ke depan, dan akan lebih mampu mengambil resiko.

Hampir tidak ada orang yang tidak mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik bila tidak dipelajari terlebih dahulu. Manullang (1981) mengatakan bahwa sesungguhnya pekerjaan itu nampaknya mudah , maka seseorang yang belum berpengalaman akan mengalami kesukaran dalam mengadaptasinya. Jelas berbeda dengan orang yang sudah memiliki pengalaman. Faktor pengalaman kerja yang diperoleh dari lama kerja sangat berperan.

Brayfield & Crockett (dalam Schult, 1970) mengatakan bahwa terjadinya kemandirian dalam bekerja merupakan akibat dari adanya pengalaman kerja yang akan mempermudah karyawannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Handoyo (1987) mengatakan adanya pengalaman individu dalam pemecahan bermacam-macam permasalahan akan mempengaruhi komponen kognitif, yaitu komponen yang tersusun atas dasar pengetahuan yang dimiliki individu sehubungan dengan objek sikapnya, dan mempengaruhi komponen konatif yaitu kesiapan individu untuk bertindak terhadap objek.

Maier (1955) mengatakan bahwa lama kerja adalah banyaknya tahun mulai kapan seseorang terdaftar sebagai karyawan perusahaan sampai dengan penelitian dilakukan. Manfaat itu antara lain untuk menambah pengertian tentang pekerjaan, mempertinggi kesetiaan, menambah kelancaran dalam melaksanakan tugas, dan mempertinggi rasa tanggung jawab.

Sayles (1991) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang panjang biasanya telah menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lebih merasa aman apabila dibandingkan dengan karyawan baru.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa lama kerja akan menuntun seseorang agar dapat menyesuaikan diri secara baik dengan lingkungan kerjanya. Indikasi orang yang sulit menyesuaikan diri dengan akan membangkitkan stres yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang telah lama dan dari lama kerja ini diperoleh pengalaman yang dapat mempengaruhi kematangan psikologis, maka pekerja tersebut akan lebih mampu untuk menekan sumber stres sehingga pekerja itu tidak mengalami stres.

b. Tingkat pendidikan

Pendidikan dirasa sangat perlu untuk menentang setiap permasalahan yang ada. Maka faktor tingkat pendidikan mempengaruhi muncul tidaknya stres.

Selanjutnya, Setianingsih (1986) mengatakan pendidikan sebagai pengalaman yang memberikan pengertian perubahan pandangan terhadap suatu objek dan penyesuaian bagi seseorang terhadap objek tersebut yang menyebabkan berkembangnya kecakapan seseorang dalam membentuk sikap dan tingkah laku.

Maka dapat di simpulkan bahwa tingkat pendidikan dapat memperkecil pemunculan stres. Melalui tingkat pendidikan wawasan seseorang akan bertambah dalam memecahkan suatu masalah. Berarti di sini tingkat pendidikan akan menambah kecakapan dalam bekerja, yang secara langsung dapat mengurangi stres.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa hal yang menjadi faktor pendorong terjadinya stres kerja pada karyawan yaitu antara lain adanya ancaman dari lingkungan kerja baik yang bersifat fisik seperti kondisi ruang kerja, suhu, udara, penerangan, kebisingan dan kelengkapan berbagai fasilitas yang dapat membuat kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga terbebas dari ancaman kecelakaan kerja. Sedangkan ancaman yang bersifat psikis yaitu hubungan interpersonal baik dengan atasan maupun dengan teman seprofesi. Selain itu lama kerja dan tingkat pendidikan juga merupakan faktor pendorong terjadinya stres kerja pada karyawan.

#### 4. Aspek-Aspek Stres Kerja

Secara umum semua kondisi kerja dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Koch dkk (1982) mengemukakan aspek-aspek stres kerja seperti :

1. Peran yang tidak jelas yaitu : adanya fungsi yang dilakukan karyawan tidak diketahui. Karyawan tidak mengerti apa yang diharapkan perusahaan pada dirinya, misalnya norma sosial yang harus dipenuhi individu sebagai seorang karyawan. Apabila hal ini tidak jelas dapat mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga akan mendorong karyawan untuk mengalami stres.
2. Aspek yang berhubungan dengan tugas yaitu : menyangkut tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan karyawan seperti kesulitan dalam tugas-tugas atau ketidakjelasan tugas, kelebihan atau kekurangan pekerjaan dan kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi.
3. Tekanan waktu yaitu : menyangkut aktivitas yang harus diselesaikan sesuai dengan tuntutan situasional seperti : pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya, perubahan kebijaksanaan secara tiba-tiba dan iklim kerja yang tidak menentu. Apabila hal ini sering terjadi akan mendorong karyawan menjadi stres.
4. Konflik peran yaitu : aktivitas karyawan yang berhubungan dengan peran di dalam perusahaan seperti : supervisor yang otoriter, hubungan atasan bawahan, hubungan sesama karyawan dan perbedaan nilai karyawan dengan nilai

perusahaan. Sebagai akibat dari konflik peran ini kekhawatiran, kurang perhatian terhadap pekerjaan, apatis, sering absen dan pindah kerja.

Davis & Newstrom (1989) mengemukakan kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres kerja meliputi :

1. Kelebihan atau kekurangan pekerjaan

Pekerjaan yang terlalu berlebihan, terlalu ringan, atau pekerjaan yang sedikit akan mengakibatkan stres bagi pekerja.

2. Tekanan waktu

Waktu yang dibatasi dalam mengerjakan akan menyebabkan stres bagi pekerja.

3. Supervisi yang otoriter

Supervisi yang tidak memberi kesempatan pada bawahan untuk memberikan pendapat dan kurang mendengar atau memperhatikan pendapat akan mengakibatkan bawahan kurang dihargai dan tertekan.

4. Iklim kerja yang tidak menentu

Iklim kerja yang tidak menentu meliputi : peraturan kebijaksanaan kerja yang tidak konsisten sehingga karyawan mengalami kebingungan.

5. Ketidakjelasan peran

Peran yang tidak jelas akan mengakibatkan karyawan tidak dapat memenuhi harapan terhadap dirinya.

6. Perbedaan nilai perusahaan dan nilai karyawan

Ini dapat terjadi karena di satu sisi nilai-nilai perusahaan harus dikerjakan, sementara nilai-nilai perusahaan tersebut bertentangan dengan nilai yang dianut karyawan, sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan konflik.

7. Perubahan-perubahan yang terjadi

Perubahan tidak mungkin dapat dielakkan, karena perubahan seiring dengan berjalannya waktu. Kebijakan perusahaan melakukan perubahan akan menuntut karyawan melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi. Apalagi jika perusahaan tersebut memberi perubahan yang cukup besar, misalnya mutasi, pemberhentian, pemutusan hubungan kerja (PHK).

8. Frustrasi

Frustrasi merupakan kegagalan individu dalam mencapai tujuan. Ini terjadi karena adanya hambatan-hambatan seperti kegagalan testing untuk memasuki yang lebih tinggi.

9. Kebutuhan-kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi

Bekerja pada dasarnya merupakan pemenuhan kebutuhan, baik baik yang bersifat secara fisik maupun psikis. Apabila kebutuhan tersebut tidak dapat terpenuhi minimal pada kondisi yang diharapkan akan menimbulkan stres.

Menurut Gibson, dkk (1989) mengemukakan bahwa aspek-aspek stres terjadi meliputi :

- a. Lingkungan fisik. Tempat bekerja yang kurang menguntungkan seperti : tekanan panas. Kebisingan, dan zat-zat kimia yang dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan, yang akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan.
- b. Faktor individu. Stres individu dapat berasal dari konflik peran yang diakibatkan oleh pertentangan pendapat yang terjadi dengan atasan, dan tugas-tugas yang kurang jelas atau kurang dimengerti.
- c. Faktor kelompok. Hal yang berhubungan dengan kelompok, misalnya rasa aman mempercayai, kurang keinginan membantu atau kurang mendukung di antara sesama anggota kelompok.
- d. Faktor organisasi. Ini berhubungan dengan struktur birokrasi yang kaku dan seperti garis komando yang tidak jelas, saling mengalihkan tanggung jawab, dll.

## 5. Ciri-Ciri Stres Kerja

Stres kerja yang tidak teratasi dapat menimbulkan gejala badaniah jiwa dan sosial, dapat ringan, sedang dan berat. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak langsung memberi akibat pada saat itu juga, walaupun banyak diantaranya yang segera memperlihatkan manifestasinya dan dapat bermanifestasi beberapa hari, minggu, bulan atau setahun kemudian.

Menurut Lazarus dan Folkman (1984) ciri-ciri stres kerja pada satu sisi akan menimbulkan rendahnya respon individu terhadap stimulus yang datang dan

disisi lain akan menimbulkan respon psikologis seperti kecemasan, keputusasaan, depresi, mudah marah, dan perasaan umum yang tidak mampu dikendalikan.

Menurut Anoraga (1992) ciri-ciri stres kerja pada karyawan adalah:

- a. Ciri pada fisik : sakit kepala, sakit maag, mudah kaget, kaku leher belakang sampai punggung, banyak keluar keringat dingin, gangguan pada pola tidur, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun, mual, muntah, dada rasa panas atau nyeri dan lain-lain.
- b. Ciri-ciri emosional : pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, kuatir, mimpi buruk, mudah marah, mudah menangis, pikiran bunuh diri, gelisah, pandang putus asa dan sebagainya.
- c. Ciri-ciri sosial : menarik diri dari pergaulan sosial atau rekan sekerja, mudah bertengkar, membunuh dan lain-lain.

Menurut Cox (dalam Gibson, 1996) bahwa ciri-ciri stres kerja pada karyawan yang akan dimanifestasikan adalah:

- a. Ciri subyektif (emosional) : kecemasan, agresi, acuh, mudah bosan, depresi, mudah letih, mudah marah (emosi yang tiba-tiba meledak), rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- b. Ciri perilaku/sosial (*Behavioral effects*) : kecenderungan mendapatkan kecelakaan, alkoholik (penyatahgunaan obat-obatan), makan berlebihan, merokok berlebihan.




- c. Ciri kognitif : ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk (rentang perhatian yang pendek), sangat peka terhadap kritik.
- d. Ciri fisiologis (fisik) : meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan mulut, tubuh panas dingin.
- e. Ciri organisasi : keabsenan, rendahnya produktivitas, keterasingan rekan sekerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Menurut Beehr dan Newman (dalam Rini, 1978) gejala stres kerja/ciri-ciri stress kerja dapat dibagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku yaitu :

No.	Gejala Psikologis	Gejala Psikis	Perilaku
1.	Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung, dan tekanan darah	Menunda ataupun menghindari pekerjaan/tugas
2.	Bingung, marah, sensitive	Meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
3.	Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
4.	Komunikasi tidak aktif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
5.	Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi

			absensi
6.	Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
7.	Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastic berat badan
8.	Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, berjudi
8.	Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya agresivitas dan kriminalitas
9.	Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
10.	Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing, migrain	Kecenderungan bunuh diri

11.	Kehilangan daya konsentrasi	Kanker	
12.	Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
13.	Kehilangan semangat hidup	Problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur)	
14.	Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri		

## 6. Dampak Stres Kerja

Dampak stres cukup banyak dan bervariasi tentunya ada diantaranya yang bersifat positif seperti memotivasi diri, merangsang untuk bekerja lebih baik, tetapi stres juga ada yang mengganggu dan secara potensial berbahaya (Gibson dkk, 1995).

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak di antara karyawan di dalam organisasi mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Jika stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit

yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan penyakit organisasi.

Schuller (1980), mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan.

Adapun dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal.

Menurut Selye (dalam Cherrington, 1989) stres kerja dapat membantu ataupun merusak perilaku dan prestasi kerja. Seperti yang dikatakan oleh Cherrington (1989) bahwa tingkat stres yang terlalu rendah menyebabkan rasa malas, lesu, dan bosan. Sebaliknya tingkat stres yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kecelakaan kerja, kesehatan yang buruk, penurunan efisiensi kerja, penyalahgunaan obat bius dan minum-minuman keras. Tingkat stres yang optimal menyebabkan seseorang bekerja dengan efisien, mempunyai semangat kerja dan kepuasan kerja yang tinggi.

Handoko (1985) menyatakan pula bahwa stres yang terlalu besar dapat mengganggu pelaksanaan kerja seseorang. Dan diri pekerja terdapat berbagai macam gejala stres, baik yang menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan

kekhawatiran kronis. Mereka saling menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak *kooperatif*.

Menurut Robbins (1991) stres dapat dilihat dalam berbagai bentuk, Individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi akan mengalami tekanan darah tinggi, mudah marah, sulit dalam mengambil keputusan, kehilangan nafsu makan dan sebagainya.

Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

- a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- b. Mengganggu kenormalan 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. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat stres yang dialami pekerja dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu:

- a. Dampak fisiologis : misalnya meningkatnya denyut jantung dan pernafasan, tingginya tekanan darah, sakit kepala berkepanjangan dan sukar tidur.
- b. Dampak Psikologis : misalnya kecemasan, ketegangan, mudah marah dan tidak dapat berkonsentrasi.
- c. Dampak tingkah laku : misalnya tingginya tingkat kemangkiran kerja, menurunnya produktivitas kerja, agresif, memburuknya hubungan dengan rekan kerja.

## B. Kondisi Kerja Fisik

### 1. Pengertian Kondisi Kerja Fisik

Robbins (1998), mengatakan bahwa kondisi lingkungan sangat bervariasi dari kantor ke kantor dan dari pabrik ke pabrik. Dan bukti menunjukkan bahwa variasi-variasi yang relatif sedang dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu udara dapat mendesakkan efek-efek yang berarti terhadap kinerja dan sikap karyawan.

Robbins (1998), juga mengatakan bahwa para arsitek, rekayasawan industri, dan perancang kantor telah beberapa dasawarsa mengetahui bahwa faktor-faktor seperti suhu, tingkat kebisingan, dan tata letak fisik dari ruang kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Menurut Fraser (1985), stres timbul setiap kali karena adanya perubahan dalam keseimbangan dalam kompleksitas antara manusia-mesin dan lingkungan. Karena kompleksitas itu merupakan suatu sistem interaktif, maka stres yang dihasilkan tersebut ada diantara beberapa komponen sistem. Dilihat dari segi operasional dan antropometri, manusia merupakan komponen terlemah dalam sistem itu, maka biasanya sebagian atau seluruh ketegangan yang diakibatkannya terwujud dalam tangan manusia.

Dengan demikian, stres terjadi dalam komponen-komponen fisik. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada

manusia, baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana. Beberapa buku yang ditunjang oleh sejumlah literatur telah menunjukkan bahwa unsur-unsur tertentu seperti suara gaduh, suhu udara yang tinggi atau terlalu rendah dan banyak kondisi penghambat lain mempunyai kemungkinan yang tak terelakkan sebagai penyebab stres dalam lingkungan kerja. Dan tak dapat disangkal lagi, bahwa dimana terdapat kondisi demikian, stres akan muncul, dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan sedikit banyak mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja.

Ketika lingkungan fisik disebutkan berkenaan dengan stres pekerjaan, kebanyakan orang akan segera berfikir tentang industri berat, pekerjaan diluar rumah, atau pekerjaan dimana orang harus masuk kedalam situasi yang berbahaya. Kita jarang menghubungkan stres fisik dengan kerja kantor, tetapi mungkin saja ada sumber tekanan fisik yang "tersembunyi" disini, khususnya didalam kantor dengan rancangan terbuka.

Memang tidak ada tempat untuk mempertimbangkan semua stres fisik spesifik yang dihubungkan dengan berbagai pekerjaan, tetapi kita melihat beberapa masalah yang lazim.



## 2. Aspek-aspek pada kondisi kerja fisik

Menurut Atkinson (1996), ada beberapa aspek pada kondisi kerja fisik yaitu:

### a. Kebisingan

Kebisingan mempengaruhi kita dengan dua cara. Pertama, kebisingan dapat merusak pendengaran berkisar dari ketulian dan ketulian sementara (mati rasa untuk waktu tertentu) hingga kepekaan yang berkurang hebat terhadap frekuensi bunyi tertentu. Kedua, respon stres yang lebih umum mencakupi perubahan dan ayunan suasana hati, fungsi motorik dan intelektual yang rusak dan perubahan pada perilaku dan keadaan fisik.

Pokok yang jelas, tetapi sering terabaikan adalah kebisingan mengganggu komunikasi antar orang, dan berbicara lewat telepon sangat mudah terganggu. Kebisingan dengan begitu dapat pula menyebabkan serak, batuk, luka pada tenggorokan dan nyeri jika orang harus membuat suara mereka terdengar di dalam lingkungan yang terus menerus bising. Dalam beberapa keadaan, kebisingan mungkin berperan dalam menyebabkan kecelakaan. Agar kebisingan dirasakan dan dilihat sebagai sumber stres, kebisingan itu harus tidak diinginkan, tidak relevan, mendadak, dan mengganggu.

Efek kebisingan pada pelaksanaan tugas bervariasi. Kebisingan tidak harus menurunkan prestasi, ini sebagian bergantung kepada lamanya dan intensitas dari kebisingan dan sebagian pada jenis kerja yang terlibat. Tugas yang memerlukan

keterampilan maupun kecepatan atau tingkat kapasitas persepsi yang tinggi akan paling terpengaruh. Jenis kepribadian juga terlibat. Orang yang cemas mungkin akan lebih menanggung resiko dari efek kebisingan.

Perubahan tingkat kebisingan di tempat kerja dapat menyulitkan dan kadang tak tertahankan. Jika kebisingan merupakan bagian dari proses atau tugas, maka semacam bentuk perlindungan untuk telinga mungkin merupakan satu-satunya pemecahan, tetapi ini juga merupakan pemecahan yang mudah dan relatif murah untuk dilaksanakan. Mengurangi kebisingan, misalnya, di kantor dengan rancangan terbuka mungkin lebih sulit. Karpas atau lantai *vinil* dapat menyerap sebagian kebisingan, seperti halnya gordena yang tebal. Sekat isolasi antar meja atau antar pos kerja dapat menolong, seperti penempatan ulang peralatan seperti mesin fotokopi dan pemasangan sekat disekeliling alat tersebut. Ini cenderung merupakan solusi yang harus diambil melalui panitia staf atau serikat pekerja, tetapi mungkin ada hal-hal lain yang dapat anda lakukan pula.

b. Penerangan

penerangan jelas perlu sesuai dengan tugas yang dijalankan, tetapi penerangan yang buruk lebih mungkin menyebabkan orang merasa murung, lesu atau umumnya jenuh ketimbang menimbulkan masalah mata. Sakit kepala juga dapat terjadi, dan dihubungkan dengan kebiasaan mengerutkan dahi dan menajamkan mata dalam usaha melihat dengan lebih baik.

Bekerja di dalam lingkungan di mana tidak ada sinar alami kerap menyebabkan energi dan semangat kerja yang rendah. Ada orang yang sadar akan perasaan yang terkurung, yang lain tidak sadar bahwa diruangannya tidak ada jendela untuk memandang keluar dan mereka baru menyadarinya setelah pindah ke kantor yang mempunyai jendela. Gedung, atau dinding gedung, yang tanpa jendela dapat tampak menyakikan nafas sementara anda menghampirinya, menimbulkan kesan bahwa anda sedang berjalan masuk ke dalam penjara.

Penyinaran dengan lampu neon berspektrum penuh di dalam kantor tanpa jendela mungkin memperbaiki keadaan bagi orang yang bereaksi secara buruk tanpa adanya sinar *ultraviolet*. Orang seperti ini mungkin tidak sadar bahwa ini menjadi masalah, mereka hanya mengetahui bahwa mereka merasa lebih baik segera sesudah lampu neon dipasang. Bagi mereka yang benar-benar kehilangan jendela dan "keadaan luar", berjalan-jalan pada waktu makan siang atau pergi ke ruangan dengan pandangan keluar untuk istirahat minum teh mungkin merupakan solusi termudah.

#### c. Polusi udara

Polusi terbesar dari proses apapun di mana anda terlibat di dalamnya adalah bidang yang harus diliput oleh peraturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Ventilasi yang memadai, sirkulasi udara segar dan penyaringan udara yang busuk dan tercemar kembali biasanya merupakan masalah yang harus ditangani melalui serikat pekerja atau panitia, khususnya di dalam gedung dengan fasilitas sentral dan jendela yang tertutup.

Akan tetapi, masalah yang semakin lazim tampaknya lebih pribadi, setidaknya di permukaan, dan itu adalah merokok dan bekerja di dalam ruangan yang dipenuhi asap. Para perokok menuntut kebebasan untuk merokok sebagai bagian dari hak mereka, tetapi begitu pula bukan perokok berhak akan ruangan yang bebas asap. Sakit kepala, mata yang sakit atau berair dan tenggorokan yang luka adalah efek dangkal dari keberadaan di dalam ruangan yang berasap. Sementara lebih banyak penelitian yang mengungkapkan efek negatif yang sangat serius dari merokok pasif, lobi untuk hak bagi lingkungan kerja yang bebas asap pasti akan meningkat.

Perusahaan mungkin memaksakan kebijakan melarang merokok kecuali di kawasan yang sudah ditetapkan. Jika peraturan seperti ini diharapkan untuk dipatuhi secara konsisten, maka ini berarti menyingkirkan asbak dan juga memasang tanda "dilarang merokok" Barangkali mungkin untuk memisahkan kantor ke dalam zona merokok dan zona bebas merokok, tetapi bagian logistik mungkin membuat hal ini kurang mudah ketimbang yang tampak semula. Jika tidak ada yang lain, ventilasi vertikal yang baik harus dipasang untuk menyingkirkan polusi.

Sedangkan menurut Robbins (1996), ada beberapa aspek pula yang mempengaruhi kondisi kerja fisik yaitu :

a. Suhu

Efek dari suhu panas terhadap kinerja orang yang menjalankan kegiatan fisik telah terdokumentasi dengan sangat baik. Tetapi ada juga efek negatif terhadap karyawan yang melakukan tugas-tugas mental juga. Membandingkan individu-

individu yang bekerja dalam suhu 95 derajat (F) dengan 70 derajat, kondisi pertama menghasilkan lebih banyak kesalahan, dengan perbedaan menjadi sangat besar ketika jumlah jam diperpanjang menjadi lebih dari tiga jam.

Efek dari suhu dingin tidak separah itu. Pelaksanaan dari tugas-tugas manual tidak dipengaruhi sampai suhu kulit turun dibawah 55 derajat. Pada pekerjaan-pekerjaan mental, bukti yang tersedia mengemukakan bahwa dingin itu relatif tidak penting.

Suhu adalah satu variabel di mana terdapat individual yang besar. Suhu yang "nyaman" bagi seseorang mungkin merupakan "neraka" bagi yang lain. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang yang dapat diterima setiap individu. Ini menyiratkan suatu pembenaran untuk menciptakan ruang kerja yang terkontrol suhunya, sesuai dengan individu. Ini juga mengandaikan bahwa organisasi memiliki peraturan berpakaian yang cukup lentur untuk memungkinkan karyawan berpakaian sesuai dengan kebutuhan fisik mereka sendiri.

#### b. Kebisingan

Intensitas kebisingan atau kelantangan diukur oleh desibel, yang merupakan satu skala logaritma. Perbedaan intensitas 10 desibel sebenarnya adalah perbedaan 10 desibel dalam tingkatan suara. Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya

tidak menyebabkan penurunan dalam kinerja. Jika ada, itu hanya pada tingkat kira-kira 90 desibel, yang setaraf dengan kebisingan yang ditimbulkan oleh kereta bawah tanah pada jarak 20 kaki. Untuk menempatkan ini dalam satu perspektif, tingkat desibel khusus dalam kantor akunting adalah kurang dari 60 desibel, dan tingkat kebisingan dalam percetakan jarang melebihi 85 desibel.

Sebaliknya, efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan tampaknya benar-benar negatif. Suara-suara tersebut cenderung mengganggu kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan memusatkan perhatian. Suara-suara yang keras dan tidak dapat diramalkan juga cenderung meningkatkan gangguan dan menyebabkan berkurangnya kepuasan jabatan.

Kebanyakan kantor dan pabrik mempunyai tingkat kebisingan berkisar dari rendah sampai sedang. Akan tetapi, bila levelnya tinggi atau tidak dapat diramalkan, organisasi hendaknya mempertimbangkan untuk memasang bahan kedap suara (seperti langit-langit, karpet, dan tirai yang menyerap bunyi) dan peralatan yang mencerminkan perkembangan terbaru dalam teknologi *white sound* yang kedap suara.

#### c. Penerangan

Intensitas cahaya yang tepat tergantung pada kesulitan tugas dan kecermatan yang dituntut. Untuk tugas-tugas yang sulit yang menuntut perhatian secara rinci, tingkat atau tingkatan penerangan setinggi-tingginya 100 sampai 150 kaki lilin adalah sangat tepat. Ini akan mencakup kegiatan-kegiatan seperti menggunakan

papan tombol (*keyboarding*), verifikasi angka, dan mengoreksi cetak coba. Kesulitan dalam tugas-tugas inspeksi, seperti memeriksa cacat dalam cat mobil, mungkin menuntut 500 kaki lilin. Membongkar muatan barang, di pihak lain, dapat dilakukan secara efektif dengan cahaya dari 20 kaki lilin.

Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan lebih tinggi adalah lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibandingkan yang muda.

Akhirnya, manfaat dari penerangan yang meningkat itu tidak bersifat linier. Manfaat paling besar pada tingkat penerangan yang relatif rendah, dan berkurang dalam *magnitude* ketika penerangan meningkat ke tingkat sedang dan selanjutnya tinggi.

d. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa disangkal bahwa menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan kesehatan pribadi. Udara yang tercemar di kota-kota seperti Los Angeles, Phoenix, Denver, Mexico city, dan Athena menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, depresi, dan rusaknya penilaian. Sejauh berbagai polutan itu ditemukan dalam konsentrasi yang tinggi di lingkungan kerja dibanding di masyarakat pada umumnya, karyawan dapat menghadapi resiko kesehatan pribadi yang serius.

Sehubungan dengan kinerja jabatan, bukti menunjukkan bahwa beberapa polutan dapat mengurangi keluaran (*output*) atau kecermatan pada banyak tugas.

Sebagai contoh, berhadapan langsung dengan *carbon monoksida* pada konsentrasi yang pada umumnya disepanjang jalan utama, telah ditemukan pada waktu reaksi manusia yang begitu lamban dan pada berkurangnya ketangkasan manual. Ini menjadi alasan bagi organisasi yang telah menyebabkan polusi di tempat kerja untuk memasang peralatan saring udara. Penyaring tersebut dapat mencegah 99,75 persen bahan dari unsur-unsur yang terbang ke udara.

Kecenderungan ke arah tempat kerja yang bebas rokok adalah satu tanggapan terhadap efek-efek negatif dari perokok pasif. Misalnya, orang yang bukan perokok menghadapi konsentrasi yang tinggi dari asap rokok (yakni merokok pasif) melaporkan meningkatnya perasaan lekas marah, lelah, dan cemas.

Satu catatan terakhir : Orang tampaknya menyesuaikan diri dengan udara yang tercemar. Orang menjadi kurang perhatian terhadap, dan merasa kurang terancam oleh, tingkatan polusi yang tinggi setelah lama berhadapan dengan kondisi tersebut.

Sedangkan menurut Anastasi (1993), aspek-aspek yang dibahas diatas juga menjadi pokok bahasannya dalam menelaah aspek-aspek yang berhubungan dengan kondisi kerja fisik pada suatu perusahaan atau pabrik, yaitu :

#### 1. *Illuminasi* (Jumlah cahaya)

Penetapan tingkat *iluminasi* yang optimal untuk berbagai jenis pekerjaan merupakan upaya yang rumit yang harus memperhatikan banyak faktor. Anggapan dasar yang lazim diambil khususnya oleh para ahli di bidang *iluminasi* adalah bahwa visibilitas pada umumnya dapat ditingkatkan dengan menaikkan derajat *iluminasi*.



Pada pihak lain, sejumlah penelitian termasuk sejumlah psikolog, mempersoalkan kesimpulan apakah benar peningkatan jumlah pencahayaan selalu berarti peningkatan *visibilitas* tugas (Faulkner & Murphy, 1973 ; Hopkinson & Collins, 1970 ; Tinker, 1948, 1959, 1963). Dengan semakin tingginya perhatian orang untuk menghemat bahan bakar dan pemakaian listrik, maka usaha mencegah pemborosan *iluminasi* menjadi hal yang semakin penting. Lebih-lebih dalam kondisi tertentu, derajat *iluminasi* yang tinggi mungkin malahan menurunkan *visibilitas* dan menyebabkan kelelahan serta ketegangan mata.

## 2. Suhu

Sejumlah penelitian yang pernah dilakukan di Inggris memusatkan perhatian pada pengaruh kondisi-kondisi *atmosferik* di pabrik-pabrik dan pertambangan (Bedford, 1953). Temperatur, kelembaban, dan aliran udara ternyata berkaitan dengan faktor-faktor *performans* seperti produktivitas, penyortiran, jumlah dan beratnya kecelakaan serta absensi. Kebanyakan studi laboratoris mengenai pengaruh suhu terhadap *performans* tugas menyelidiki interaksi antara temperatur efektif (suatu indeks gabungan yang sejenis), pemakaian energi yang diperlukan untuk mengerjakan tugas erta lama berlangsungnya periode bekerja. Beberapa hubungan antara faktor-faktor ini dijelaskan di dalam riset oleh Mackworth (1946, 1961). Mengenai efek temperatur rendah pada *performans*, satu faktor penting adalah berhubungan dengan menurunnya suhu kulit tangan (Fox, 1967). Kecekatan jari jemari sangat dipengaruhi oleh suhu rendah (Lockhart, 1968).

### 3. Cuaca

Berbagai variabel yang telah disinggung dalam bagian-bagian sebelumnya mempunyai kaitan yang jelas dengan kondisi-kondisi yang lebih luas yang tergolong ke dalam cuaca, musim, atau iklim. Kondisi-kondisi cuaca dengan berbagai efeknya yang tidak menyenangkan mencakup tekanan udara yang rendah, perubahan-perubahan *atmosferik* secara drastis yang terjadi sebelum dan sesudah badai serta arus angin tertentu (Moos, 1975 ; Muecher & Ungeheuer, 1961).

Telah ditunjukkan pula bahwa naiknya temperatur dan bertambah lamanya jam siang hari dapat menambah stres bagi orang-orang yang sudah berada dalam ketegangan emosional sebelumnya. Pendekatan lainnya menyoroti pengaruh stres karena cuaca terhadap faktor-faktor tingkah laku seperti penurunan performans, kecelakaan, kejahatan dengan kekerasan, kerusuhan, bunuh diri dan penerimaan pasien di rumah sakit psikiatris.

### 4. Pencemaran udara

Pada tahun 1970-an mulai terasa semakin besarnya keprihatinan orang terhadap pencemaran udara dan air. Dalam hubungan ini, pencemaran atau polusi pada dasarnya menunjuk pada bahaya atau ancaman lingkungan yang diakibatkan oleh ulah manusia, yang sebagian besar berupa hasil sampingan dari kemajuan teknologi. Beberapa zat pencemar (polutan) yang utama adalah gas beracun yang dibuang dalam asap industri dan mobil, *insektisida*, *herbisida*, dan radiasi *ion*.

Di antara polutan udara pertama yang diselidiki adalah polutan yang membahayakan kesehatan para pekerja industri dengan jenis tugas tertentu. Pakaian pelindung, masker, dan tindakan-tindakan pelindung lainnya telah lama diperkenalkan guna menanggulangi bahaya-bahaya yang ada.

#### 5. Suara dan kehilangan pendengaran

*Eksposur* yang terus menerus terhadap suara yang sangat keras cenderung menyebabkan kehilangan pendengaran (Kryter, 1970, Bab 5; McCormick, 1976a, Bab 14). Efek yang ditimbulkan bergantung pada intensitas bunyinya, frekuensi dan lama berlangsungnya bunyi itu didengar.

Ada yang kehilangan pendengaran karena kebisingan yang sifatnya hanya sementara. Kepulihan sebagian atau total dapat terjadi dalam kurun waktu dari satu jam hingga beberapa bulan. Kecepatan pulih bergantung pada sifat dan lamanya suara serta perbedaan individual. Tetapi bilamana *eksposur* terjadi berulang-ulang, untuk pulih kembali menjadi semakin sukar bahkan terjadi kehilangan yang permanen. Bilamana intensitas bunyi melebihi batas atas yang telah ditetapkan untuk pendengaran, maka resiko kehilangan pendengaran dapat dikurangi dengan cara-cara seperti memperbaiki desain perlengkapan, tata letak, pemasangan penyekat dan bahan-bahan yang kedap suara, serta penggunaan tutup telinga.

## PEMBAHASAN

**C. Hubungan Antara Kondisi Kerja Fisik Dengan Stres Kerja**

Dari uraian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja fisik dari suatu perusahaan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Menurut Anoraga (1992), ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan stres, yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri. Jadi, dapat dikatakan perubahan dalam lingkungan tersebut berupa ketidak stabilan pada kondisi kerja fisik dari perusahaan tersebut, seperti adanya ketidak tepatan pencahayaan, suhu yang tidak teratur, kebisingan yang mengganggu, serta adanya polusi udara di dalam lingkungan pekerjaan karyawan.

Menurut Gibson, dkk (1995) stres merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dalam atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Jadi, dapat dikatakan bahwa stres tersebut juga merupakan dampak dari segala kegiatan yang terjadi dalam lingkungan kerja, juga merupakan dampak dari situasi ataupun kondisi tertentu dari suatu lingkungan kerja fisik.

Maka, dapat disimpulkan bahwa sedikit banyaknya ada hubungan ataupun keterikatan antara kondisi kerja fisik dari suatu perusahaan dengan munculnya stress kerja pada karyawan yang bekerja di dalam lingkungan perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Arikunto, S. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Azwar, S. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Liberty, 1986
- Hadi, S. Teknik Penyusunan Skala Ukur. Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1986
- Hadi, S. Metodologi Reseach Jilid I. Penerbit Andi Offset Yogyakarta : 1989
- Hadi, S. Metodologi Reseach Jilid II. Penerbit Andi Offset Yogyakarta : 1984
- Gibson, J. L. Ivacevich, J. M. Donelly, J. H. Organisasi dan manajemen. Jakarta: Erlangga 1990
- Robbins, S. P. Prilaku Organisasi. Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo, 1998
- Fraser, T. M. Stres Dan Kepuasan Kerja. Jakarta : PT. Pustaka Binaman  
sspresindo.
- Atkinson, J. M. Mengatasi Stres Di Tempat Kerja. Jakarta : Binarupa Aksara,  
1997.
- Hartati, B. Studi Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Perawat Pelaksana Dan Perawat Pengelola. Skripsi. Medan : Fakultas Psikologi Medan Area, 1995.
- Nurainun, Perbedaan Tingkat Stres Kerja Ditinjau Dari Karakteristik Kepribadian Tipe A Dan Tipe B Pada Perusahaan Yang Memakai Sistem *Management By Objectives* (MBO) Di PT. (Persero) Asuransi Jiwasraya Perwakilan Cabang Medan. Skripsi. Medan: Fakultas Psikologi Medan Area, 1999.

Hisan, K. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan PT. Arara Abadi Distrik Duri Riau.  
Skripsi. Medan. Fakultas Psikologi Medan Area, 1998

Anastasi, A. Bidang-bidang Psikologi Terapan. Jakarta : Citra Niaga Rajawali  
Pers, 1993

Jewel, L. Siegall, M. Psikologi Industri/organisasi Modern. Jakarta : Penerbit  
Arcan. 1998