

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR SUMBER STRES  
(STRESSOR) DI TEMPAT KERJA  
TERHADAP STRES KERJA INDIVIDU KARYAWAN PADA  
PT SIANTAR TOP DI SIDOARJO.**

**Oleh: Hendra Prasetya, SE., M.Ak.<sup>1</sup>**

**ABSTRAK**

*Studi ini meneliti tentang pengaruh faktor-faktor sumber stres (stressor) di tempat kerja yang terdiri dari : lingkungan fisik, stressor individu, stressor kelompok dan stressor keorganisasian terhadap stres kerja individual karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa faktor-faktor stres di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja individual.*

**Kata Kunci : Lingkungan fisik ; stressor individu ; stressor kelompok ; stressor keorganisasian ; stres kerja individual.**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang kian meningkat saat ini semakin kompleks dampaknya. Di satu pihak perkembangan tersebut memberikan manfaat dan kemudahan-kemudahan para tenaga manusia tetapi di lain pihak menimbulkan problema-problema yang memerlukan suatu penanganan secara cermat. Permasalahan tersebut berkisar tentang manusia sebagai tenaga kerja dan sumber daya yang dianggap paling utama. Perasaan gelisah karena khawatir bahwa kalau tenaganya digantikan dengan mesin, upah-upah yang diterima kecil, trauma akan pengangguran semakin meningkat, dimana jika hal ini didiamkan berlarut-larut akan dapat menimbulkan masalah-masalah sosial yang cukup serius. Bekerja merupakan kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup yang semakin kompleks. Dengan demikian, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginannya dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Setiap individu yang berada dalam lingkungan kerja memiliki motif untuk dapat mewujudkan keinginannya masing-masing. Hal itu dapat merupakan tekanan bagi seseorang bila perusahaan menuntut darinya untuk bertindak berlawanan dengan apa yang dianggapnya sebagai kepentingannya sendiri. Untuk menghindari perasaan tertekan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan, maka harus ada integrasi antara kebutuhan mereka sendiri dan permintaan perusahaan.

Dalam lingkungan kerja, muncul berbagai hal-hal yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh para karyawan. Tugas yang tidak menumpuk,

---

1) Staf Pengajar FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

ruangan yang bersih dan luas, karier yang semakin meningkat serta pimpinan yang bijaksana merupakan contoh kecil hal-hal yang menyenangkan dan menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan. Sedangkan, beban tugas yang cukup berat, karier yang tetap, dan pimpinan yang otoriter dapat memunculkan ketidakpuasan kerja dan jika tidak mampu mengadaptasikannya, maka para karyawan akan mengalami stres. T.M. Fraser (1992:78) menyatakan bahwa :

“Beberapa bukti, yang ditunjang oleh sejumlah besar 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 lingkungan kerja dan tak dapat disangsikan bahwa dimana terdapat kondisi demikian stres akan muncul, dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan sedikit banyak mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja.”

Pada umumnya, timbulnya stres dalam organisasi disebabkan oleh faktor-faktor bersumber dari luar dan dari dalam individu itu sendiri. Sedangkan faktor-faktor yang bersumber dari luar individu dapat berasal dari dalam organisasi dan dari luar organisasi.

Stres yang tidak teratasi menimbulkan gejala sosial atau bisa juga disebut gejala fisiologis, psikologis dan perilaku yang responnya berbeda-beda untuk setiap orang, ada yang ringan, sedang sampai berat tergantung tiap-tiap individu.

### **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, masalah yang akan diteliti di sini adalah :

1. Apakah faktor-faktor sumber stres (*stressor*) di tempat kerja yang meliputi *stressor* lingkungan fisik, *stressor* individu, *stressor* kelompok dan *stressor* keorganisasian mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap stres kerja individu karyawan pada PT Siantar Top di Sidoarjo ?
2. Apakah faktor-faktor sumber stres (*stressor*) di tempat kerja yang meliputi *stressor* lingkungan fisik, *stressor* individu, *stressor* kelompok dan *stressor* keorganisasian secara parsial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap stres kerja individu karyawan pada PT Siantar Top di Sidoarjo ?

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Pengertian Stres**

Telah banyak para ahli yang mendefinisikan stres, dimana definisi stres tersebut dapat mencakup pengertian yang luas.

Menurut Hani Handoko (1998:200), bahwa : “Stres di definisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang.”

Robbins (1996:222) mendefinisikan stres sebagai berikut:

“Stres sebagai suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.”

Sedangkan menurut Szilagy yang dikutip oleh Gitosudarmo dan Sudita (2000:50), ”stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain”

Dari berbagai definisi mengenai stres oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan tekanan emosional seseorang karena tuntutan yang tidak sesuai kemampuannya sehingga di jadikan pengalaman serta menimbulkan reaksi-reaksi fisik, psikologis dan perilaku akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.

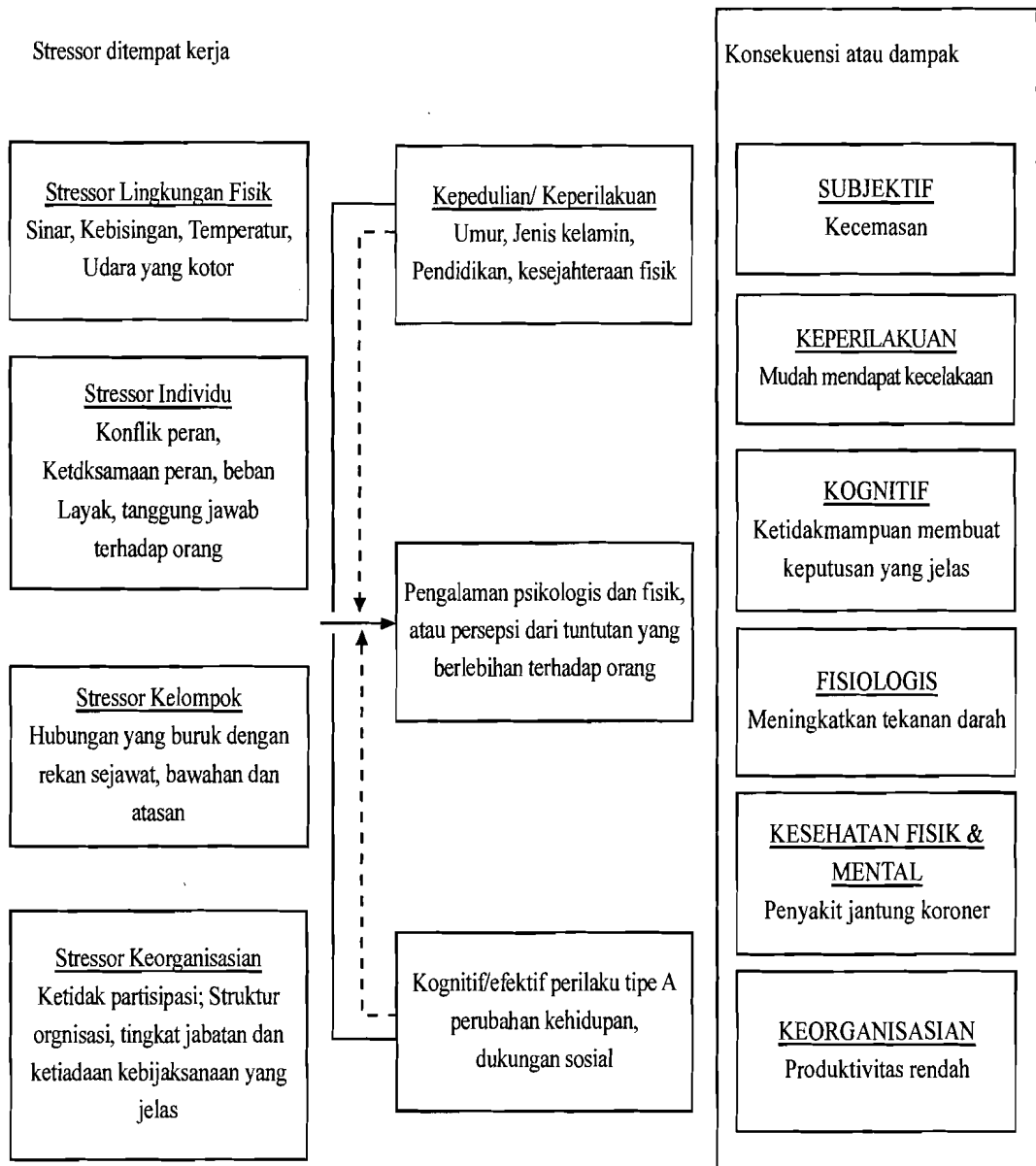
### **Faktor-Faktor Sumber Stres (*Stressor*) di Tempat Kerja**

Menurut Ivancevich (1993:207) faktor-faktor yang menjadi sumber stres di tempat kerja (dalam organisasi) dibedakan menjadi empat faktor yang di tunjukkan dalam stres dan pekerjaan: sebuah model kerja (Gambar 2.1) di bawah ini.

### **Gejala Penyesuaian Umum**

Dr. Hans Selye (Gibson, 1993:205), pelopor riset tentang stress, menyusun tanggapan psikofisiologis tentang stres. Menurut Dr. Hans Selye ada tiga tingkatan yang berbeda dari respon atau tanggapan seseorang terhadap stres yaitu peringatan (*alarm*), perlawanan (*resistance*), dan peredaran (*exhaustion*).

Gambar 2.1  
Stress dan Pekerjaan :Sebuah Model Kerja



### **Perbedaan Individual**

Menurut Robbins (1996:226) terdapat beberapa variabel pelunak yang dapat membedakan kemampuan seseorang dalam menghadapi stres, variabel-variabel pelunak tersebut adalah : persepsi, pengalaman kerja, keyakinan akan tempat kendalai, dukungan sosial, dan permusuhan. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993 : 218) menyatakan bahwa : “*Stressor* mengakibatkan tanggapan yang berbeda dari orang yang berbeda. Sebagian orang lebih mampu mengatasi suatu *stressor* dibandingkan yang lain, mereka dapat mengadaptasikan perilaku mereka sedemikian rupa sesuai dengan arah *stressor*. Di lain pihak, sebagian orang dipengaruhi oleh stres, yaitu mereka tidak dapat beradaptasi dengan *stressor*.”

“....., kepribadian seseorang dapat menengahi atau mempengaruhi tingkat individu mengalami stress sebagai konsekuensi terjadinya hubungan dengan *stressor tertentu*.”

### **Pengertian Stres Kerja Individu**

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993 : 204), stres kerja di definisikan sebagai “suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.”

Menurut Wilford (Fraser,1998:104),” mengatakan bahwa stres kerja individu terjadi apabila terdapat penyimpangan dari kondisi- kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjaannya.”

Sedangkan menurut Luthans (1995 : 129), “stres kerja merupakan suatu respon adaptif pada suatu situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologi dan atau tingkah laku bagi partisipasi organisasi.

Dari berbagai definisi mengenai stres kerja individu oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja individu merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

### **Sebab-Sebab Stres Kerja Individu**

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, gelisah, dan rasa bersalah merupakan penyebab utama stres. Ada dua kategori penyebab stres atau *stressor* yang di kemukakan oleh Handoko (1998 : 201), yaitu “On-The Job : Stres dan “Off-The-Job-Stres.

### **Dampak Stres Kerja Individu**

Stres kerja menimbulkan dampak yang beragam pada setiap individu. Dampak tersebut bisa bersifat positif dan negatif. Dampak positif memotivasi diri untuk mencapai yang lebih baik dan semakin meningkatnya produktifitas atau kinerja individu. Sedangkan dampak negatif stres kerja menurut Cox (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1993:207) ada lima jenis konsekuensi dampak stres yang potensial, yaitu: dampak subyektif, dampak perilaku, dampak kognitif, dampak fisiologis, dampak organisasi.

### **Gejala-Gejala Stres Kerja Individu**

Menurut Robbins (1996 : 228) akibat-akibat dari stres kerja dicirikan dari timbulkan gejala-gejala sebagai berikut : gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Menurut Anoraga (2001 : 111) bahwa stres yang tidak teratasi menimbulkan gejala badaniah, jiwa dan gejala sosial. Dapat ringan, sedang, dan berat. Gejala berat akibat “stres” sudah tentu kematian, gila (psikosis) dan hilangnya kontak sama sekali dengan lingkungan sosial.

### **Cara Untuk Mengatasi Stres**

Dalam bukunya, kreitner (1992 : 167), menjelaskan lima cara untuk mengatasi stres yang dapat disimpulkan sebagai berikut : Relaksasi atau pengenduran otot, Biofeedback, Meditasi, Perbaikan cara berpikir. Menurut Robbins (1996:229), ada beberapa cara untuk mengatasi stres kerja, sebagai berikut : Pendekatan Individu (Teknik manajemen waktu, Meningkatkan latihan fisik non kompetitif, Teknik pengenduran, Perluasan jaringan dukungan sosial); Pendekatan organisasi (Perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, Penggunaan penetapan tujuan yang realitas, Perancangan ulang pekerjaan, Peningkatan keterlibatan karyawan, Perbaikan komunikasi organisasi)

### **Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya mengenai *stressor* dan stres kerja individu dilakukan oleh Chairunisyah (2002) mahasiswi UNAIR jurusan Manajemen, yang meneliti skripsi dengan judul “Pengaruh Faktor- Faktor Environmental *Stressors* Terhadap Stres Kerja Individu Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Asahimas Flat Glass Tbk- Sidoarjo. Dengan dua rumusan masalah yaitu pertama apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor- faktor *stressor* terhadap stres kerja individu karyawan, kedua manakah yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap stres kerja individu. Adapun hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara faktor-faktor environmental *stressor* terhadap stres kerja individu karyawan, sedangkan secara parsial keempat variabel bebas yang digunakan adalah *stressor* pekerjaan, *stressor* perkembangan karier, *stressor* kelompok dan *stressor* struktur organisasi yang digunakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja individu karyawan.. Perbedaan antara faktor- faktor *stressor* terhadap stres kerja individu karyawan ini dan penelitian sebelumnya adalah :

1. Pada penelitian ini menggunakan faktor-faktor *stressor* lingkungan fisik, *stressor* individu, *stressor* kelompok, *stressor* keorganisasian. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan faktor-faktor environmental *stressor* pekerjaan, *stressor* perkembangan karier, *stressor* kelompok dan *stressor* struktur organisasi.

2. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu 60 orang pada bagian produksi, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel 40 orang pada semua bagian perusahaan.
3. Indikator variabel stres kerja individu yang digunakan adalah gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku, penelitian ini menggunakan stres kerja individu karyawannya.

### Hipotesa

**H1:** Faktor-faktor sumber stres (*stressor*) di tempat kerja yang meliputi *stressor* lingkungan fisik, *stressor* individu, *stressor* kelompok dan *stressor* keorganisasian mempunyai pengaruh signifikan secara simultan pada stres kerja individu karyawan pada PT Siantar Top Sidoarjo.

**H2:** *Stressor* lingkungan fisik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap stres kerja individu karyawan pada PT Siantar Top Sidoarjo.

### Model Analisa

$$Y : b_0 + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + b_4 \cdot x_4$$

Keterangan:

- Y : Stres kerja individu karyawan.
- $x_1$  : Variabel *stressor* lingkungan fisik
- $x_2$  : Variabel *stressor* individu
- $x_3$  : Variabel *stressor* kelompok
- $x_4$  : variabel *stressor* keorganisasian

## METODA PENELITIAN

### Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependent (tergantung) yaitu stres kerja individu ( $y$ ), dan empat variabel independent (bebas) yaitu faktor-faktor sumber stres (*stressor*) di tempat kerja seperti *stressor* lingkungan fisik ( $x_1$ ), *stressor* individu ( $x_2$ ), *stressor* ( $x_3$ ) kelompok dan *stressor* keorganisasian ( $x_4$ ).

### Definisi Operasional

1. Variabel bebas ( $x$ ) meliputi faktor-faktor sumber stres (*stressor*) di tempat kerja merupakan penyebab stres kerja yang berasal dari lingkungan disekitar tempat kerja yang meliputi :
  - a. Faktor *stressor* lingkungan fisik

Adapun indikatornya adalah :

- Kondisi penerangan listrik ditempat kerja.
- Suasana kerja yang ramai atau bising.
- Ketersediaan peralatan.
- Sarana dan prasarana penunjang yang memadai.
- Adanya pertukaran (ventilasi) udara di tempat kerja.

b. Faktor *stressor* individu

Adapun indikatornya adalah :

- Ketidakcocokan dalam bekerjasama dengan rekan sekerja dalam bekerja.
- Kurangnya pemahaman hak dan kewajiban dalam bekerja.
- Mempunyai sedikit waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang banyak.
- Tugas- tugas yang dikerjakan terlalu sulit dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

c. Faktor *stressor* kelompok

Adapun indikatornya adalah :

- Kurangnya kepercayaan dari rekan sekerja atau supervisor dalam bekerja.
- Kurangnya dukungan dari rekan sekerja atau supervisor dalam bekerja.
- Kurangnya minat dari atasan dalam mengatasi atau menangani persoalan.
- Adanya hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja.
- Adanya rekan sekerja yang membantu dalam menghadapi kesulitan

d. Faktor *stressor* Keorganisasian

Adapun indikatornya adalah

- Memperhatikan tujuan dan nilai keorganisasian.
- Keorganisasian mensejahterakan karyawan.
- Keorganisasian memperhatikan kepedulian karyawan.
- Adanya aturan-pengaturan ditempat kerja.
- Kesempatan mengemukakan pendapat dalam pengambilan keputusan.
- Ketidakjelasan dari atasan atau supervisor dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.

2. Variabel tergantung (y) yaitu stres kerja individu

Adapun definisi stres kerja individu secara sederhana adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana stimulusnya berasal dari dalam individu maupun dari luar individu.

Kuesioner yang digunakan diambil dari kuesioner Chairunisyah (2002) dan dimodifikasikan. Adapun bobot dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

Sangat tidak setuju	:	jawaban (1) diberi bobot 1
Tidak setuju	:	jawaban (2) diberi bobot 2
Kurang setuju	:	jawaban (3) diberi bobot 3
Setuju	:	jawaban (4) diberi bobot 4
Sangat setuju	:	jawaban (5) diberi bobot 5

**Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. SIANTAR TOP SIDOARJO. Dimana dalam memilih populasi agar dapat memenuhi syarat penelitian, maka kami menetapkan populasi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 560 orang. Besarnya sampel ini dapat ditentukan sesuai dengan



kepentingan penelitian yang bersangkutan agar jumlah sampel yang diambil dapat mewakili dari populasi yang ada. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Ukuran ini ditetapkan bahwa sesuai rencana alat analisis yang mensyaratkan bahwa jumlah sampel atau responden paling sedikit 4 atau 5 kali jumlah variabel (Maholtra, 1993).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling yaitu, dimana pemilihan sekelompok subyek yang didasarkan atas karakteristik populasi dan menimbulkan tujuan tertentu. (Singarimbun, 1989:169).

### **Teknik Analisa**

Selanjutnya akan dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas alat ukur sebelum data yang diperoleh dianalisis lebih lanjut. Uji validitas dilakukan untuk mendapatkan suatu keyakinan tentang sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang telah diukur. Validitas suatu alat ukur diuji dengan jalan menghitung korelasi *Pearson* dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor rata-rata yang diperoleh. Koefisien korelasi masing-masing item kemudian dibandingkan dengan angka kritis  $r$  yang ada pada tabel  $r$  *Product Moment* sesuai dengan derajat kebebasan dan signifikasinya. Bila koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis, maka suatu pertanyaan dianggap valid, sebaliknya bila koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritis, maka suatu pertanyaan dianggap tidak valid (Arikunto, 1998).

Nilai kritis  $r$  *Product Moment* dengan derajat kebebasan sebesar 40 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 adalah 0,312. Nilai koefisien korelasi dari seluruh pertanyaan lebih besar dari nilai kritisnya, yang berarti item-item pertanyaan dalam kuisisioner tersebut telah memenuhi syarat validitas yang telah ditentukan.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji ketepatan alat ukur dengan mengelompokkan variabel-variabel. Dengan demikian akan diketahui sejauh mana keterandalan item-item pertanyaan kuisisioner. Menurut Nazir (1983:172) suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat tersebut mantap. Dapat diartikan bahwa alat tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*), dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang mantap, tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Reliabilitas yang tinggi juga berarti bahwa ukuran yang diperoleh dengan menggunakan alat ukur tersebut merupakan ukuran yang sebenarnya dari obyek yang bersangkutan. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah metode *internal consistency* dengan teknik alpha atau disebut juga dengan *Cronbach Alpha*. Hasil dari pengujian ini dapat dikatakan handal atau reliabel karena memiliki nilai dari *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunally, 1978).

Pengujian hipotesa menggunakan persamaan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$y = b_0 + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + b_4.x_4$$

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil uji yang dilakukan terlampir pada tabel:

Data Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)
<i>Stressor</i> Lingkungan Fisik	-0,609
<i>Stressor</i> Individu	0,138
<i>Stressor</i> Kelompok	-0,442
<i>Stressor</i> Keorganisasian	0,102
Konstanta	42,657

Sumber : Data berasal dari pengelola SPSS

Dari tabel di atas dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\begin{aligned}y &= b_0 + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + b_4.x_4 + e \\ &= 42,657 - 0,609.x_1 + 0,138.x_2 - 0,442.x_3 + 0,102.x_4 + e\end{aligned}$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat diketahui beberapa penjelasan sebagai berikut :

1. Konstanta (  $b_0$  ) sebesar 42,657. Nilai ini mempunyai pengertian bahwa jika dilakukan peramalan dengan kondisi variabel *stressor* lingkungan fisik ( $x_1$ ), *stressor* individu ( $x_2$ ), *stressor* kelompok ( $x_3$ ), dan *stressor* keorganisasian ( $x_4$ ) konstan, maka stress kerja individu ( $y$ ) nilainya akan naik sebesar 42,657.
2. Koefisien regresi untuk *stressor* lingkungan fisik ( $b_1$ ) sebesar  $-0,609$ . Nilai ini mempunyai pengertian bahwa setiap perubahan variabel *stressor* lingkungan fisik sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan, maka akan mengakibatkan perubahan dengan arah yang berlawanan pada stress kerja individu dengan nilai yang akan turun sebesar 0,609.
3. Koefisien regresi untuk *stressor* individu ( $b_2$ ) sebesar 0,138. Nilai ini mempunyai pengertian bahwa setiap perubahan dari variabel *stressor* individu sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan, maka akan mengakibatkan perubahan dengan arah yang sama pada stress kerja individu dengan nilai yang akan naik sebesar 0,138.
4. Koefisien regresi untuk *stressor* kelompok ( $b_3$ ) sebesar  $-0,442$ . Nilai ini mempunyai pengertian bahwa setiap perubahan dari variabel *stressor* kelompok kerja sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan, maka akan mengakibatkan perubahan dengan arah yang berlawanan pada stress kerja individu dengan nilai yang turun sebesar 0,442.
5. Koefisien regresi untuk *stressor* keorganisasian ( $b_4$ ) sebesar 0,102. Nilai ini mempunyai pengertian bahwa setiap perubahan dari variabel *stressor* Keorganisasian sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan, maka akan mengakibatkan perubahan dengan arah yang sama pada stress kerja individu dengan nilai yang akan naik sebesar 0,102.

## Pengujian Hipotesa

### Hipotesa Pertama

“Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara faktor-faktor sumber stress (*stressor*) ditempat kerja yang meliputi faktor *stressor* lingkungan fisik, *stressor* individu, *stressor* kelompok, dan *stressor* keorganisasian terhadap stress kerja individu karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo”.

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesa pertama tersebut, akan dilakukan pembuktian dengan hasil pengolahan alat bantu komputerisasi yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Data Pengujian Hipotesa Pertama

Keterangan	Nilai
$R^2$	0,270
F hitung	3,242
df <sub>1</sub>	4
df <sub>2</sub>	35
Significancy	0,023

Sumber : Data berasal dari pengolahan SPSS

Dari tabel tersebut di atas, dapat digunakan untuk pembuktian hipotesa pertama dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) = 0,270

Nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel *stressor* lingkungan fisik ( $x_1$ ), *stressor* individu ( $x_2$ ), *stressor* kelompok ( $x_3$ ), dan *stressor* keorganisasian ( $x_4$ ) secara simultan terhadap stress kerja individu ( $y$ ) sebesar 27 %, sedang sisanya sebesar 73% atau 0,73 disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model analisis ini.

### Hipotesa Kedua

“Diantara keempat faktor-faktor sumber stress ditempat kerja tersebut, variabel *stressor* lingkungan fisik merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap stress kerja individu karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo”.

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesa kedua tersebut, akan dilakukan pembuktian dengan hasil pengolahan melalui program SPSS yang disajikan pada tabel berikut

Tabel 3.11.

Data Pengujian Hipotesa Kedua

Variabel Bebas	T <sub>hitung</sub>	Sign	Parsial
<i>Stressor</i> Lingkungan Fisik	-2,248	0,031	-0,355
<i>Stressor</i> Individu	0,630	0,533	0,106
<i>Stressor</i> Kelompok	-2,023	0,051	-0,324
<i>Stressor</i> Keorganisasian	0,513	0,612	0,086

Sumber : Data berasal dari pengolahan SPSS

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab III, maka dapat di ambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada pembuktian hipotesa pertama, dapat di simpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  (3,242) yang jauh lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,642) serta di dukung pula dengan kesalahan meramal sebesar 0,023 yang jauh lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian hipotesa pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara faktor-faktor sumber stress (*stressor*) ditempat kerja seperti faktor *stressor* lingkungan fisik, *stressor* individu, *stressor* kelompok dan *stressor* keorganisasian terhadap stress kerja individu karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo terbukti kebenarannya.

2. Sedangkan dari pembuktian hipotesa kedua, dapat di simpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesa kedua yang menyatakan bahwa variabel *stressor* lingkungan fisik merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap stress kerja individu karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo terbukti kebenarannya dan diterima. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $r$  parsial variabel *stressor* lingkungan fisik yang jauh lebih besar dari  $r$  parsial variabel bebas lainnya (-0,355) serta di dukung pula dengan taraf signifikan sebesar 0,023 yang jauh lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2001. *Psikologi Kerja*. Edisi Baru. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anorogo, Pandji, 1993. dan Ninik Widiyanti, *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto, M. Suharsimi. 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Chairunisyah, 2002. Pengaruh Faktor-Faktor Environmental Stressor Terhadap Stres Kerja Individu Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Asahimas Flat Glass Tbk, Sidoarjo. *Skripsi* Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Surabaya : Unair.
- Dajan , Anton, 1995. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Penerbit LP3ES.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.

- Fraser, T.M.1985. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaan Pressindo.
- Fred. N. Kerlinger dan Erlazer S. Pendhazur.1987. *Korelasi Regresi Berganda*. Jakarta.
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich, dan James H. Donnely Jr.1993. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Terjemahaan. Jakarta : Erlangga.
- Gitosudarmo, M. Com.,(Hons) dan Sudita I Nyoman, 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani, 1998. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Cetakan Kedua Belas. Yogyakarta : BPFE.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 1992. *Organizational Behaviour International Studen Edition*. Second Edition. Boston: Richard D. Irwin.
- Luthans, Fred,1998. *Organizational Behaviour*. Fourth Edition Singapore: Mc. Graw Hill Book Company.
- Maholtra, Noresh K.,1993. *Makerting Research and Applied Orientasi*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Mustafa, Zainal,1994. *Microstat Untuk Mengelolah Data Statistik*. Edisi III. Jakarta: Andi Offset.
- Nitisemito, Alex,1993. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P.,1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi*. Aplikasi. Jilid Kedua, Jakarta : PT. Prehallindo.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi, Sofia.1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Penerbit: LP3ES.
- Stoner, James. A.F.,Wnkel Charles.1986. *Manajemen*. Edisi Ketiga. Jilid Kedua. Jakarta: CV. Intermedia.
- Wexley dan Yukl.1984. *Organizational Behaviour and Personel Psychologis*. Revised Edition.