

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA  
SECARA INDIVIDUAL TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. SAMUDRA  
INDONESIA CABANG SURABAYA**

**Oleh: Maqbula Ar. SE., M.Ak.<sup>1</sup>**

**ABSTRACT**

*A personality manager of an organization is demand to produce a competent employee and also can manage all department, although in the accomplishment process is found in conflict between an organization importance and the employee, so that can be influence the work of employee and it caused of their success work.*

*There was a sample of 600 employees in United State of America, which showed that 46 percent of their work was stresfull and 34 percent reported that stres was the worst, so they trought to quite from their job (A. Farnham, "Who Beats Stres Best – and How", 1991).*

*A variable of factor caused stres individually which can be used in this survey are role conflict, role ambiguity, work exhaustion, and fairness of reward.*

*The result of the survey prove that the first hypothesis can be received. That mean there is a significant between the variable of role conflict, role ambiguity, work exhaustion, and fairness of reward.to the work success of the operational staff in PT. Samudra Indonesia Unit Surabaya. And the second hypothesis is reject, that mean fairness of reward is not a variable which has a dominant influence to the work success of the operational staff in PT. Samudra Indonesia Unit Surabaya, but the role ambiguity is the most dominant.*

**Key Word : The caused of individual stres. role. conflict, role ambiguity, work exhaustion, fairness of reward, and work succes.**

**PENDAHULUAN**

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan, sehingga hal ini akan menjadikan seseorang mengalami stres dengan pekerjaan mereka yang jika dibiarkan akan berdampak pada prestasi kerja mereka.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang jika terlalu besar tingkatannya, akan dapat mengancam kemampuan seseorang di dalam

---

1) Staf Pengajar FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

proses interaksi dengan lingkungannya (Hans Selye, "The Stres of Life", McGraw-Hill, 1976).

Suatu sampel dari 600 pekerja Amerika Serikat baru-baru ini menunjukkan bahwa 46 persen mengatakan bahwa pekerjaan mereka sangat penuh stres dan 34 persen melaporkan bahwa stres itu begitu buruk sehingga mereka berpikir untuk minta berhenti (A. Farnham, "Who Beats Stres Best – and How", 1991). Survey ini menunjukkan adanya pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja.

PT. Samudera Indoensia adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayaran, pengiriman barang ke luar negeri, pembuatan arsip dokumen pelayaran dan segala hal yang berhubungan dengan jasa-jasa melalui pelabuhan. Di dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan, karyawan umumnya mengalami stres kerja pada saat menjalankan aktivitas pekerjaan karena harus menghadapi berbagai macam sifat dan kepribadian dari orang-orang yang berbeda yang mungkin tidak sesuai dengan keinginan dan kemauannya. Ketidakesesuaian dengan organisasi mereka yang terlalu banyak menuntut serta adanya target organisasi yang tidak tercapai adalah salah satu hal yang berkepanjangan sehingga hal itu akan berdampak pada prestasi kerja mereka yang cenderung menurun dan berakibat pada tingginya keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan dimana mereka tinggal.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variable faktor penyebab stres kerja secara individual seperti *role conflict*, *role ambiguity*, kelelahan kerja dan pemberian kompensasi untuk menyelidiki pengaruh faktor penyebab stres terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Samudra Indonesia Cabang Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh faktor penyebab stres kerja secara individual seperti *role conflict*, *role ambiguity*, kelelahan kerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Samudra Indonesia Cabang Surabaya.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya yang berkenaan dengan adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dalam mengatasi masalah yang timbul terutama untuk mengetahui tingkat stres yang diderita para karyawan serta dampaknya terhadap prestasi kerja.

## TELAAH PUSTAKA

### Sumber Potensial dari Stres

Stres kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik karyawan dengan karakteristik tuntutan pekerjaan; jika situasi yang dihadapinya melebihi sumberdaya yang dimiliki, artinya individu yang bersangkutan merasa tidak berdaya untuk merespon permintaan atau tuntutan dari stres.

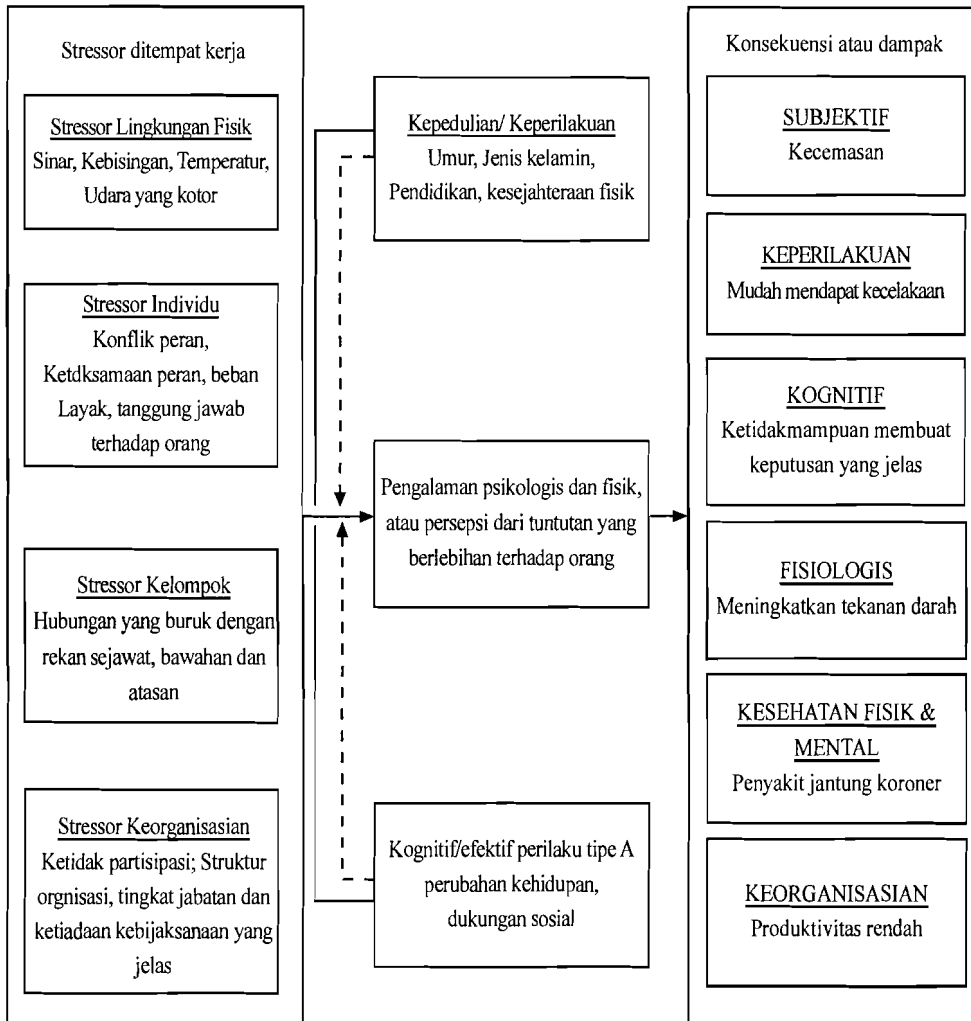
Menurut C.L. Cooper dan R. Dayne (1978), sumber penyebab stres dikategorikan menjadi 3 macam, yaitu :

1. Faktor Lingkungan  
Faktor lingkungan tepat seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, Pada faktor ini ada 3 hal yang mempengaruhinya seperti :
  - a. Ketidakpastian Ekonomi
  - b. Ketidakpastian Politik
  - c. Ketidakpastian Teknologi
2. Faktor Organisasional  
Survei yang dilakukan *Wall Street Journal* (7 April 1988) membagi faktor organisasi menjadi berbagai hal seperti:
  - a. Tuntutan tugas
  - b. Tuntutan peran
  - c. Tuntutan antarpribadi
  - d. Struktur organisasi
  - e. Kepemimpinan organisasi
  - f. Tahap hidup organisasi tersebut
3. Faktor Individual  
Faktor individual yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dari individu yang bersangkutan seperti :
  - a. *Role Conflict* (Konflik Peran)
  - b. *Role Ambiguity* (Ambiguitas Peran)
  - c. *Work Exhaustion* (Kelelahan kerja)
  - d. *Fairness of Reward* (Keadilan dalam Pemberian Kompensasi atau Imbalan)

### Konsekuensi Stres

Model ini menyajikan 5 kategori dampak stres yang potensial.

#### Stres dan Pekerjaan: Sebuah Model Kerja



Menurut T. Cox (1978), ada 5 kategori konsekuensi dari dampak stres yang potensial melanda seorang pekerja yaitu

1. Dampak Subyektif
2. Dampak Perilaku
3. Dampak Kognitif
4. Dampak Fisiologis
5. Dampak Organisasi

### **Konflik Peranan (*Role Conflict*)**

Menurut John R.P. French dan Robert D. Caplan (1973), konflik peran atau *role conflict* adalah konflik yang terjadi jika seorang karyawan dipaksa melakukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai pribadinya.

Ada beberapa bentuk konflik peranan yang terjadi dalam organisasi, yaitu :

- a. Konflik Peranan – Orang (*Person – Role Conflict*)
- b. Konflik di dalam Peranan (*Intra Role Conflict*)
- c. Konflik Antar Peranan (*Inter Role Conflict*) .

### **Ketidaksamaan Peranan (*Role Ambiguity*)**

Menurut R. L. Khan, D. M. Wolfe, dkk (1964) ketidaksamaan peranan (*role ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Konflik ini terjadi jika seseorang merasa tidak tahu apa yang harus dilakukan, menjadi bingung dan menjadi tidak yakin. Artinya suatu konflik peran yang terjadi jika pekerja tidak yakin dengan apa yang diharapkan dan bagaimana sistem imbalannya (tidak tahu hak dan kewajibannya

Dari studi pada Goddard Space Flight Center, para administrator, insiyur, dan ilmuwan mengisi skala stres ketidaksamaan peran. Berdasarkan hal itu ditemukan bahwa ketidaksamaan peran (*role ambiguity*) secara nyata berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja dan perasaan ancaman dari pekerjaan terhadap kesejahteraan mental dan fisik.

### **Kelelahan Kerja (*Work Exhaustion*)**

Kelelahan kerja adalah suatu konflik peran yang terjadi jika pekerja hanya punya waktu sedikit untuk mengerjakan sesuatu yang banyak (kuantitatif) dan tidak mempunyai skill (kemampuan) yang dibutuhkan atas standar kinerja yang terlalu tinggi (kualitatif).

Kelelahan kerja yang berlebihan di pengaruhi oleh dua macam faktor yang berbeda, yaitu :

1. Beban Kerja yang Kuantitatif (*Quantitatif Overload*)
2. Beban Kerja yang Kualitatif (*Qualitative Overload*)

### **Pemberian Kompensasi (*Fairness of Reward*)**

Adalah suatu konflik yang dialami jika pekerja memandang apa yang telah mereka berikan pada organisasi sebagai bentuk dari hasil kerja mereka tidak sebanding dengan apa yang mereka terima dari organisasi sebagai balas jasa.

Menurut Richard A. Guzzo (1979) kompensasi dibagi menjadi 2 (dua), yaitu : kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik

### Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Martoyo, 1996:84). Sedangkan penilaian prestasi kerja menurut Gouzali Saydam (1996:38) adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau untuk kerja (performance appraisal) seorang karyawan.

### Hubungan Antara Stres dengan Kinerja

Dalam hal ini faktor-faktor stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, dimana tinggi rendahnya tingkat stres akan berpotensi untuk mendorong atau bahkan mengganggu pelaksanaan kerja. Bila tidak ada stres maka tantangan kerja tidak ada dan prestasi kerja cenderung rendah tetapi meningkatnya stres prestasi kerja akan naik. Bila stres mencapai puncak yang dicerminkan pada kemampuan pelaksanaan kerja harian maka stres tidak dapat menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Bila stres terlalu tinggi prestasi kerja mulai menurun bahkan akibat yang paling eksterm adalah prestasi kerja menjadi nol karena stres mengganggu pelaksanaan kerja.

### Hipotesa

**H1:** Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel faktor penyebab stres kerja secara individual seperti *role conflict*, *role ambiguity*, kelelahan kerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Samudera Indonesia cabang Surabaya.

**H2:** Diantara keempat variabel tersebut, variabel pemberian kompensasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Samudera Indonesia cabang Surabaya.

### Model Analisis

Model penelitian dijabarkan dalam suatu model analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi kerja

b<sub>0</sub> : Konstanta

- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub> : Nilai koefisien variabel x<sub>1</sub>, x<sub>2</sub>, x<sub>3</sub>, dan x<sub>4</sub>
- x<sub>1</sub> : Role conflict
- x<sub>2</sub> : Role ambiguity
- x<sub>3</sub> : Kelelahan kerja
- x<sub>4</sub> : Pemberian kompensasi
- e : Variabel lain yang tidak diteliti

## METODA PENELITIAN

### Kriteria Responden

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan bagian operasional pada PT. Samudra Indonesia Cabang Surabaya sebanyak 32 orang.

### Pengukuran Variabel

Prestasi kerja adalah pernyataan penyelia atau pimpinan langsung yang mengawasi pelaksanaan pekerjaan karyawan tentang hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di bebaskan padanya. *Role conflict* adalah konflik yang terjadi jika pekerja dipaksa *Role ambiguity* melakukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai pribadinya. adalah konflik yang terjadi jika pekerja tidak yakin dengan apa yang diharapkan dan bagaimana sistem imbalannya (pekerja tidak mengetahui hak dan kewajibannya). Kelelahan Kerja adalah konflik yang terjadi jika pekerja hanya punya waktu sedikit untuk mengerjakan sesuatu yang banyak dan tidak punya skill atau kemampuan yang dibutuhkan atas standar kinerja yang terlalu tinggi. Pemberian Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan dari organisasi yang bersangkutan sebagai balas jasa atas apa yang mereka berikan sebelumnya. Semua variable diukur dengan skala Lickert 1-5, dari yang tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5).

### Uji Reliabilitas dan Validitas

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, *role conflict* memiliki nilai *cronbach alpha* 0,87 dan nilai validitas berkisar 0,59 – 0,85. *Role ambiguity* memiliki nilai *cronbach alpha* 0,69 dan nilai validitas berkisar 0,56 – 0,84. Kelelahan kerja memiliki nilai *cronbach alpha* 0,80 dan nilai validitas berkisar 0,63 – 0,87. Pemberian kompensasi memiliki nilai *cronbach alpha* 0,77 dan nilai validitas berkisar 0,77 – 0,85, prestasi kerja memiliki nilai *cronbach alpha* 0,63 dan nilai validitas berkisar 0,49 – 0,75.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

Dari pengolahan data dengan analisis regresi, untuk masing-masing hipotesa diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1**

**Data Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)
<i>Role Conflict</i>	-0,025
<i>Rile Ambiguity</i>	-0,931
Kelelahan Kerja	-0,072
Pemberian Kompensasi	0,053
Konstanta	22,415

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

$$\begin{aligned}
 Y &= b_0 + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + b_4.x_4 + e \\
 &= 22,415 - 0,025.x_1 - 0,931.x_2 - 0,072.x_3 + 0,053.x_4 + e
 \end{aligned}$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat diketahui bahwa variable *role conflict* ( $x_1$ ), *role ambiguity* ( $x_2$ ), dan kelelahan kerja ( $x_3$ ) mempunyai pengaruh negative dengan prestasi kerja. sedangkan pemberian kompensasi ( $x_4$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

### Pengujian Hipotesa

Dalam penelitian ini telah diajukan 2 (dua) hipotesa yang masing-masing akan diuji sebagai berikut :

#### *Pengujian Hipotesa Pertama*

“Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *role conflict*, *role ambiguity*, kelelahan kerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Samudra Indonesia Cabang Surabaya”. *Tabel 2*

**Data Pengujian Hipotesa Pertama**

Keterangan	Nilai
$R^2$	0,540
F hitung	7,939
$df_1$	4
$df_2$	27
Significancy	0,000



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

a. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) = 0,540

Nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel *role conflict* ( $x_1$ ), *role ambiguity* ( $x_2$ ), kelelahan kerja ( $x_3$ ), dan pemberian kompensasi ( $x_4$ ) secara simultan terhadap prestasi kerja ( $y$ ) sebesar 54 %, sedang sisanya sebesar 46 % atau 0,46 disebabkan faktor lain yang tidak termasuk dalam model analisis ini.

b. Pada  $df_1 = 4$ ,  $df_2 = 27$  dan  $\alpha = 5\%$  maka dapat diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar = 2,727. Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (7,939) > F_{tabel} (2,727)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini didukung pula dengan kesalahan meramal ( $sign$ ) sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05 atau 5%.

Dari pengujian di atas maka dapat diketahui bahwa hipotesa pertama yang telah dikemukakan peneliti terbukti kebenarannya dan diterima.

*Pengujian Hipotesa Kedua*

“Diantara keempat variabel tersebut, variabel pemberian kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Samudera Indonesia Cabang Surabaya”.

**Tabel 3**  
**Data Pengujian Hipotesa Kedua**

Variabel Bebas	$T_{hitung}$	Sign	Parsial
<i>Role Conflict</i>	-0,366	0,717	-0,070
<i>Rile Ambiquity</i>	-5,130	0,000	-0,703
Kelelahan Kerja	-0,766	0,451	-0,146
Pemberian Kompensasi	0,435	0,667	0,083
Konstanta			

Dari tabel di atas dapat digunakan untuk pengujian hipotesa kedua sebagai berikut :

- a. Dari nilai koefisien determinasi parsial di atas, didapatkan bahwa variabel *role ambiguity* merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Samudra Indonesia Cabang Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $r$  parsialnya (-7,03) yang merupakan nilai terbesar dibandingkan variabel lainnya dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dimana nilainya kurang dari 5%, sedangkan variabel lain nilai signifikansinya lebih besar dari 5%.
- b. Pada  $df = 27$  dan  $\alpha = 25\%$  maka didapatkan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2,051

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa  $T_{hitung}$  untuk variabel *role conflict* ( $x_1$ )  $T_{hitung} (-0,366) < T_{tabel} (2,051)$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini didukung pula dengan kesalahan meramal (sign) sebesar 0,717 yang jauh lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa  $T_{hitung}$  untuk variabel *role ambiguity* ( $x_2$ )  $T_{hitung} (-5,130) > T_{tabel} (2,051)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini didukung pula dengan kesalahan meramal (sign) sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 5%.

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa  $T_{hitung}$  untuk variabel kelelahan kerja ( $x_3$ )  $T_{hitung} (-0,766) < T_{tabel} (2,051)$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini didukung pula dengan kesalahan meramal (sign) sebesar 0,451 yang jauh lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa  $T_{hitung}$  untuk variabel pemberian kompensasi ( $x_4$ )  $T_{hitung} (0,435) < T_{tabel} (2,051)$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini didukung pula dengan kesalahan meramal (sign) sebesar 0,667 yang jauh lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

## SIMPULAN

Dari pengujian di atas maka dapat diketahui bahwa hipotesa kedua yang telah dikemukakan peneliti tidak terbukti kebenarannya dan ditolak. Sehingga variabel pemberian kompensasi ( $x_4$ ) bukan

merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan diantara variabel lainnya terhadap prestasi kerja melainkan variabel *role ambiguity* ( $x_2$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai  $r$  parsialnya yang lebih besar dari pada variabel pemberian kompensasi ( $x_4$ ) dan serta adanya kesalahan meramal yang jauh lebih kecil dari 5% sehingga variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Samudra Indonesia Cabang Surabaya adalah variabel *role ambiguity* ( $x_2$ ).

Hal ini mungkin di karenakan mereka menganggap pemberian kompensasi yang diperoleh dari perusahaan sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan baik secara ekstrinsik maupun intrinsik, serta kompensasi yang di peroleh dapat memberikan nilai tambah bagi kesejahteraan karyawan sehingga pemberian kompensasi kecil kemungkinan berpengaruh terhadap prestasi kerja mereka.

### IMPLIKASI

Diharapkan perusahaan dapat menjaga tingkat stres yang terjadi agar tetap optimal, yaitu suatu keadaan dimana tingkat stres yang di derita relatif seimbang (tidak rendah dan tidak terlalu tinggi) dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Diharapkan perusahaan dapat mengatasi masalah yang berhubungan dengan peran yang ambigu, yaitu dengan memberikan tugas dan wewenang yang jelas, terarah, serta mudah dimengerti oleh karyawan. Hal ini perlu dilakukan mengingat peran yang ambigu (*role ambiguity*) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional pada PT. Samudera Indonesia Cabang Surabaya

### DAFTAR PUSTAKA

Cooper, C.L. and R. Wayne. 1978. *Stres at Work: Sources Outcome of Stres in Organizational Setting*. London.

Cox, T. 1978. *Stres*. Baltimore: University Park Press. 1978.

Farnham, A. 1991. Who Beats Stres Best – And How. *Fortune* 7 October 1991. Hal. 71.

French, R.P. John and Robert D. Chaplan. 1973. *Organizational Stres and Individual Strain*. In *The Failure of Success*. Ed. J. Marrow. New York: AMACOM.

Gouzali, Saydam. 1996. *Human Resources Management*. Edisi I dan II, Penerbit PT. Gunung Agung. Jakarta

Guzzo, A. Richard. 1979. Type of Rewards, Cognitions and Work Motivations. Academy of Management Review. January, hal. 75-86.

Khan R.L. and D.M. Wolfe dkk.1964. Organizational Stres: Studies in Role Conflict and Ambiguity. New York. John Willet and Sons.

Martoyo, Susilo. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit BPF.

Selye, Hans. 1976. The Stres of Life. New York: McGraw-Hill