

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR SUMBER STRES (*STRESSORS*) DI TEMPAT KERJA TERHADAP *STRAIN* FISIOLOGIS DAN PSIKOLOGIS KARYAWAN PT. ADYA GRAHA SURABAYA

Dewi Nuraini *)

ABSTRACT

Research utilizes regression analysis to analyse stress's causal factor influence (stressors) at work to physiological strain (effect stress) and psychological strain employee PT. Adya Graha Surabaya.. Stress is not settling to evoke social phenomena or can also at conceive of physiological phenomena, psychological and behavioural its response one different for one any one.

To the effect of observational it is subject to be test how stress causal factor influences, in this case is work condition, work, work group, organization and career that are measured by use of scale likert to physiological strain and psychological strain , and to know how many influence that variable are influence physiological strain and psychological strain.

Result this research points out that individual's there are three influential variable significant to physiological strain which are, environmentally physical, work and organization. Meanwhile influential variable significant to psychological strain just exists one variable which is, work.

Key word: physiological strain, psychological strain, work condition, work, work group, organizational, careers.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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. Dalam lingkungan kerja, muncul berbagai hal – hal yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh para karyawan. 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 kemampuan 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”.

*) Staf Pengajar FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Stres yang tidak teratasi menimbulkan gejala sosial atau biasa juga disebut gejala fisiologis, psikologis dan perilaku yang responnya berbeda-beda untuk setiap orang, ada yang ringan, sedang sampai berat tergantung tiap-tiap individu. Salah satu masalah yang penting berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia dalam perusahaan adalah munculnya stres kerja. Apabila stres tersebut tidak segera diatasi, maka lama-kelamaan hal tersebut akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, karena stres merupakan salah satu faktor penyebab turunnya produktivitas perusahaan, tingginya tingkat absensi serta tingginya labour turn over, yang kesemuanya itu akan merugikan perusahaan dan individu itu sendiri.

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh faktor-faktor sumber stres (*stressors*) di tempat kerja terhadap *strain* kerja karyawan PT. Adya Graha Surabaya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan fisik, pekerjaan, kelompok kerja, organisasi, dan karir berpengaruh pada *strain fisiologis* karyawan PT. Adya Graha Surabaya?
2. Apakah lingkungan fisik, pekerjaan, kelompok kerja, organisasi, dan karir berpengaruh pada *strain psikologis* karyawan PT. Adya Graha Surabaya?

Manfaat Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan mengenai hal-hal yang menjadi sumber stres di tempat kerja serta pengaruhnya terhadap stres kerja karyawan yang dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam mencegah munculnya stres di tempat kerja dan bagaimana mengatasinya ketika muncul masalah yang berkaitan dengan stres di tempat kerja.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai *stressor* kerja dan akibat yang ditimbulkannya (*strain*) dilakukan oleh Baker dkk (1987), stress yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Para peneliti ini juga menyimpulkan bahwa stress akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease cells*. Akibatnya, orang tersebut cenderung sering dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh, ataupun sel-sel antibodi banyak yang kalah.

Pengertian Stres Kerja

Menurut Anoraga (2001:108), “stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”.

Menurut Beehr dan Newman dalam kusumaningrum (2002 : 10), “stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi orang-orang dan pekerjaannya dan dikarakteristik oleh perubahan dalam orang-orang yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Stres kerja merupakan bentuk tanggapan seseorang terhadap suatu yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam berkenaan dengan pekerjaan dan individu dengan karakter berbeda dalam lingkungan kerjanya yang akan menimbulkan beban psikologis maupun fisik.

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

Menurut Gitosudarmo & Sudita (2000:53) faktor – faktor yang menjadi sumber stres di tempat kerja (dalam organisasi) dibedakan menjadi lima faktor yang ditunjukkan dalam suatu Model Pemahaman Stres yaitu :

1. Faktor lingkungan fisik
 - Cahaya (penerangan)
 - Kebisingan
 - Temperatur
2. Faktor pekerjaan yang mencakup :
 - Konflik peran
 - Ketidakjelasan tugas
 - Beban tugas yang berlebihan
 - Rasa tanggung jawab yang berlebihan
 - Adanya perubahan
 - Adanya tekanan waktu
3. Faktor kelompok kerja yang mencakup :
 - Norma
 - Kurangnya kohesivitas
 - Kurangnya dukungan kelompok
4. Faktor organisasi
 - Kurangnya dukungan pimpinan
 - Struktur organisasi
 - Gaya kepemimpinan
5. Faktor karier yang meliputi:
 - Awal karier
 - Tengah karier
 - Purna tugas

Akibat-Akibat Stres Kerja (*Strain*)

Menurut Robbins (1996:228) akibat-akibat dari stres kerja dicirikan dari timbulnya gejala-gejala sebagai berikut :

1. Gejala fisiologis, dimana stres dapat mengakibatkan perubahan dalam metabolisme tubuh, meningkatkan denyut jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah dan mengakibatkan pusing.
2. Gejala psikologis, dimana stres dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja, ketegangan, cemas, mudah marah dan sulit tidur.
3. Gejala perilaku, perilaku yang menunjukkan gejala stres antara lain perubahan dalam produktivitas, absensi, *turnover* yang tinggi dan kecelakaan kerja yang sering dengan perubahan pola dan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, cara berbicara yang cepat dan gelisah.

Pengaruh Faktor-faktor Sumber Stres (*Stressors*) Di Tempat Kerja Terhadap Strain Fisiologis Dan Psikologis Karyawan PT. Adya Graha Surabaya (Dewi Nuraini)

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. Gejala ringan sampai sedang meliputi : gejala badan, emosional dan sosial.

Cara Mengatasi Stres

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000:55), cara mengatasi stres dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan organisasi.

Tabel 1
Penanggulangan Stres Kerja Secara Individual dan Organisasi

Secara Individual	Secara Organisasi
<ul style="list-style-type: none">• Meningkatkan Keimanan• Melakukan meditasi dan pernapasan• Melakukan kegiatan olah raga• Melakukan relaksasi• Dukungan sosial dari teman – teman dan keluarga• Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan	<ul style="list-style-type: none">• Melakukan perbaikan iklim organisasi• Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik• Menyediakan sarana olah raga• Melakukan analisis dan kejelasan tugas• Mengubah struktur dan proses organisasi• Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan• Melakukan restrukturisasi tugas• Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

Sumber : Gitosodarmo dan Sudita, 2000.

Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan di muka, maka hipotesis yang diajukan adalah:

1. Lingkungan fisik, pekerjaan, kelompok kerja, organisasi, dan karir berpengaruh pada *strain fisiologis* karyawan PT. Adya Graha Surabaya.
2. Lingkungan fisik, pekerjaan, kelompok kerja, organisasi, dan karir berpengaruh pada *strain psikologis* karyawan PT. Adya Graha Surabaya.

METODA PENELITIAN

Definisi Operasional

Untuk menghindari ketidakjelasan makna dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, maka definisi operasional variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut

1. Variabel Y adalah *strain* karyawan, yang terdiri dari :
 - a. *Strain fisiologis*, yaitu akibat stres (*strain*) yang dialami dan dirasakan oleh tiap-tiap karyawan PT. Adya Graha Surabaya, yang ditandai adanya perubahan metabolisme dalam tubuhnya yang dirasakan sebagai bentuk stres kerja secara individual. Ada 6 item pertanyaan.

- b. *Strain psikologis* : yaitu akibat stres (*strain*) yang dialami dan dirasakan oleh tiap-tiap karyawan PT. Adya Graha Surabaya, yang ditandai adanya perubahan kondisi kejiwaan tiap-tiap karyawan yang dirasakan sebagai bentuk stres kerja secara individual. Ada 6 item pertanyaan.
2. Variabel X adalah faktor-faktor sumber stres (*stressor*) di tempat kerja yang merupakan sumber adanya stres kerja yang berasal dari lingkungan di sekitar individu yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisinya.
- Lingkungan fisik (X_1) ada 6 item pertanyaan.
 - Pekerjaan (X_2) dengan 4 item pertanyaan.
 - Kelompok kerja (X_3) dengan 4 item pertanyaan.
 - Organisasi (X_4) dengan 6 item pertanyaan.
 - Karier (X_5) dengan 3 item pertanyaan

Populasi

Responden dalam penelitian ini ditetapkan dengan metode sensus, dimana peneliti mengambil seluruh populasi sebagai responden karena populasi karyawan PT. Adya Graha sebanyak 50 orang.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang berupa daftar pertanyaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Adya Graha Surabaya. Masing-masing dimintai tanggapan yang menggunakan skala likert, atas beberapa pernyataan yang berkaitan dengan informasi berupa tingkat *stressor* & *strain* karyawan.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji dan membuktikan hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS 12.

Bentuk persamaan Regresi Linier Berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y_1 = *Strain fisiologis* karyawan

Y_2 = *Strain psikologis* karyawan

a = Konstanta

b_1 – b_5 = Koefisien regresi dari masing - masing variabel bebas

X_1 = lingkungan fisik

X_2 = pekerjaan

X_3 = kelompok kerja

X_4 = organisasi

X_5 = karier

e = Error (variabel pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi 'spearman'. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai-rho spearman dalam penelitian ini adalah $(\alpha;n-2) = (0,05;48) = 0,364$. (Ancok,(Singarimbun,1995:139)). Jadi pada penelitian ini dapat dikatakan semua item pertanyaan dapat dikatakan valid karena nilainya > tabel rho-spearman.

Hasil Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas dilihat dari Cronbach Alpha masing-masing instrumen penelitian (> 0,60 dianggap reliable) sebagaimana yang disyaratkan oleh Nunally (Arifuddin, Anik, dan Wahyudin,2002;729). Hasil uji reliabilitas: $X_1= 0,707$; $X_2= 0,649$; $X_3= 0,752$; $X_4= 0,797$; $X_5= 0,812$; $Y_1= 0,728$; dan $Y_2= 0,863$, sehingga dapat dikatakan item-item pertanyaan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Model Regresi

$$Y_1 = 20,184 + 0,214 X_1 - 0,941 X_2 + 0,218 X_3 - 0,273 X_4 + 0,335 X_5$$

$$Y_2 = 26,938 + 0,576 X_1 - 0,966 X_2 - 0,203 X_3 - 0,233 X_4 + 0,161 X_5$$

Tabel 2
Hasil Perhitungan Regresi

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Sig. < 0,05	t-tabel	Keterangan
X1	0,214	2,079	0,044	-/+2,0154	Signifikan
X2	-0,941	-6,305	0,000	-/+2,0154	Signifikan
X3	0,218	1,714	0,094	-/+2,0154	Tidak Signifikan
X4	-0,273	-2,447	0,018	-/+2,0154	Signifikan
X5	0,335	1,704	0,095	-/+2,0154	Tidak Signifikan
F hitung :10,393					
Signifikansi : 0,000					
R square : 0,542					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS untuk Y_1

Tabel 3
Hasil Perhitungan Regresi

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Sig. ≤ 0,05	t-tabel	Keterangan
X1	0,574	2,360	0,023	-/+2,0154	Tidak Signifikan
X2	-0,966	-3,172	0,003	-/+2,0154	Signifikan
X3	-0,203	-0,774	0,443	-/+2,0154	Tidak Signifikan
X4	-0,233	-0,871	0,389	-/+2,0154	Tidak Signifikan
X5	0,161	-0,372	0,712	-/+2,0154	Tidak Signifikan
F hitung :10,393					
Signifikansi : 0,000					
R square : 0,542					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS untuk Y_2

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 12 dapat dilihat pada tabel 2 bahwa R Square (R^2) = 0,542 atau sebesar 54,2%, hal ini menjelaskan bahwa faktor lingkungan fisik (X_1), pekerjaan (X_2), kelompok kerja (X_3), organisasi (X_4), dan karier (X_5) dapat menerangkan variabilitas sebesar 54,2%. Sedangkan sisanya 55,8% diterangkan oleh variabel lain di luar model. Sedangkan pada tabel 3 bahwa R Square (R^2) = 0,323 atau sebesar 32,3%, hal ini menjelaskan bahwa faktor lingkungan fisik (X_1), pekerjaan (X_2), kelompok kerja (X_3), organisasi (X_4), dan karier (X_5) dapat menerangkan variabilitas sebesar 32,3%. Sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 (tabel 2) dapat dilihat bahwa, lingkungan fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Berarti semakin rendah sumber stres kerja yang berasal dari lingkungan fisik (skor 5), maka *strain fisiologis* yang dialami oleh karyawan semakin tinggi (skor 5) dan sebaliknya. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (1984:192).

Variabel pekerjaan pada model 1 (tabel 2) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *strain fisiologis*. Berarti semakin tinggi sumber stres kerja yang berasal dari pekerjaan (skor 1), maka semakin buruk *strain fisiologis* (skor 5) yang dialami karyawan PT. Adya Graha dan sebaliknya. Artinya beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan *strain fisiologis* yang sangat tinggi dan sebaliknya.

Variabel kelompok kerja pada model 1 (tabel 2) tidak mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kelompok kerja tidak dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengukur *strain fisiologis* karyawan PT. Adya Graha.

Variabel organisasi, berdasarkan analisis regresi model 1 (tabel 2) ternyata organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *strain fisiologis* karyawan. Berarti semakin rendah sumber stres kerja yang berasal dari organisasi (skor 5) maka *strain fisiologis* yang dialami karyawan PT. Adya Graha akan semakin rendah (skor 1) dan sebaliknya. Sedangkan pada variabel karier, pada model 1 (tabel 2) tidak mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor karier tidak dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengukur *strain fisiologis* karyawan.

Pada model 2 (tabel 3), ternyata lingkungan fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan fisik tidak dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengukur *strain psikologis* karyawan.

Pada variabel pekerjaan pada model 2 (tabel 3) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *strain psikologis*. Berarti semakin tinggi sumber stres kerja yang berasal dari pekerjaan (skor 1), maka semakin buruk *strain psikologis* (skor 5) yang dialami karyawan PT. Adya Graha dan sebaliknya.

Pada variabel kelompok kerja pada model 2 (tabel 3) tidak mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kelompok kerja tidak dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengukur *strain psikologis* karyawan PT. Adya Graha.

Pada variabel organisasi pada model 2 (tabel 2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor organisasi tidak dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengukur *strain psikologis* karyawan.

Pada variabel karier, pada model 2 (tabel 2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor karier tidak dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengukur *strain psikologis* karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini untuk menguji bagaimana pengaruh faktor-faktor penyebab stres, dalam hal ini adalah lingkungan kerja, pekerjaan, kelompok kerja, organisasi dan karier terhadap *strain* fisiologis dan *strain* psikologis, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing variabel-variabel tersebut dalam mempengaruhi *strain* fisiologis dan *strain* psikologis.

Secara individual pada model analisis Regresi Linear Berganda 1 ada tiga variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *strain fisiologis* karyawan PT. Adya Graha. Dimana, lingkungan fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan dan yang memiliki pengaruh negatif yang signifikan adalah pekerjaan dan organisasi. Sedangkan dua variabel lainnya yaitu kelompok kerja dan karier memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan.

Secara individual pada model analisis Regresi Linear Berganda 2 hanya ada, satu variabel yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *strain psikologis* karyawan yaitu variabel pekerjaan.

Saran

Mempertahankan dan memperbaiki kualitas pekerjaan dengan memperhatikan variasi pekerjaan yang dilakukan agar karyawan tidak cepat merasa bosan dan jenuh, lelah, mengalami ketegangan otot. Memperbaiki dan meningkatkan kondisi lingkungan fisik, meningkatkan kepedulian organisasi terhadap hak-hak setiap karyawan termasuk memberikan tunjangan kesejahteraan pada karyawan.

Keterbatasan penelitian

1. Populasi yang sedikit, sehingga harus mengambil seluruh karyawan untuk dijadikan responden dan menyebabkan variabilitas responden semakin besar.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dalam satu periode, sehingga tidak dapat digeneralisasi pada periode waktu yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2001, *Psikologi Kerja*, Edisi baru, Jakarta : Rineka Cipta.
- Anorogo, Panji dan Widiyanti, Ninik., 1993, *Psikologi dalam Perusahaan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arifuddin, Srianik, dan Wahyudin, Yusni, 2002, "Analisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi", *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi 5*, Semarang.
- Cooper, Donald R., dan Emory, William C., 1996, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid 1 & 2, Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W., 1985, *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid Kedua, Edisi Ketujuh, Tedemahan, Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr., 1993, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo dan Sudita, I Nyoman, 2000, Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Kusumaningrum, Ratna Dewi. "Analisis faktor-faktor stres kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bagian pengemudi/sopir pada PT. Metropolitan Surya Raya (Taxi Metro) Surabaya," *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Surabaya : Universitas Wijaya Kusuma.
- Nitisemito, Alex S., 1982, Manajemen Personalia, Edisi Revisi Pertama, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., 1996, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid Kedua, Jakarta: PT. Prehallindo
- Santoso, Singgih, 2003, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma, 1992, *Research Methods for Business*, Second edition, New York John Wiley dan Sons , Inc.
- Singarimbun, Masri, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3ES.