



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN NON
MANAJERIAL PADA
PT ASTRAZENECA INDONESIA**

SKRIPSI

FITRIZAH ANDRIANI

1006816571

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA**

DEPOK

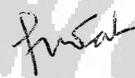
JUNI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Fitrizah Andriani

NPM : 1006816571

Tanda Tangan : 

Tanggal : Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Fitrizah Andriani

NPM : 1006816571

Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Judul Skripsi : Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial
Pada PT AstraZeneca Indonesia

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekstensi pada Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Fibria Indriati S.Sos, M.Si (.....)

Penguji Ahli : Drs. Pantius D. Soeling M.Si (.....)

Pembimbing : Dra. Tutie Hermiati M.Si (.....)

Sekretaris Sidang : Nurul Safitri, S.Sos, MA (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Juni 2012

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT penulis panjatkan karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul *Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia* ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana dari Program Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam pengumpulan data dan bahan pengajian pembahasan. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, Msc selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
2. Drs. Asrori, MA, FLMI selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi FISIP UI.
3. Fibria Indriati, S. Sos, M. Si selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI. Terima kasih atas semua informasi dan semangat yang telah diberikan.
4. Dra. Tutie Hermiati, MA, selaku Pembimbing Skripsi. Terima kasih banyak atas semua waktu, arahan, bimbingan dan kesabaran dalam membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap staf pengajar Program Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI yang telah banyak membantu, serta membagi ilmu dalam perkuliahan.
6. Bunda, Ayah, Ria, Raynudi yang selalu mendoakan dan memberi dukungan kepada penulis.
7. Teman-teman seperjuangan: Fifi, Mega, Dita, Anggun, Micil, Rini, Tika, Gera, dan Machy yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Teman-teman Administrasi Niaga Ekstensi angkatan 2010, terutama untuk penyetaraan 72. Terima kasih atas saat-saat yang menyenangkan di FISIP UI.
9. Seluruh pegawai dan staf administrasi Program Ekstensi Ilmu Administrasi FISIP UI yang telah banyak membantu penulis dalam pengurusan berbagai berkas yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Mbak Oka dari Orly Consulting, Mbak Geska, Mbak Niza, Cahya dari PT AstraZeneca Indonesia yang sudah membantu penulis dalam pemberian informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini
11. Semua pihak yang mustahil disebutkan satu per satu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kiranya Allah SWT membalas kebaikan mereka.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan di dalam penyusunannya. Oleh karena itu, penulis meminta maaf sebesar-besarnya apabila terjadi kesalahan tulisan baik yang disengaja maupun tidak. Harapan dari penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang ingin melakukan penelitian serupa.

Depok, Juni 2012

Fitrizah Andriani

Universitas Indonesia

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademis Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitrizah Andriani
NPM : 1006816571
Program Studi : Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksekutif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan semestinya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : Juni 2012

Yang Menyatakan



(Fitrizah Andriani)

ABSTRAK

Nama : Fitrizah Andriani

Program Studi : Administrasi Niaga

Judul : Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stres kerja dan mengidentifikasi faktor-faktor dominan stres kerja pada karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Hasil temuan menunjukkan bahwa tingkat stress kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia berada di kategori sedang, artinya karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia cukup memiliki stres kerja namun masih bisa diatasi apabila ada stres manajemen yang baik. Faktor-faktor dominan yang menyebabkan stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia adalah waktu kerja yang menekan untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya jenjang karir yang sempit di perusahaan ini, tidak mendapat promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi dan tidak ikut berpartisipasi karyawan non manajerial dalam pembuatan keputusan perusahaan.

Kata kunci :

Stres Kerja, Faktor-Faktor Stres Kerja

ABSTRAK

Name : Fitrizah Andriani
Study Program : Business Administration
Title : The Analysis of Work Stress Level of Non-Managerial Employees At PT AstraZeneca Indonesia

The purpose of this study to analyze the work stress levels and identify job stress dominant factors that causes stress non-managerial employees at PT AstraZeneca Indonesia. This research uses quantitative approach with descriptive design. Data were collected through questionnaires. The result of this study is that the level of job stress non-managerial employees at PT AstraZeneca Indonesia is in medium category, meaning that non-managerial employees at PT AstraZeneca Indonesia have enough job stress but can still be overcome if there is a good stress management. Dominant factors that cause job stress non-managerial employees at PT AstraZeneca Indonesia are the pressure of work time to complete the work, the existence of a narrow career path in this company, do not get a job promotion to higher position in this company and do not take non-managerial employees participation in corporate decision making.

Keywords:

Work Stress, Work Stressor

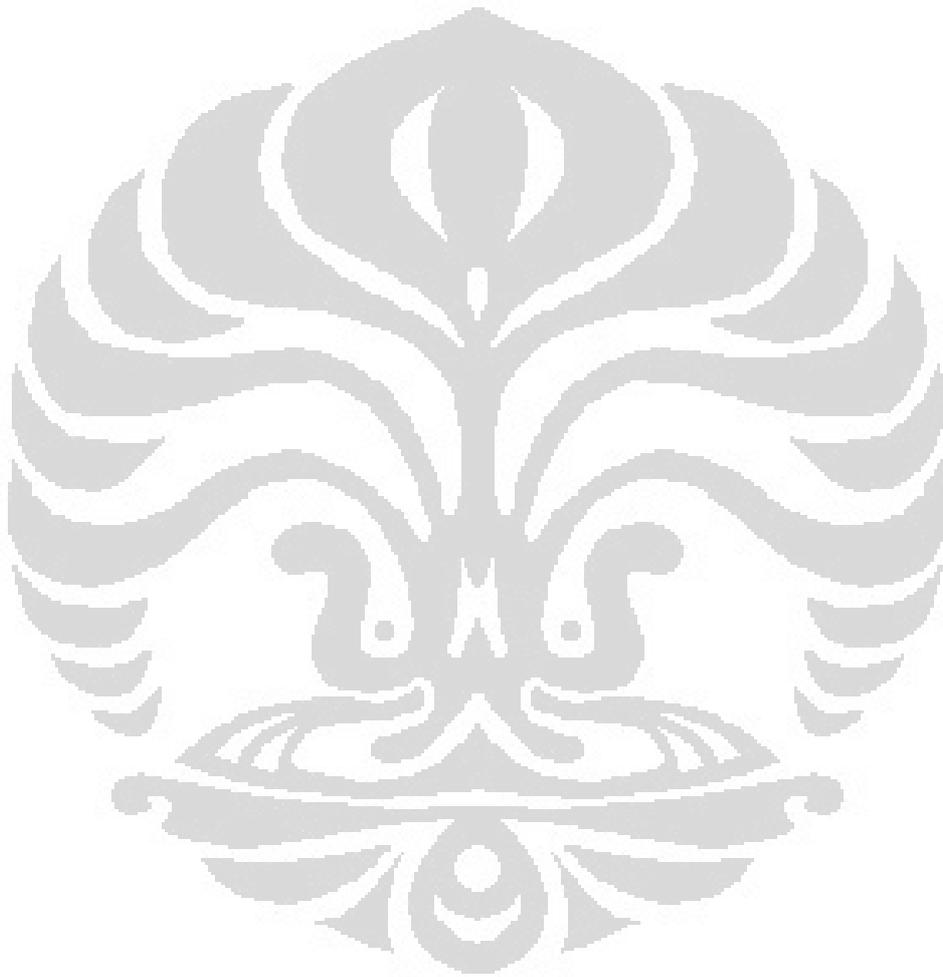
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	II
LEMBAR PENGESAHAN	III
KATA PENGANTAR	IV
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	V
ABSTRAK	VI
DAFTAR ISI	VII
DAFTAR LAMPIRAN	VII
DAFTAR TABEL	IX
DAFTAR GAMBAR	X
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Signifikansi Penelitian	8
1.5 Batasan Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Konstruksi Model Teoritis	15
2.2.1 Stres	15
2.2.1.1 Pengertian Stres	15
2.2.1.2 Pengertian Stres Kerja	16
2.2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	16
2.2.1.4 Gejala Stres Kerja	21
2.2.1.5 Strategi Manajemen Stres Kerja	24
2.3 Operasionalisasi Konsep	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1 Pendekatan Penelitian	31
3.2 Jenis Penelitian	31
3.2.1 Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan	31
3.2.2 Jenis Penelitian Berdasarkan Manfaat	31
3.2.3 Jenis Penelitian Berdasarkan Dimensi Waktu	32
3.3 Teknik Pengumpulan Data	32
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.5 Lokasi Penelitian	34
3.5 Teknik Analisis Data	34
3.6.1 Uji Kualitas Data	36
3.7 Keterbatasan Penelitian	37
BAB PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	38
4.1.1 Profil Perusahaan	38

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	40
4.2 Pembahasan	40
4.3 Hasil Pre-Test	40
4.3.1 Hasil Uji Validitas	40
4.3.1.1 Uji Validitas Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan	41
4.3.1.2 Uji Validitas Peran Dalam Organisasi	42
4.3.1.3 Uji Validitas Perkembangan Karir	43
4.3.1.4 Uji Validitas Hubungan Relasi Di Tempat Kerja	44
4.3.1.5 Uji Validitas Iklim dan Struktur Organisasi	45
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.4 Karakteristik Responden	46
4.4.1 Data Responden	46
4.4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.4.1.2 Berdasarkan Usia	48
4.4.1.3 Berdasarkan Status Pernikahan	48
4.4.1.4 Berdasarkan Pendidikan	49
4.4.1.5 Berdasarkan Lama Bekerja	50
4.5 Pembahasan Data dan Jawaban Responden	51
4.5.1 Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan	52
4.5.2 Peran Dalam Organisasi	56
4.5.3 Perkembangan Karir	62
4.5.4 Hubungan Relasi Di Tempat Kerja	66
4.5.5 Iklim dan Struktur Organisasional	69
4.6 Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia	74
4.7 Faktor-Faktor Dominan Yang Menyebabkan Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia	74
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	XI

DAFTAR LAMPIRAN

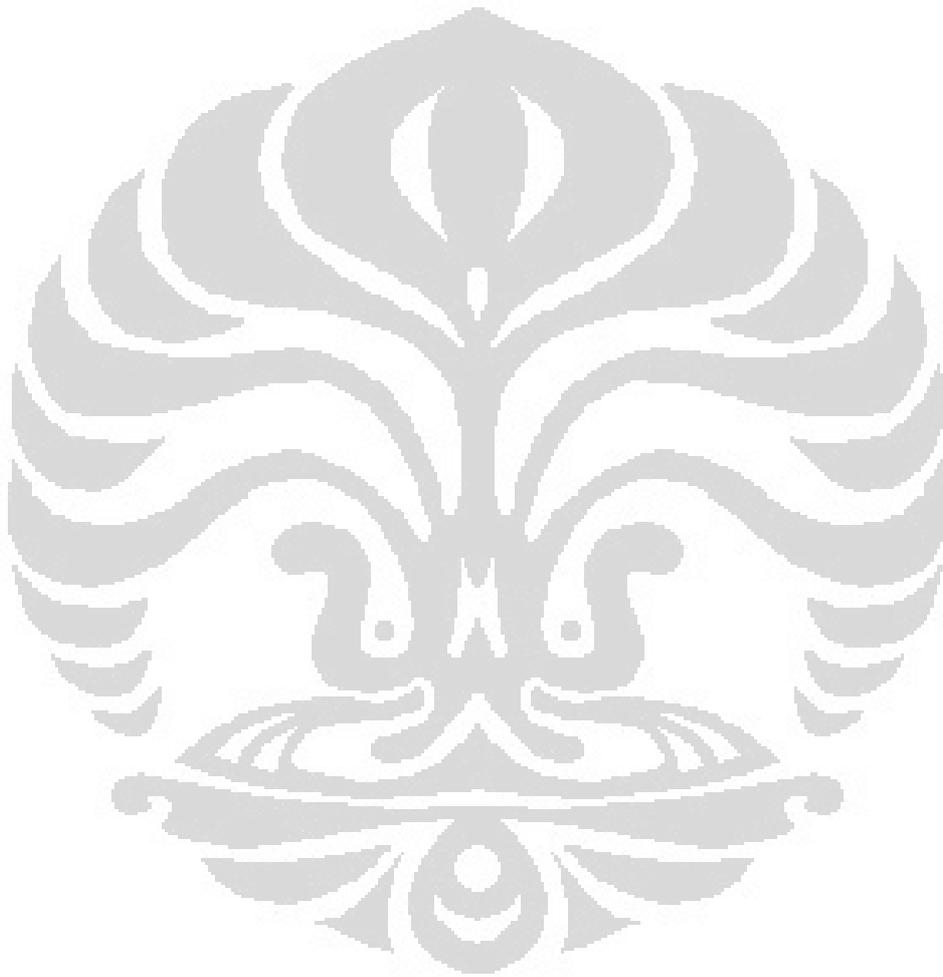
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Output SPSS Karakteristik Responden
Lampiran 3	Hasil Output SPSS Analisis Tingkat Stres Kerja
Lampiran 4	Struktur Organisasi PT AstraZeneca Indonesia
Lampiran 5	Daftar Riwayat Hidup



DAFTAR TABEL

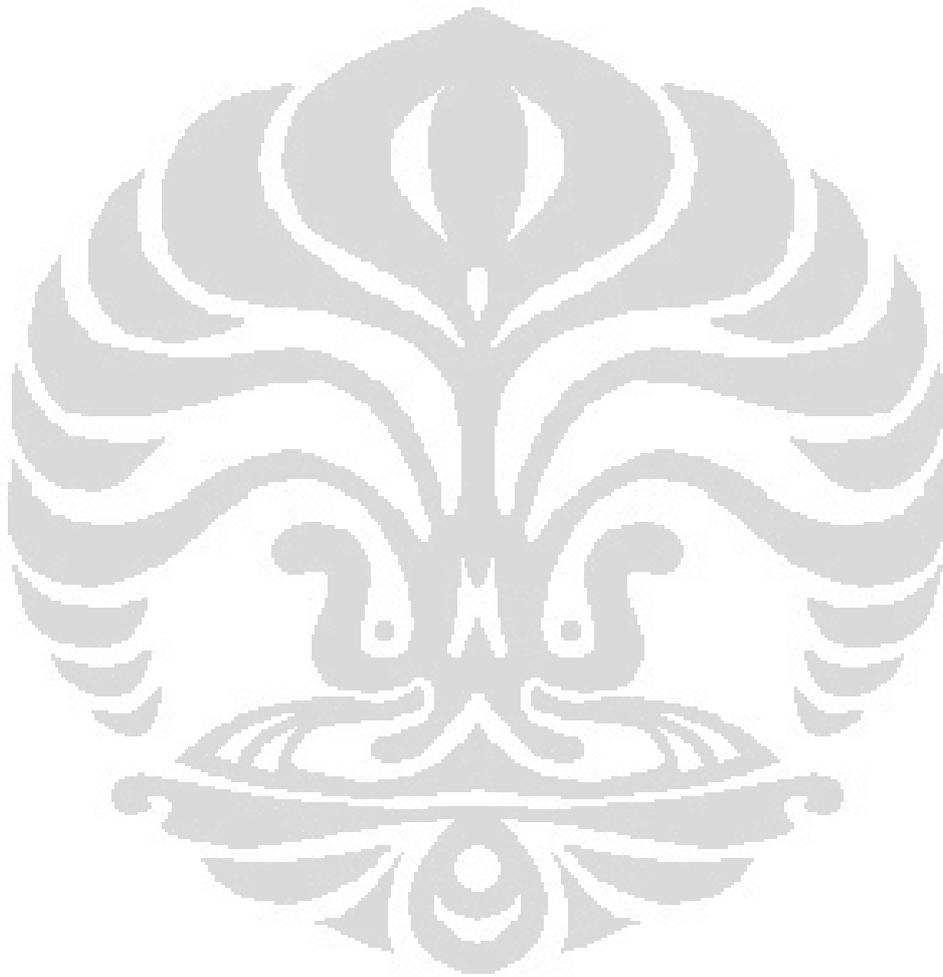
Judul Tabel	Halaman
1.1 Peringkat 10 Besar Perusahaan Farmasi Tahun 2012	5
2.1 Perbandingan Antarpencapaian	12
2.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian	28
3.1 Data Jumlah Karyawan Non Manajerial PT AstraZeneca Indonesia	33
3.2 Skor Alternatif Jawaban Kuesioner	34
3.3 Posisi Keputusan Penilaian Stres Kerja	35
4.1 Validitas Dimensi Sumber Intrinsik Pada Pekerjaan	41
4.2 Validitas Indikator Sumber Intrinsik Pada Pekerjaan	42
4.3 Validitas Dimensi Peran Dalam Organisasi	42
4.4 Validitas Indikator Peran Dalam Organisasi	43
4.5 Validitas Dimensi Perkembangan Karir	43
4.6 Validitas Indikator Perkembangan Karir	44
4.7 Validitas Dimensi Hubungan Relasi Di Tempat Kerja	44
4.8 Validitas Indikator Hubungan Relasi Di Tempat Kerja	45
4.9 Validitas Dimensi Iklim dan Struktur Organisasi	45
4.10 Validitas Indikator Iklim dan Struktur Organisasional	46
4.11 Reliabilitas Statistik Penelitian	46
4.12 Distribusi Frekuensi Kondisi Fisik Kerja	52
4.13 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Yang Diberikan	54
4.14 Distribusi Frekuensi Waktu Kerja Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	54
4.15 Distribusi Frekuensi Keselamatan Dalam Kerja	55
4.16 Faktor-Faktor Stres Kerja Berdasarkan Sumber Intrinsik Pada Pekerjaan	56
4.17 Distribusi Frekuensi Peran Yang Ambigu	57
4.18 Distribusi Frekuensi Konflik Peran	59
4.19 Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab Kepada Orang	61
4.20 Distribusi Frekuensi Keterbatasan Yang Dimiliki Organisasi	61
4.21 Faktor-Faktor Stres Kerja Berdasarkan Peran Dalam Organisasi	62
4.22 Distribusi Frekuensi Peluang Mendapat Promosi	62
4.23 Distribusi Frekuensi Jenjang Karir Dalam Perusahaan	63
4.24 Distribusi Frekuensi Promosi Kerja Ke Jabatan Lebih Tinggi	64
4.25 Distribusi Frekuensi Komitmen Kerja Yang Dituntut Perusahaan	64
4.26 Distribusi Frekuensi Ambisi Dalam Perkembangan Karir	65
4.27 Faktor-Faktor Stres Kerja Berdasarkan Perkembangan Karir	65
4.28 Distribusi Frekuensi Hubungan Harmonis Dengan Atasan	66
4.29 Distribusi Frekuensi Hubungan Harmonis Dengan Rekan Kerja	67
4.30 Distribusi Frekuensi Pendelegasian Tanggung Jawab	68
4.31 Faktor-Faktor Stres Kerja Berdasarkan Hubungan Relasi Di Tempat Kerja	69
4.32 Distribusi Frekuensi Iklim Politik Kerja	70
4.33 Distribusi Frekuensi Partisipasi Dalam Pembuatan Keputusan Perusahaan	71
4.34 Distribusi Frekuensi Aturan Perilaku Dalam Bekerja	72
4.35 Distribusi Frekuensi Penyampaian Informasi Yang Dibutuhkan Untuk Menjalankan Pekerjaan	72

4.36	Faktor-Faktor Stres Kerja Berdasarkan Iklim dan Struktur Organisasional	73
4.37	Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia	74
4.38	Faktor-Faktor Dominan Yang Menyebabkan Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia	75



DAFTAR GAMBAR

Judul Gambar	Halaman
2.1 Occupational Stress Model	17
4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	48
4.3 Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan	48
4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	49
4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Schuler (1992) mengartikan manajemen sumber daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam member kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan, individu, organisasi, dan masyarakat.

Tanpa SDM, organisasi tidak ada. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan, disamping itu SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam suatu perusahaan menjadi aset dalam pengembangan bisnis perusahaan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya (Edy Sutrisno, 2009).

Salah satu industri yang sedang pesat perkembangannya yaitu industri farmasi. Industri farmasi merupakan industri yang mengembangkan memproduksi, dan menjual obat berlisensi untuk pengobatan. Perusahaan farmasi dapat menjual obat generik atau obat paten. Peran obat dimulai dalam upaya peningkatan kesehatan, pencegahan, diagnosis, pengobatan serta pemulihan. Sehingga obat harus diusahakan agar selalu tersedia saat dibutuhkan. Sebagai produk dari industri farmasi, obat tentunya tidak lepas dari aspek ekonomi dan teknologi. Maka, selalu diperlukan suatu inovasi produk melalui pengembangan-pengembangan yang dilakukan oleh industri farmasi. Pada saat perkembangan industri farmasi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan karyawan di dalam organisasinya. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja. Dalam industri farmasi, karyawan dituntut bekerja dengan kualitas terbaiknya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang di tempat kerja. Dengan adanya tuntutan kerja tersebut, ada permasalahan perilaku karyawan yang timbul dalam berkerja. Bagi individu yang tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi, maka individu tersebut akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Tentunya harus selalu diperhatikan juga tinggi rendahnya tingkat stres di dalam kerja karyawan pada setiap perusahaan. Stres dapat terjadi pada setiap karyawan. Stres yang dialami seorang karyawan dapat bervariasi dengan karyawan yang lain, karena stres merupakan proses persepsi yang bersifat individual (Riggio, 1990).

Stres merupakan pengalaman umum bagi setiap karyawan, bahkan para eksekutif dan manager juga mengalaminya. Diperkirakan bahwa 100 juta hari kerja menjadi sia-sia dikarenakan stres dan hampir 50% sampai 70% penyakit berkaitan dengan stres (Bashir, 2007). Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres dapat menyebabkan seseorang merasa tidak bahagia, menyendiri, mudah terjadi lebih kurang secara bersama.

Stres adalah istilah umum yang diterapkan pada tekanan yang ada pada seseorang. Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor bagi timbulnya penyakit. Stres juga merupakan interaksi individu dengan lingkungan, namun secara lebih terperinci stres merupakan suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologi dan atau fisik secara berlebihan (Ivancevich dalam Luthans, 2006). Stres juga dideskripsikan sebagai tekanan pada tubuh atau mental yang melebihi batas kemampuan seseorang (Webster, dalam Price, 2003).

Stres berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan tanda-tanda awal, tahap resistensi, dan tahapan keletihan. Dalam tahapan tanda-tanda awal stres, terjadi reaksi-reaksi tertentu dalam diri individu, baik berupa fisik maupun mental, misalnya jantung berdebar, keluarnya kelenjar tertentu, perubahan napas, air muka, dan sebagainya. Dalam tahap resistensi, individu memberikan resistensi atau perlawanan terhadap datangnya pengaruh yang menimbulkan stres. Dalam situasi ini, timbul bermacam-macam bentuk mekanisme resistensi, baik terkendali maupun yang tidak terkendali. Bila resistensinya terkendali, akan timbul *eustres*, dan bila resistensinya tak terkendali, akan timbul *distres*. Selanjutnya, tahapan ketiga adalah keadaan keletihan, yaitu keadaan fisik dan mental tidak mampu lagi

menghadapi tantangan yang datang. Keadaan ini dapat menimbulkan berbagai akibat, misalnya terganggu atau sakit. Salah satu bentuknya, misalnya keadaan yang disebut psikosomatik, yaitu keadaan gangguan atau sakit fisik yang disebabkan oleh hal-hal yang bersifat mental. Bila keadaan itu terus-menerus berakumulasi dalam diri seseorang, timbul gangguan yang lebih parah lagi sehingga dapat menghambat dinamika dan perjalanan hidupnya (Mohammad Surya, 1994).

Stres dapat menimbulkan berbagai dampak atau konsekuensinya dalam aspek psikologi (kejiwaan), jasmaniah, perilaku, dan lingkungan. Dampak psikologis dari stres yang kuat terjadi dengan adanya kecenderungan gampang marah, frustrasi, kecemasan, agresi (menyerang), gugup, dan panik. Keadaan lebih lanjut dengan timbulnya kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, dan kehilangan kepercayaan diri. Dampak stres yang bersifat jasmaniah, antara lain perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, meningkatnya denyut jantung, kesulitan pernapasan, gangguan pencernaan saraf (Hemmington dan Smith, 1999). Dampak stres terhadap perilaku erat kaitannya dengan dampak psikologis dan jasmaniah. Dalam aspek perilaku, stres dapat menimbulkan berbagai gejala kelainan perilaku, seperti kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, terlalu peka, pasif, kurang tanggung jawab, dan acuh. Dampak selanjutnya ada dalam aspek lingkungan, baik lingkungan keluarga, lingkungan kerja, organisasi, maupun lingkungan masyarakat. Pada penelitian Ruyter et. al (2001) menyatakan stres kerja memiliki dampak yang negatif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, prestasi kerja, dan *turnover* (Mohammad Surya, 1994). Dalam kondisi dan derajat tertentu, stres dapat berdampak positif dan produktif. Bagi orang tertentu dan dalam kondisi tertentu, stres dapat menghasilkan suatu dinamika perilaku sehingga menjadi lebih produktif dan sukses. Sementara itu, pada orang tertentu dan dalam kondisi tertentu, stres dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Stres yang bersifat positif disebut *eustres*, sedangkan stres yang bersifat negatif disebut *distres* (Muhammad Surya, 1994).

Setiap pekerja memiliki tingkat stres yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan non manajerial PT AstraZeneca

Indonesia. Berdasarkan data terakhir dari situs All Top 10 List, sebuah situs dunia yang menampilkan peringkat perusahaan farmasi tahun 2012, perusahaan AstraZeneca berada di peringkat 10 besar dunia. Berikut data lengkapnya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Peringkat 10 Besar Perusahaan Farmasi Tahun 2012

No	Pharmaceutical Companies
1	Pfizer
2	Johnson & Johnson
3	F. Hoffmann-La Roche
4	GlaxoSmithKline
5	Novartis International AG
6	Sanofi
7	AstraZeneca
8	Abbott Laboratories
9	Merck & Co. Inc
10	Bayer AG

Sumber: www.alltop10list.com; Tanggal 21 Januari 2012

Pada tabel diatas ini, dapat dilihat AstraZeneca menduduki peringkat 7. Berdasarkan data dari *website* AstraZeneca Indonesia, sudah tiga tahun berturut-turut perusahaan ini menempati peringkat ke 7. Peringkat tertinggi AstraZeneca yaitu berada di peringkat ke 5 pada tahun 2009. Untuk mempertahankan peringkat 10 besar dunia, kualitas produk AstraZeneca Indonesia harus selalu dijaga agar tidak kalah saing dengan perusahaan kompetitornya. Di Indonesia sendiri saat ini ada 199 jumlah perusahaan farmasi yang beroperasi di Indonesia. Persaingan perusahaan farmasi semakin sengit di Indonesia dengan adanya perusahaan-perusahaan lokal yang juga mempunyai potensi yang baik dalam industri farmasi. Dalam menghadapi kondisi persaingan ini berbagai kondisi intristik kerja dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja karyawan terutama karyawan non manajerial, baik dalam kondisi fisik pekerjaan maupun non fisik. Selain itu, beratnya beban kerja yang dirasakan karyawan non manajerial dapat juga menjadi

sebab timbulnya stres kerja. Dengan adanya tuntutan tugas dan peran, karyawan non manajerial lebih dituntut dapat bekerja ekstra keras agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mempertahankan penjualan produk obat yang dihasilkan. Target pasar perusahaan farmasi berbeda dan tidak semudah perusahaan FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang biasanya memproduksi dan memasarkan produk-produk yang dikonsumsi atau digunakan dalam waktu singkat oleh masyarakat. Perusahaan farmasi memproduksi dan memasarkan produknya yang berbentuk obat kepada dokter-dokter ahli biasanya di berbagai rumah sakit. Obat resep (*ethical drugs*) adalah satu-satunya komoditas di dunia yang tidak memberikan kebebasan kepada konsumen atau pasien untuk memilih sendiri. Penjualan obat tersebut selalu berdasarkan resep dokter. Kategori obat yang diproduksi oleh PT AstraZeneca Indonesia mencakup obat untuk penyakit kanker, kardiovaskular, gastrointestinal, infeksi, saraf, dan pernafasan dan peradangan. Produk obat yang paling sukses yang diproduksi oleh AstraZeneca yaitu Rosuvastatin atau yang lebih dikenal dengan nama *brand* Crestor. Obat ini untuk mengobati kolesterol tinggi dan mencegah penyakit jantung. Berdasarkan data dari *website* AstraZeneca International, dari tahun 2004 hingga sekarang Crestor telah disetujui di 154 negara dan diluncurkan pada 56 negara. Persetujuan di Amerika Serikat oleh FDA datang pada 12 Agustus 2003.

Ketika karyawan non manajerial sudah berhasil mencapai tujuan perusahaan, mereka membutuhkan perkembangan karir sebagai imbalannya. Perkembangan karir yang tidak jelas serta lamanya pendapatan promosi dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan non manajerial yang masih mempunyai ambisi untuk mengembangkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi. Ambisi karyawan non manajerial untuk mencapai karir yang tinggi seakan tidak terbalas jika penilaian perusahaan terhadap kerja mereka tidak dilaksanakan dengan efektif. Begitu juga didalam bekerja hubungan karyawan non manajerial dengan atasan dan rekan sejawatnya perlu selalu dijaga dengan baik. Buruknya hubungan relasi di tempat kerja seperti kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab, dan hubungan yang buruk dengan atasan dan rekan kerja dapat menyebabkan stres di kalangan karyawan non manajerial. Mengingat besarnya dampak stres kerja pada karyawan non manajerial, pengelolaan stres itu sendiri harus mendapatkan

perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih dapat tercapai.

1.2 Pokok Permasalahan

Dalam menjalankan pekerjaan salah satu yang menjadi masalah karyawan adalah adanya stres yang ada pada dirinya yang dapat berdampak negatif pada kondisi fisik dan psikologis yang mempengaruhi kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Karyawan di perusahaan farmasi mempunyai aturan ketat dalam bekerja, Dalam produksi hingga pemasarannya memang dilarang oleh Pemerintah untuk dijual bebas di pasaran. Perusahaan farmasi seperti PT AstraZeneca Indonesia mempunyai tujuan untuk tetap eksis dalam persaingan di industri farmasi Indonesia. Tuntutan persaingan yang berat berdampak langsung dengan tingkat stres karyawan. Dengan adanya gejala stres yang timbul diawal dan faktor-faktor stres kerja yang ada dapat dilihat tingkat stres kerja yang ada di karyawan perusahaan tersebut. Dari uraian yang telah dikemukakan, maka muncul beberapa pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia?
2. Apa faktor-faktor dominan yang menyebabkan stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia berdasarkan skor rata-rata yang tinggi?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan penelitian. Tanpa adanya tujuan penelitian, maka penelitian menjadi tidak terarah. Sejalan dengan latar belakang dan pokok permasalahan tersebut, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis tingkat stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia.

2. Mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang menyebabkan stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia berdasarkan skor rata-rata.

1.4 Signifikansi Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat bagi perusahaan, manfaat peneliti dan manfaat pembaca yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT AstraZeneca Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi PT AstraZeneca Indonesia yang berkaitan dengan stres kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stres kerja yang paling efektif untuk karyawannya.

2. Bagi Peneliti / Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku manusia didalam bekerja yang berkaitan dengan stres kerja.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini karena keterbatasan waktu, keterbatasan dana, dan keterbatasan pengetahuan penulis untuk melakukan penelitian yang menyeluruh tentang perusahaan, maka penelitian ini hanya membatasi masalah yang berhubungan dengan tingkat stres kerja dan faktor-faktor stres kerja karyawan pada suatu perusahaan. Populasi dalam pengamatan dan penelitian ini terbatas pada karyawan non manajerial PT AstraZeneca Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai penelitian terdahulu, konstruksi model teoritis, dan operasional konsep. Sub-bab penelitian terdahulu merupakan ulasan dan perbandingan dari penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang dilakukan. Sub-bab konstruksi model teoritis berisi landasan teori yang merupakan penelusuran teori-teori yang relevan dengan masalah penelitian. Sub-bab operasionalisasi konsep menggambarkan rangkaian penjelasan teoritis dengan instrumen terotitis yang digunakan peneliti dalam menganalisis jawaban penelitian

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, lokasi penelitian, teknik analisis data dan keterbatasan penelitian.

BAB 4 PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan, analisis dan hasil pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum dilakukan penelitian tentang Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia, peneliti akan memperhatikan dan menganalisis beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan topik mengenai stress kerja karyawan sebagai acuan pembandingan bagi penulisan skripsi ini. Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan tingkat stres yang terjadi di karyawan suatu perusahaan.

Ebben Van Zyl (2002) melakukan penelitian dengan judul “The Measurement Of Work Stress Within South African Companies: A Luxury Or Necessity?”. Hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat stres pegawai di Afrika Selatan cukup tinggi seperti para professional dan manager mempunyai stres kerja yang tinggi. Begitu pula dengan para teknisi dan pekerja ahli juga mempunyai tingkat stres yang tinggi. Para professional dan manajerial level memiliki tingkat stres yang tinggi karena mereka mempunyai tanggung jawab dalam kesejahteraan ekonomi karyawan organisasi. Ada karyawan baru yang biasanya tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai menjadikan bencana besar bagi perusahaan. Sebenarnya pengukuran stres tidak dapat dinilai apakah tinggi atau rendah namun kondisi ekonomi, fisik, psikologi, dan kelangsungan hidup sosial menjadi masalah yang menimbulkan stres tinggi tersebut. Pengukuran dan pengendalian stres khususnya, dapat membantu untuk mengatasi masalah stres ini secara preventif.

Siti Rahmawati (2009) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pertama, faktor-faktor penyebab stres kerja (stressor) karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi. Kedua, tingkat stres kerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor secara keseluruhan tergolong pada kategori rendah. Seluruh karakteristik karyawan tidak memiliki hubungan

yang signifikan dengan stres kerja karyawan. Tidak ada perbedaan stres kerja secara signifikan ditinjau dari seluruh karakteristik karyawan. Dan ketiga, pihak manajemen PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor sudah mengupayakan penanggulangan stres kerja yang dialami karyawan, namun implementasinya belum optimal. Upaya penanggulangan stres kerja karyawan menurut persepsi karyawan mencakup kesejahteraan karyawan, komunikasi, dan penilaian kinerja, sedangkan menurut persepsi manajemen mencakup kesejahteraan karyawan, pengembangan karyawan, komunikasi, dan penilaian kinerja.

Muhammad Yar Khan, Syed Sikander Wali, dan Ayaz Ahmad (2011) melakukan penelitian dengan judul "*Measuring Stress among Employees of Wah Noble Pakistan Private Limited and Pakistan Tobacco Company Public Limited*". Hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat stres kerja para karyawan perusahaan rokok Pakistan adalah rendah. Hasil dari beberapa regresi menunjukkan bahwa kondisi kerja dan gaji merupakan faktor penting dalam mempengaruhi stres kerja karyawan. Namun, jam kerja dan upah jasa merupakan faktor yang tidak berpengaruh pada stres kerja karyawan. Bagi pihak manajemen perusahaan yang paling penting harus meningkatkan struktur gaji pegawai. Dan juga tetap memperhatikan peningkatan dan pengembangan kondisi kerja, lingkungan intrinsik dan ekstrinsik kerja.

Marija Rok (2011) melakukan penelitian dengan judul "*Stress And Stress Management In A Higher Education Tourism Institution*". Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor stres disebabkan dari tempat kerja dan juga kehidupan pribadi. Dalam mengelola stres merupakan sebuah keharusan karena tidak ada hidup tanpa stres. Pendekatan holistik digunakan dalam manajemen stres di pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Melihat beban guru yang sangat banyak. Strateginya adalah menjadikan situasi stres untuk diubah menjadi keuntungan yang positif atau *eustress*. Pengajar yang mempunyai pendidikan tinggi dapat menyadari dan mengenal penyebab stres mereka. Pengajar tersebut akrab dengan tanda-tanda fisik dan psikologis.

Tabel 2.1
Perbandingan Antarpenelitian

Indikator	Ebben Van Zyl	Siti Rahmawati	Muhammad Yar Khan, Syed Sikander Wali, dan Ayaz Ahmad	Marija Rok	Fitriah Andriani
Tujuan Penelitian	<p>1. Mengukur tingkat stres pegawai di perusahaan-perusahaan Afrika Selatan</p> <p>2. Mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres di perusahaan-perusahaan Afrika Selatan</p>	<p>1. Mengidentifikasi faktor penyebab stres kerja dan gejala stres karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor</p> <p>2. Menganalisis tingkat stres kerja karyawan secara keseluruhan dan berdasarkan karakteristik karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor</p> <p>3. Mengidentifikasi upaya penanggulangan stres kerja menurut persepsi karyawan dan menurut</p>	<p>1. Mengukur tingkat stres kerja para karyawan perusahaan rokok Pakistan</p> <p>2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres diantara karyawan dalam bekerja</p> <p>3. Memberikan saran kepada perusahaan dalam mengurangi tingkat stres kerja para karyawan</p>	<p>1. Mengidentifikasi faktor utama stres dan metode yang diterapkan untuk mengelola stres pada para pengajar di Lembaga Pendidikan Tinggi Pariwisata di Slovenia</p> <p>2. Mengidentifikasi strategi yang diterapkan oleh organisasi serta yang dilakukan oleh individu untuk menghadapi stres</p>	<p>1. Menganalisis tingkat stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia.</p> <p>2. Mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang menyebabkan stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia</p>

Pendekatan	persepsi pihak manajemen PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor				
Jenis Penelitian	Kuantitatif dan Kualitatif	Kuantitatif dan Kualitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
Teknik Pengumpulan Data	Deskriptif	Eksplanatif	Eksplanatif	Eksplanatif	Deskriptif
Hasil Penelitian	Kuesioner dan Wawancara Studi Kepustakaan	Kuesioner dan Wawancara, Studi Kepustakaan	Kuesioner, Studi Kepustakaan	Kuesioner, Studi Kepustakaan	Kuesioner, wawancara tidak berstruktur Studi Kepustakaan
	1. Tingkat stress pegawai di Afrika Selatan cukup tinggi seperti para profesional dan manager mempunyai stress kerja yang tinggi. Begitu pula dengan para teknisi dan pekerja ahli juga mempunyai tingkat stress yang tinggi. 2. Para profesional dan manajerial level memiliki tingkat stress yang tinggi karena mereka mempunyai	1. Faktor-faktor penyebab stres kerja (stresor) karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi. 2. Tingkat stres kerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor secara keseluruhan tergolong pada kategori rendah. Seluruh karakteristik karyawan tidak	1. Tingkat stres kerja para karyawan perusahaan rokok Pakistan adalah rendah 2. Hasil dari beberapa regresi menunjukkan bahwa kondisi kerja dan gaji merupakan faktor penting dalam mempengaruhi stres kerja karyawan. Namun, jam kerja dan upah jasa merupakan faktor yang tidak berpengaruh pada stres kerja karyawan. 3. Bagi pihak manajemen perusahaan yang paling penting harus men	1. Faktor stress disebabkan dari tempat kerja dan juga kehidupan pribadi. Dalam mengelola stress merupakan sebuah keharusan karena tidak ada hidup tanpa stres. Pendekatan holistik digunakan dalam manajemen stress di pekerjaan maupun kehidupan pribadi. 2. Melihat beban guru yang sangat banyak. Strateginya adalah	

	<p>tanggung jawab dalam kesejahteraan ekonomi karyawan organisasi. Ada karyawan baru yang biasanya tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai menjadikan bencana besar bagi perusahaan. Pengukuran dan pengendalian stres khususnya, dapat membantu mengatasi masalah stres ini secara preventif.</p>	<p>memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja karyawan.</p> <p>3. Pihak manajemen PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor sudah mengupayakan penanggulangan stres kerja yang dialami karyawan, namun implementasinya belum optimal. Upaya penanggulangan stres kerja karyawan menurut persepsi karyawan mencakup kesejahteraan karyawan, komunikasi, dan penilaian kinerja, sedangkan menurut persepsi manajemen mencakup kesejahteraan karyawan, pengembangan karyawan, komunikasi, dan penilaian kinerja.</p>	<p>ingkatkan struktur gaji pegawai. Dan juga tetap memperhatikan peningkatan dan pengembangan kondisi kerja, lingkungan intrinsik dan ekstrinsik kerja.</p>	<p>menjadikan situasi stres untuk diubah menjadi keuntungan yang positif atau <i>eustres</i>. Pengajar yang mempunyai pendidikan tinggi dapat menyadari dan mengenal penyebab stres mereka. Pengajar tersebut akrab dengan tanda-tanda fisik dan psikologis.</p>	
--	--	---	---	--	--

Sumber: Diolah oleh Penulis

2.2 Kontruksi Model Teoritis

2.2.1 Stres

2.2.1.1 Pengertian Stres

Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin stingere yang berarti “keras” (*stricus*). Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan penelahan yang berlanjut dari waktu ke waktu dari *straise*, *stresr*, *stresce*, dan *stres*. Perkembangan istilah stres ini dirumuskan oleh beberapa pakar.

Setiap interpretasi dari stres menawarkan pengertian penting. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996), stres dalam 3 kategori atau sudut pandang, yaitu:

1. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan atau stimulus yang menggerakkan individu sehingga menghasilkan suatu tanggapan ketegangan, dimana ketegangan tersebut, dalam pengertian fisik, mengalami perubahan bentuk.

2. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor), di mana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

3. Stres sebagai stimulus – respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-tanggapan merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan tanggapan dari individu yang bersangkutan. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau tanggapan, melainkan stress merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus dalam lingkungan dan kecenderungan individu menanggapi dengan cara tertentu.

Defenisi tersebut melukiskan stres dalam suatu gambaran yang lebih negatif. Akan tetapi, tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang positif, dikemukakan oleh Dr. Hans Selye, ialah *eustress* (dari bahasa Yunani eu, yang berarti baik, sebagai euphoria) yang mendorong dalam pengertian positif. *Eustress* diperlukan dalam kehidupan kita karena akan memberikan motivasi kearah yang lebih baik.

Jerrold S. Greenberg (2003) menyebutkan stres sebagai reaksi fisik, mental, dan kimiawi dari tubuh terhadap situasi yang menakutkan, mengejutkan, membingungkan, membahayakan, dan merisaukan seseorang.

2.2.1.2 Pengertian Stres Kerja

Fred Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berikhtir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

2.2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres dalam diri setiap manusia tidak dengan sendirinya muncul. Stres merupakan suatu reaksi yang timbul karena keterbatasan kemampuan manusia dalam memenuhi kebutuhannya. Stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor.

Gambar 2.1
Occupational Stress Model



Sumber: Greenberg (2002: 273)

Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja menurut Greenberg (2002) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor stres kerja yang bersumber pada pekerjaan antara lain:
 - a. Sumber intrinsik pada pekerjaan, yaitu meliputi kondisi fisik kerja yang buruk. Kondisi lingkungan kerja fisik ini berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, ruang kerja terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Disamping itu, kebisingan juga memberi andil yang tidak kecil terhadap munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain. Sumber intrinsik lainnya berupa beban kerja berupa pekerjaan dan target perusahaan yang berlebihan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan untuk mengatasinya, waktu kerja yang menekan untuk menyelesaikan pekerjaan, bahaya fisik merupakan

sumber stres yang potensial terlebih ketika individu dihadapkan pada ancaman yang beresiko tinggi atau dapat mengakibatkan luka atau celaka.

- b. Peran di dalam organisasi, yaitu antara lain peran yang ambigu (ketika pekerjaan dan jabatan kerja tidak jelas, frustrasi, dan stres cenderung berkembang. Pekerja harus mengetahui kriteria untuk kemajuan karir, prioritas organisasi, dan umumnya apa yang diharapkan dari mereka), konflik peran terjadi apabila kadang-kadang pekerja terjebak dalam perangkap. Dua atasan masing-masing mengharapkan sesuatu yang berbeda, pekerja mungkin dihadapkan dengan tuntutan yang bertentangan. Konflik peran timbul saat seorang pekerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaan. Tanggung jawab kepada orang lain baik atasan maupun bawahannya, konflik keterbatasan organisasi baik secara internal maupun eksternal (karena ada keterbatasan yang dimiliki oleh organisasi, inovasi-inovasi pekerjaan tidak dapat terwujud sehingga pola kerja yang sama kerap kali terjadi).
- c. Perkembangan karir, dapat terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, keamanan kerja yang kurang (ketika dalam bekerja adanya ketidakamanan dan ketakutan yang menjadi sumber kegelisahan, biasanya jika perusahaan mengharapkan sesuatu maka dalam waktu yang sama juga menuntut komitmen pekerja), ambisi perkembangan karir yang tidak tercapai
- d. Hubungan relasi di tempat kerja, meliputi antara lain kurangnya hubungan relasi dengan pimpinan, rekan sekerja, atau dengan bawahan, serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab seperti ketidakseimbangan pembagian tanggung jawab kepada karyawan, kurangnya dukungan dan kepercayaan yang memperburuk hubungan relasi di tempat kerja.

- e. Iklim dan stuktur organisasional antara lain iklim politik yang kurang baik merupakan suatu kondisi politik dalam organisasi yang tidak baik (prinsip / politik serta kebijakan yang diambil oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan pekerja, adanya penggunaan kekuasaan secara tidak resmi untuk meningkatkan atau melindungi kepentingan pribadi), sedikit atau bahkan tidak ada partisipasi dalam pembuatan keputusan atau kebijakan, pembatasan dalam perilaku (misalnya karena anggaran), kurangnya efektifnya konsultasi yang terjadi seperti komunikasi di perusahaan.
2. Faktor stres kerja yang bersumber pada karakteristik individu antara lain:
 - a. Tingkat kecemasan
 - b. Tingkat neurotisme individu
 - c. Toleransi terhadap hal yang ambiguitas atau ketidakjelasan pola tingkah laku tipe A
 3. Faktor stres kerja yang bersumber di luar organisasi, yaitu meliputi:
 - a. Masalah-masalah dalam keluarga
 - b. Peristiwa krisis dalam kehidupan
 - c. Kesulitan secara financial

Sedangkan menurut Robbins (2003) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stress yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stress. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.

2. Faktor Organisasional

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antarpribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi, Tingkat Hidup Organisasi.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka dengan memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti aturan.

f. Tingkat Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui siklus. Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu pada siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda. Stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa di mana ketidakpastian berada pada titik terendah.

3. Faktor Individual

Jika dilogika, setiap individu bekerja rata-rata 40-60 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu (Robbins, 1996), sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah isu-isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kehidupan inheren (Robins, 1996).

2.2.1.4 Gejala Stres Kerja

Stres menampilkan diri dalam berbagai cara. Seseorang yang mengalami stres berat kemungkinan mengalami tekanan darah tinggi, kesal, sulit membuat keputusan-keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rentan terhadap kecelakaan dan sebagainya. Menurut Danang Sunyoto dan Burhanudin (2011), gejala stres dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

1. Gejala fisiologis

Pengaruh awal dari stres umumnya berupa gejala-gejala fisiologis. Hal ini disebabkan masalah stres pertama kali diteliti oleh ahli di bidang ilmu kesehatan dan medis. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, yaitu rentan terhadap penyakit saluran pernapasan atas dan fungsi sistem kekebalan tubuh, khususnya bagi individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah.

2. Gejala psikologis

Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala psikologis lain akibat stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan.

3. Gejala perilaku

Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap, kegelisahan, dan tidur tidak teratur.

Menurut Robbins (2006) ada tiga kategori umum dari konsekuensi stres, yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa

saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda. Terbukti bahwa jika seseorang diberikan sebuah pekerjaan dengan peran ganda atau berkonflik, ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, maka stress dan ketidakpuasan akan meningkat.

3. Gejala Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Cary Cooper dan Alison Straw (1995) juga mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik

Seperti nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.

2. Perilaku

Seperti perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

3. Watak dan kepribadian

Sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi:

1. Kepuasan kerja rendah
2. Kinerja yang menurun
3. Semangat dan energi menjadi hilang
4. Komunikasi tidak lancar
5. Pengambilan keputusan jelek
6. Kreatifitas dan inovasi kurang

7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

2.2.1.5 Strategi Manajemen Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Baron dan Greenberg dalam Margiati, 1999)

1. Strategi Penanganan Individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya rehat sejenak (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.
- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi garam dan makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya (Baron & Greenberg dalam Margiati, 1999).

2. Strategi-Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol penekan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.
- b. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.
- c. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang dia kerjakan. Sebuah strategi klarifikasi peran yang spesifik memungkinkan seseorang mengambil sebuah peranan menemukan sebuah catatan ekspektansi dari masing-masing pengirim peran. Catatan ini kemudian akan dibandingkan dengan ekspektansi focal seseorang, dan banyak perbedaan akan secara terbuka

didiskusikan untuk mengklarifikasi ketidakjelasan dan negoiasikan untuk memecahkan konflik.

- d. Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling. Secara tradisional, organisasi telah hanya menunjukkan melalui kepentingan dalam perencanaan karir dan pengembangan pekerja mereka. Individu dibiarkan untuk memutuskan gerakan dan strategi karir sendiri.

3. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti dikatakan Landy (dalam Margiati, 1999:78) dan Goldberger & Breznitz (dalam Margiati, 1999:78).

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Keith Davis dan John W. Newstrom (1996) yaitu :

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain *game*, dan bercanda.

2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bias dilakukan di ruangan khusus.

Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

3. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Stres merupakan konsekuensi bagi seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Sehingga stress kerja bagi seorang karyawan tidak akan bisa dihilangkan sama sekali, selama karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan mengurangi stress karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), ada beberapa pendekatan yang bisa dilakukan untuk mengurangi stres, antara lain:

1. Relaksasi Otot

Sebutan persamaan yang umum dari berbagai teknik relaksasi otot adalah pernafasan yang lambat dan dalam, dan suatu usaha yang sadar untuk memulihkan ketegangan otot.

2. *Biofeedback*

Menurut Keith Davis dan Newstrom (1976), *biofeedback* adalah suatu pendekatan yang berbeda terhadap suasana kerja yang mengandung stres.

3. Restrukturisasi Kognitif

Merupakan suatu pendekatan yang luas dan antar disiplin melebihi sekedar pengurangan stres dengan memberikan nasihat bahwa orang seharusnya berjuang untuk kesejahteraan pribadi dalam semua aspek kehidupan manusia.

2.3 Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep di dalam penelitian ini yaitu dijelaskan dengan menggunakan tabel. Dimana variabel independen yang berupa tingkat stres kerja akan diukur melalui persepsi karyawan terkait dengan faktor-faktor stres di tempat kerja yang menjadi dimensi penelitian. Dimensi dan indikator pada operasionalisasi konsep dalam penelitian ini didasarkan pada teori faktor-faktor stres kerja yang bersumber pada pekerjaan dari Greenberg (2002) yang sudah dijelaskan di sub bab 2.2 diatas. Penulis menyesuaikan dimensi dan indikator dari teori tersebut dengan responden yang akan diuji, sehingga operasionalisasi konsep dalam penelitian ini dapat mengidentifikasi tingkat stres karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia. Tingkat stres kerja pada karyawan akan diukur dengan skala interval sehingga dapat dilihat tinggi rendahnya tingkat stres kerja pada hasil penelitian.

		<p>Perkembangan Karir</p> <p>Hubungan Relasi Di Tempat Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mengerjakan tugas yang bertentangan dengan tanggung jawab yang dimiliki ○ Mengalami tuntutan yang bertentangan dari atasan atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya ○ Mengalami tuntutan yang bertentangan dengan kepercayaan pribadinya dalam melakukan tugas pekerjaan ● Tidak mengerti harus bertanggung jawab kepada siapa ● Tidak adanya inovasi-inovasi yang dapat terwujud karena adanya batasan dari perusahaan ● Peluang yang kecil untuk mendapat promosi ● Jenjang karir yang sempit di perusahaan ini ● Mendapat promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki ● Merasa cemas akan komitmen kerja yang dituntut oleh perusahaan ● Ambisi perkembangan karir karyawan yang tidak tercapai di perusahaan sekarang ● Hubungan yang tidak harmonis dengan atasan ● Hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja ● Kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab: ○ Ketidakseimbangan dalam pembagian tanggungjawab dari atasan ○ Kurangnya dukungan dari atasan ○ Kurangnya kepercayaan dari atasan <p>Interval</p> <p>Interval</p>
--	--	--	--

		Iklim dan Struktur Organisasional	<p data-bbox="225 91 256 1184">Interval</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="256 91 288 1184">• Iklim politik kerja <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="288 91 320 1184">○ Kebijakan yang diambil perusahaan tidak sesuai dengan yang diinginkan <li data-bbox="320 91 384 1184">○ Penggunaan kekuasaan secara tidak resmi untuk meningkatkan atau melindungi kepentingan pribadi <li data-bbox="384 91 416 1184">• Karyawan tidak mendapat partisipasi dalam pembuatan keputusan <li data-bbox="416 91 448 1184">• Adanya aturan yang menghambat perilaku dalam bekerja <li data-bbox="448 91 550 1184">• Merasa sulit memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan
--	--	-----------------------------------	--

Sumber: Greenberg (2002)

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti teori lama pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya digunakan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010). Penelitian ini bermaksud menganalisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor dominan penyebab stres kerja karyawan non manajerial di PT AstraZeneca Indonesia.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang ditentukan oleh peneliti didasarkan atas tiga kategori, yaitu jenis penelitian berdasarkan tujuan, manfaat, dan dimensi waktu.

3.2.1 Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena (Prasetyo dan Jannah, 2006). Penelitian ini menggambarkan suatu fenomena yang terjadi di lapangan mengenai stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia.

3.2.2 Jenis penelitian Berdasarkan Manfaat

Penelitian ini merupakan penelitian terapan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempergunakan pengetahuan ilmiah yang diketahui untuk menerapkan, menguji, dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis (Prasetyo dan Jannah, 2006). Teori yang dipakai adalah stres di tempat kerja berdasarkan Greenberg (2002) untuk mengukur tingkat stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia.

3.2.3 Jenis Penelitian Berdasarkan Dimensi Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional* yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu waktu. Penelitian ini hanya digunakan dalam waktu tertentu, dan tidak akan dilakukan penelitian lain diwaktu yang berbeda untuk dipertimbangkan (Prasetyo dan Jannah, 2006). Penelitian ini dilakukan pada satu waktu yaitu dari bulan Maret hingga Juni 2012.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data metode *survey* dengan menggunakan jenis data sebagai berikut:

1. Data Primer, meliputi:
 - a. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pernyataan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden (Uma Sekaran,2011). Kuesioner ini berisi daftar pernyataan yang diisi oleh seluruh karyawan non manajerial di PT AstraZeneca Indonesia. Daftar pernyataan disusun secara sistematis, berupa pernyataan tertutup karena dalam kuesioner responden hanya dapat memberikan salah satu jawaban dari sejumlah pilihan jawaban yang ada dalam kuesioner.
 - b. Wawancara Tidak Berstruktur, disini peneliti tidak memasuki situasi wawancara dengan urutan pertanyaan yang terencana untuk ditanyakan kepada responden (Uma Sekaran,2011).

2. Data Sekunder

Yaitu data yang dikumpulkan berasal dari studi pustaka, yaitu pengumpulan data dari buku-buku, majalah, karya akademis, internet dan sumber-sumber lainnya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tambahan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Uma Sekaran, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non manajerial di PT AstraZeneca

Indonesia yang berjumlah 63 orang. Berikut ini adalah tabel data jumlah karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia.

Tabel 3.1

Data Jumlah Karyawan Non Manajerial PT AstraZeneca Indonesia

Divisi	Jumlah Karyawan
<i>Medical</i>	5
<i>Finance</i>	6
<i>Human Resources</i>	5
<i>Commercial Executive</i>	12
<i>Primary Care</i>	6
<i>Specialty Care</i>	7
<i>Operations</i>	19
<i>Compliance</i>	3
Total Karyawan	63

Sumber: Departemen Sumber Daya Manusia PT AstraZeneca Indonesia

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang akan di teliti. Dengan adanya sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian (Uma Sekaran, 2011). Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristik akan membuat peneliti dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi (Uma Sekaran, 2011). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan dengan menggunakan *Total Sampling*, dimana dalam hal ini teknik penentuan sampel adalah semua anggota populasi. Oleh karena itu, yang menjadi sampel disini adalah seluruh karyawan non manajerial di PT AstraZeneca Indonesia.

Peneliti mengambil karyawan non manajerial sebagai responden dengan alasan bahwa karyawan non manajerial yang memiliki tuntutan kerja dan peran lebih bervariasi dari atasan sehingga kontribusi mereka dalam bekerja sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, mereka juga masih memiliki perkembangan karir yang luas di dalam perusahaan sehingga apabila itu tidak dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan dapat saja terjadi stres bagi karyawan non manajerial tersebut.

3.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Perkantoran Hijau Arkadia Tower F, Lantai 3, Jl. TB. Simatupang Kav 88, Jakarta 12520

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistika deskriptif (untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau memaparkan data yang telah terkumpul dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang ada) yang disajikan melalui tabel, perhitungan skor, rata-rata, interpretasi, dan prosentase. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah kuesioner yang dibuat berdasarkan skala interval. Skala interval menentukan perbedaan, urutan, dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel. Skala interval tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran perbedaan preferensi antar individu (Sekaran, 2011).

Kuesioner yang disebar kepada responden diberikan skor pada masing-masing jawaban responden berdasarkan bobot tertentu pada setiap jawaban dengan skala *Likert* dengan nilai yang diberikan berupa angka 1 sampai dengan 5, dimana untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor Alternatif Jawaban Kuesioner

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: Diolah oleh penulis

Penilaian tersebut berlaku untuk seluruh dimensi indikator dan sub indikator yang terdapat pada variabel faktor-faktor stres kerja yang berbentuk pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner tersebut kemudian dianalisis dengan teknik distribusi frekuensi untuk mengukur tingkat stres kerja dan faktor-faktor dominan penyebab stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia dengan menghitung skor rata-rata (*mean*).

Langkah selanjutnya menggunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi persepsi responden dengan menggunakan nilai skor. Setiap bobot alternatif jawaban yang terbentuk dari teknik skala peringkatan terdiri dari kisaran 1 hingga 5 yang menggambarkan posisi yang sangat positif ke posisi yang sangat negatif (Simamora, 2002). Penentuan rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - n)}{b}$$

Keterangan:

RS = Rentang skala

m = Angka tertinggi di dalam pengukuran

n = Angka terendah di dalam pengukuran

b = Banyaknya kelas yang dibentuk, yaitu 5 kelas dari sangat rendah hingga sangat tinggi

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung nilai rentang skala sebagai berikut:

$$RS = (5 - 1) / 5 = 0,8$$

Sehingga posisi keputusan penilaian mengenai stres kerja memiliki rentang skala yang dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Posisi Keputusan Penilaian Stres Kerja

Skor Rataan	Keterangan
1, 0 – 1, 8	Sangat Rendah
1, 81 – 2, 6	Rendah
2, 61 – 3, 4	Sedang
3, 41 – 4, 2	Tinggi
4, 21 – 5, 0	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah oleh penulis

Kemudian dapat diperoleh interpretasi untuk kategori baru dari sangat rendah sampai dengan sangat tinggi untuk masing-masing indikator dan sub indikator. Analisis dilakukan dengan melakukan uji statistik terhadap data yang dikumpulkan, dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Special Package for Social Sciences*) 17.00 for windows.

3.6.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner dinyatakan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Sifat valid memberikan pengertian bahwa alat ukur yang digunakan mampu memberikan nilai yang sesungguhnya dari nilai yang diinginkan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan analisis faktor kepada hasil pre-test, untuk melihat nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy dan Bartlett's Test of Sphericity (J.F. Hair, 2006). KMO MSA adalah statistik yang mengindikasikan proporsi variansi dalam variabel yang merupakan variansi umum (common variance), yakni variansi yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam penelitian. Nilai KMO diatas .500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan. Bartlett's test of sphericity mengindikasikan bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam faktor bersifat *related* atau *unrelated*. Nilai signifikansi

adalah hasil uji. Nilai yang kurang dari .05 menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel, merupakan nilai yang diharapkan (J.F. Hair, 2006).

2. Uji Reliabilitas

Keandalan (*reability*) adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi di mana instrument mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Sekaran, 2011).

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menguji konsistensi internal dari skala dengan teknik Cronbach's Alpha. Skala pengukuran dengan koefisien alpha kurang dari .60 berarti buruk, .70 berarti dapat diterima, sedangkan lebih dari .80 berarti baik.

3.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yaitu pada jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 responden yang merupakan seluruh karyawan non manajerial PT AstraZeneca Indonesia. Namun karena adanya batasan waktu dan responden pengumpulan data dalam penelitian ini maka kuesioner yang disebarakan berjumlah 63 namun yang kembali ke peneliti berjumlah 56. Ada pula keterbatasan pengetahuan penulis maka penelitian ini hanya membatasi masalah yang berhubungan dengan faktor-faktor stres kerja yang bersumber pada pekerjaan yang diambil dari teori Jerrold Greenberg (2002).

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dipaparkan mengenai temuan lapangan yang diperoleh melalui metode survei dengan menggunakan instrumen kuesioner. Analisis ini menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) seri 17.0. untuk menghasilkan interpretasi data.

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Astrazeneca Indonesia merupakan cabang dari sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang farmasi, yaitu AstraZeneca International.

4.1.1 Profil Perusahaan AstraZeneca International

AstraZeneca International merupakan hasil merger dari dua buah perusahaan yang dilatarbelakangi oleh bidang *science* dan dalam bidang yang sama, yaitu farmasi. Dua perusahaan tersebut adalah Astra AB asal Swedia dan Zeneca Group PLC asal UK, yang terbentuk tanggal 6 April 1999 dan sudah tersebar di 68 negara termasuk Indonesia.

Astra AB didirikan pada tahun 1913 dan berkantor pusat di Södertälje, Swedia, Astra adalah kelompok farmasi internasional yang terlibat dalam pengembangan, pembuatan, penelitian, dan pemasaran produk farmasi, terutama untuk empat kelompok produk utama: gastrointestinal, kardiovaskular, pernapasan dan kontrol nyeri. Beberapa upaya penelitian juga ditujukan pada sistem saraf pusat. Selain itu, Astra memasarkan berbagai produk farmasi lainnya, termasuk produk anti infeksi, dan juga mengoperasikan Astra Tech, kelompok peralatan medis.

Sedangkan Zeneca Group PLC didirikan pada tanggal 1 Juni 1993 berpusat di London, Zeneca adalah kelompok ilmu biologi utama internasional yang terlibat dalam pengembangan, pembuatan, penelitian, dan pemasaran obat (berfokus pada kanker, kardiovaskular, sistem saraf pusat, pernafasan dan anestesi), bahan kimia pertanian dan bahan kimia khusus, dan penyediaan penyakit khusus layanan kesehatan. Bisnis perusahaan berupa riset dan teknologi

intensif, dengan perkembangan internasional yang luas dan keterampilan pemasaran, dan basis ilmu pengetahuan umum yang kuat.

AstraZeneca selalu fokus dan berintegrasi yang didorong oleh inovasi, global, resep bisnis berbasis biofarmasi. Prioritasnya adalah untuk mendorong produktivitas kelas dunia dalam penelitian dan pengembangan, meningkatkan kerjasama eksternal orientasi dari global kami yang mencerminkan pertumbuhan di pasar Negara, berkembang kuat dalam orientasi pelanggan khususnya terhadap pembayar operasional efisiensi dengan basis biaya fleksibel.

AstraZeneca menemukan, mengembangkan, memproduksi dan obat-obatan resep untuk enam bidang penting dari perawatan kesehatan, yang mencakup beberapa penyakit dunia yang paling serius: kanker, kardiovaskular, gastrointestinal, infeksi, saraf, dan pernafasan dan peradangan. Bagi AstraZeneca inti dari komitmen perusahaan ditunjukkan kepada para stakeholder dan masyarakat. Inovasi farmasi sukses, disampaikan secara bertanggung jawab, membawa manfaat bagi pasien, menciptakan nilai yang berkelanjutan bagi pemegang saham dan memberikan kontribusi bagi kesejahteraan ekonomi dan sosial dari masyarakat yang dilayani.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi yang menjadi panutan perusahaan ini, yaitu integritas dan standar etika yang tinggi, penghormatan terhadap individu dan adanya keanekaragaman, keterbukaan, kejujuran, kepercayaan dan dukungan satu sama lain, dan kepemimpinan melalui teladan di semua tingkat.

Misi perusahaan ini, yaitu untuk membuat perbedaan yang paling berarti bagi kesehatan melalui obat-obatan besar yang membawa manfaat bagi pasien dan menambah nilai bagi para *stakeholder* dan masyarakat melalui kekuasaan dan jangkauan global dalam penjualan dan pemasaran, program penelitian dan pengembangan yang kuat untuk pertumbuhan inovasi dan fleksibilitas strategi keuangan yang lebih besar.

4.1.3 Struktur Organisasi PT AstraZeneca Indonesia

Dalam menjalankan tugas-tugas yang terdapat di dalam perusahaan diperlukan suatu organisasi dan manajemen yang tepat, sehingga akan jelas tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu. Struktur organisasi PT AstraZeneca terbagi menjadi beberapa tingkatan yang akan diuraikan pada Lampiran 4.

4.2 Analisis dan Hasil Pembahasan

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 responden yang merupakan seluruh karyawan non manajerial PT AstraZeneca Indonesia. Kuesioner yang disebarakan berjumlah 63 namun yang kembali ke peneliti berjumlah 56, dengan demikian dinyatakan jumlah sampel untuk setiap unit analisis pada tabel distribusi frekuensi adalah sebanyak 56 responden ($n=56$).

4.3 Hasil *Pre-Test*

Peneliti melakukan *pre-test* dengan tujuan untuk melihat pemahaman responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Adapun *pre-test* dimaksudkan untuk memudahkan identifikasi konstruk dan mengeliminasi masalah-masalah yang timbul dari kuesioner tersebut (Malhotra, 2004). *Pre-test* dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang dijadikan instrumen pengumpulan data dapat dipersepsikan oleh responden sesuai dengan apa yang dimaksud dalam penelitian sehingga data yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya adalah data yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi (Malhotra, 2004).

Untuk mencapai tujuan itu, peneliti melakukan *pre-test* terhadap 20 orang responden karyawan non manajerial di PT AstraZeneca Indonesia. Data ini kemudian dianalisis dengan bantuan software SPSS 17.0. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 4.1 dan tabel 4.6.

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat hasil *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* *Measure of Sampling Adequacy* dan *Bartlett's Test of Sphericity* masing-masing

dimensi pertanyaan dengan skor total. Seperti yang telah dijelaskan, *pre-test* dilakukan terhadap 20 orang responden. Oleh karena itu, $n = 20$ dan taraf signifikansi 95%.

4.3.1.1 Uji Validitas Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan

Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan hasil dari uji validitas dimensi sumber intrinstik beserta indikator-indikatornya.

Tabel 4.1
Validitas Dimensi Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan

KMO and Bartlett's Test		
	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.755
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	99.506
	df	28
	Sig.	.000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.1 hasil dari KMO adalah 0.755 dan Sig pada Bartlett's Test adalah 0.000. Maka dimensi sumber intrinsik pada pekerjaan ini dinyatakan valid karena hasil $KMO > 0.5$ (lebih dari 50%) dan hasil Barlett's Test < 0.05 (kurang dari 5%).

Selain menguji validitas suatu dimensi, peneliti juga menguji kevalidan dari indikator-indikator yang ada di dimensi ini. Menguji validitas per indikator digunakan untuk mengetahui apakah indikator tersebut dapat digunakan dalam proses penelitian dan penyebaran kuesioner kepada responden. Suatu indikator dinyatakan valid apabila hasil anti-image correlation-nya diatas .500.

Tabel 4.2
Validitas Indikator Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan

Indikator	Anti Image Correlation	Keterangan
1. Suhu udara sudah nyaman	.866	Valid
2. Pengaturan ruangan di tempat kerja sudah baik	.778	Valid
3. Cahaya penerangan di ruang kerja sudah cukup	.678	Valid
4. Tidak ada kebisingan yang mengganggu	.820	Valid
5. Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan	.691	Valid
6. Mampu memenuhi target perusahaan	.684	Valid
7. Waktu kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	.744	Valid
8. Keselamatan dalam bekerja sudah terjamin di perusahaan ini	.809	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.2 hasil dari nilai diagonal anti-image correlation diatas .500 menunjukkan semua indikator pada dimensi ini bersifat valid.

4.3.1.2

Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan hasil dari uji validitas dimensi peran dalam organisasi beserta indikator-indikatornya.

Tabel 4.3
Validitas Dimensi Peran Dalam Organisasi

KMO and Bartlett's Test

	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.616
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	221.074
	df	66
	Sig.	.000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.3 hasil dari KMO adalah 0.616 dan Sig pada Bartlett's Test adalah 0.000. Maka dimensi peran dalam organisasi ini dinyatakan valid karena hasil KMO > 0.5 (lebih dari 50%) dan hasil Barlett's Test < 0.05 (kurang dari 5%).

Tabel 4.4
Validitas Indikator Peran Dalam Organisasi

Indikator	Anti Image Correlation	Keterangan
1. Tugas pekerjaan sudah jelas	.704	Valid
2. Jabatan di perusahaan sudah jelas	.877	Valid
3. Mengerti akan kriteria yang dibutuhkan untuk kemajuan karir	.555	Valid
4. Mengerti tentang tujuan utama perusahaan	.579	Valid
5. Paham terhadap harapan perusahaan	.753	Valid
6. Menjalankan tugas dari dua atasan	.551	Valid
7. Tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki	.543	Valid
8. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan atasan	.848	Valid
9. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan orang lain yang bernilai penting	.546	Valid
10. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai kepercayaan pribadi	.598	Valid
11. Mengerti harus bertanggung jawab kepada siapa	.684	Valid
12. Perusahaan Tidak Membatasi Dalam Pengembangan Inovasi Pekerjaan	.575	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.4 hasil dari nilai diagonal anti-image correlation diatas .500 menunjukkan semua indikator pada dimensi ini bersifat valid.

4.3.1.2 Uji Validitas Perkembangan Karir

Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan hasil dari uji validitas dimensi perkembangan karir beserta indikator-indikatornya.

Tabel 4.5
Validitas Dimensi Perkembangan Karir
KMO and Bartlett's Test

	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	48.323
	df	10
	Sig.	.000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.5 hasil dari KMO adalah 0.762 dan Sig pada Bartlett's Test adalah 0.000. Maka dimensi perkembangan karir ini dinyatakan valid karena hasil $KMO > 0.5$ (lebih dari 50%) dan hasil Bartlett's Test $< .005$ (kurang dari 5%).

Tabel 4.6
Validitas Indikator Perkembangan Karir

Indikator	Anti Image Correlation	Keterangan
1. Mendapat peluang besar untuk mendapatkan promosi	.767	Valid
2. Adanya jenjang karir yang luas di perusahaan ini	.685	Valid
3. Mendapat promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan yang saya miliki	.799	Valid
4. Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan ini	.826	Valid
5. Ambisi perkembangan karir dapat terpenuhi di perusahaan ini	.745	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.6 hasil dari nilai diagonal anti-image correlation diatas .500 menunjukkan semua indikator pada dimensi ini bersifat valid.

4.3.1.4 Uji Validitas Hubungan Relasi Di Tempat Kerja

Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan hasil dari uji validitas dimensi hubungan relasi di tempat kerja beserta indikator-indikatornya.

Tabel 4.7
Validitas Dimensi Hubungan Relasi Di Tempat Kerja

KMO and Bartlett's Test

	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.850
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	103.755
	df	10
	Sig.	.000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.7 hasil dari KMO adalah 0.850 dan Sig pada Bartlett's Test adalah 0.000. Maka dimensi hubungan relasi di tempat kerja ini dinyatakan valid karena hasil KMO > 0.5 (lebih dari 50%) dan hasil Barlett's Test < 0.05 (kurang dari 5%).

Tabel 4.8
Validitas Indikator Hubungan Relasi Di Tempat Kerja

Indikator	Anti Image Correlation	Keterangan
1. Memiliki hubungan harmonis dengan atasan	.807	Valid
2. Memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja	.794	Valid
3. Atasan memberikan porsi pembagian tanggung jawab yang sama kepada karyawan	.963	Valid
4. Mendapat dukungan sepenuhnya dari atasan dalam bekerja	.853	Valid
5. Mendapat kepercayaan yang tinggi dari atasan dalam bekerja	.878	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.8 hasil dari nilai diagonal anti-image correlation diatas .500 menunjukkan semua indikator pada dimensi ini bersifat valid.

4.3.1.5 Uji Validitas Iklim dan Struktur Organisasi

Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan hasil dari uji validitas dimensi iklim dan struktur organisasi beserta indikator-indikatornya.

Tabel 4.9
Validitas Dimensi Iklim dan Struktur Organisasional
KMO and Bartlett's Test

	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.715
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	48.459
	df	10
	Sig.	.000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.9 hasil dari KMO adalah 0.715 dan Sig pada Bartlett's Test adalah 0.000. Maka dimensi iklim dan struktur organisasional ini dinyatakan valid

karena hasil KMO > 0.5 (lebih dari 50%) dan hasil Barlett's Test < 0.05 (kurang dari 5%).

Tabel 4.10
Validitas Indikator Iklim dan Struktur Organisasional

Indikator	Anti Image Correlation	Keterangan
1. Kebijakan yang diambil perusahaan sesuai dengan yang diinginkan	.760	Valid
2. Atasan menggunakan wewenangnya hanya fokus untuk kepentingan perusahaan	.656	Valid
3. Ikut berticipasi dalam pembuatan keputusan perusahaan	.645	Valid
4. Perusahaan menerapkan peraturan yang tidak menghambat perilaku dalam bekerja	.712	Valid
5. Mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan	.808	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada tabel 4.10 hasil dari nilai diagonal anti-image correlation diatas .500 menunjukkan semua indikator pada dimensi ini bersifat valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konstruk yang dianggap reliabel adalah yang lebih besar dari 0.5. perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan mereduksi indikator-indikator yang tidak valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut.

Tabel 4.11
Reliabilitas Statistik Penelitian

Dimensi	Cronbach's Alpha	Tingkat Reliabilitas
Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan	0.935	Baik
Peran Dalam Organisasi	0.940	Baik
Perkembangan Karir	0.865	Baik
Hubungan Relasi Di Tempat Kerja	0.948	Baik
Iklim dan Struktur Organisasional	0.847	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0, Juni 2012

Pada Tabel 4.11 ditampilkan bahwa kelima dimensi penelitian memiliki skala *Cronbach's Alpha* yang lebih dari .80 sehingga memiliki tingkat reliabilitas baik.

4.4 Karakteristik Responden

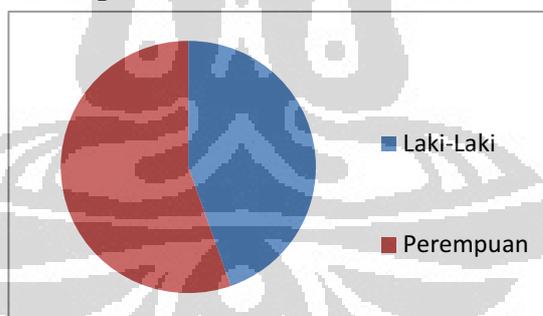
4.4.1 Data Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi 5 (lima) kategori, yaitu meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan dan lama bekerja. Penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan kepada beberapa kategori tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan non manajerial PT AstraZeneca Indonesia.

4.4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan dalam analisis distribusi frekuensi pada Gambar 4.1 berikut ini

Gambar 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

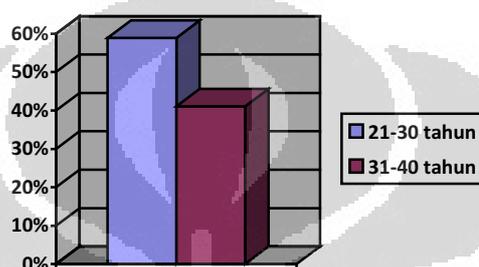
Dari hasil pengolahan kuesioner didapatkan data responden pada PT AstraZeneca Indonesia didominasi dengan karyawan berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 55.4% atau sebanyak 31 responden. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 44.6% atau 25 responden. Dengan demikian karyawan non manajerial PT AstraZeneca Indonesia didominasi oleh perempuan. Jenis kelamin dapat menjadi moderator yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan dimana karyawan perempuan lebih emosional dalam mengambil

tindakan dibandingkan dengan karyawan pria yang lebih rasional (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1996).

4.4.1.2 Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia dicantumkan untuk mengetahui berapa rata-rata usia responden yang menjadi sampel penelitian.

Gambar 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia



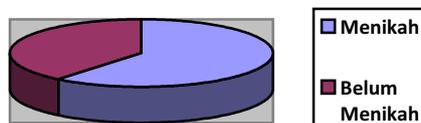
Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Dari Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21 sampai 30 tahun sebesar 58.9% yaitu sebanyak 33 orang sedangkan responden berusia antara 31 sampai 40 tahun sebesar 41.1% atau 23 orang. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah yang berusia 21 sampai dengan 30 tahun. Mayoritas karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia masih berusia relatif muda. Usia yang relatif muda tersebut pada umumnya memiliki semangat kerja, lebih termotivasi dan kreatif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

4.4.1.3 Berdasarkan Status Pernikahan

Identitas responden berdasarkan status pernikahan untuk mengetahui stratus pernikahan responden yang menjadi sampel penelitian. Status pernikahan dibagi kategorinya Distribusi frekuensi responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3
Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan



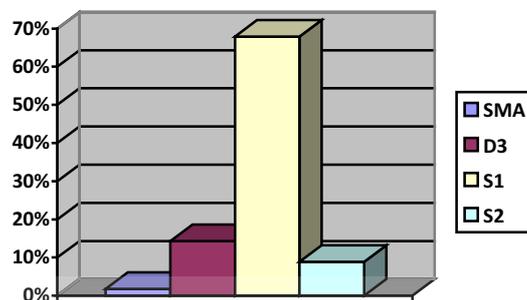
Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Dari hasil pengolahan kuesioner di dapatkan data responden pada PT AstraZeneca Indonesia responden yang menikah sebanyak 60.7% atau sebanyak 34 orang sedangkan yang belum menikah sebanyak 39.3% atau 22 orang. Dengan demikian mayoritas karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia merupakan responden dengan status menikah. Tekanan stres pada karyawan yang belum menikah cenderung berbeda dengan yang sudah menikah. Biasanya orang yang sudah berkeluarga cenderung memiliki stres kerja yang juga diakibatkan adanya masalah rumah tangga yang terbawa di saat bekerja. Karyawan yang sudah berumah tangga memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari segi materi seiring dengan peningkatan kebutuhan hidup maupun moral dibanding dengan karyawan yang belum menikah.

4.4.1.4 Berdasarkan Pendidikan

Identitas responden berdasarkan pendidikan dicantumkan untuk mengetahui pendidikan rata-rata responden yang menjadi sampel penelitian. pendidikan dalam suatu organisasi diperlukan untuk mengetahui batas kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Pendidikan dalam kuesioner dibagi menjadi empat kategori yaitu SMA, D3, S1 dan S2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan



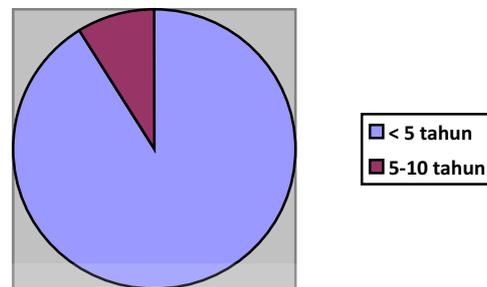
Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan data diatas, sebanyak 1.8% atau 1 karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia memiliki pendidikan terakhir SMA. Sebanyak 8 orang atau 14.3% memiliki pendidikan terakhir D3. Responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 38 orang atau 67.9%. Sebanyak 8.9% atau 5 orang memiliki pendidikan terakhir S2 dan 7.1% atau 4 orang berpendidikan terakhir kategori lain-lain seperti Apoteker. Dengan demikian mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1. Pendidikan terakhir dapat menentukan keahlian seseorang karyawan pada tempatnya bekerja. Hal ini tentu dapat berpengaruh pada hasil kerja atau prestasi karyawan karena karyawan non manajerial dapat bekerja secara optimal sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.

4.4.1.5 Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden yang kelima adalah karakteristik berdasarkan lamanya karyawan non manajerial bekerja pada PT AstraZeneca Indonesia. Identitas berdasarkan lamanya bekerja seorang karyawan dipilih untuk mengetahui apakah responden tersebut memiliki masa kerja yang sudah cukup lama atautkah masih baru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.5.

Gambar 4.5
Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan data diatas, mayoritas responden sebanyak 51 orang atau 91.1% karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia bekerja kurang dari 5 tahun. Sedangkan sebanyak 5 orang atau 8.9% telah bekerja selama 5 sampai 10 tahun. Lama bekerja dapat menjadi sumber pengalaman karyawan dalam bekerja. Pengalaman merupakan guru yang baik dan dapat mengurangi stres kerja karyawan. Oleh karena itu, semakin bertahan lamanya karyawan bekerja akan semakin dapat menghadapi stres kerja dan mengembangkan mekanisme atau strategi untuk dapat mengatasi stres kerja (Robbins, 2006).

4.5 Pembahasan Data dan Jawaban Responden

Pada bagian ini akan ditampilkan data berdasarkan dimensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal ini untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun data untuk membuat tabel tersebut memperoleh hasil pengolahan data kuesioner menggunakan software SPSS 17.0 dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban yang tersedia.

Semua dimensi yang digunakan pada penelitian ini, yang diambil dari teori faktor-faktor stres kerja dari Jerrold Greenberg (2002). Pada pembahasan dibawah ini peneliti menampilkan pernyataan yang bersifat positif mengenai stres kerja dengan tujuan untuk berada di posisi netral dan tidak mengarahkan responden terlebih dahulu untuk berpikir negatif terhadap perusahaannya. Sesuai yang sudah dijelaskan pada Bab 3 bahwa semakin tingginya skor rata-rata (mean) dari suatu dimensi dan indikator, artinya semakin tinggi tingkat stres kerjanya. Peneliti akan

menampilkan hasil jawaban responden berdasarkan analisis distribusi frekuensi seperti di bawah ini.

4.5.1 Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terhadap faktor stres kerja berdasarkan sumber intrinstik pada pekerjaan yang ada di PT AstraZeneca Indonesia di sajikan sebagai berikut:

1. Kondisi Fisik Kerja

Kondisi fisik kerja merupakan bagian dari sumber intrinstik pada pekerjaan yang meliputi suhu udara, pengaturan ruang kerja, cahaya ruang kerja dan kebisingan yang mengganggu.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Kondisi Fisik Kerja

Kondisi Fisik Kerja	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
1. Suhu udara sudah nyaman	0	0	19	32	5	2.25	Rendah
	0%	0%	33.9%	57.1%	8.9%		
2. Pengaturan ruangan di tempat kerja sudah baik	0	4	14	34	4	2.32	Rendah
	0%	7.1%	25%	60.7%	7.1%		
3. Cahaya penerangan di ruang kerja sudah cukup	3	9	13	29	2	2.68	Sedang
	5.4%	16.1%	23.2%	51.8%	3.6%		
4. Tidak ada kebisingan yang mengganggu	3	7	11	29	6	2.50	Rendah
	5.4%	12.5%	19.6%	51.8%	10.7%		
Total Mean						2.44	Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Suhu Udara

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 32 reponden atau 57.1%. Skor rata-rata yang didapat sebesar 2.25 dan berada di kategori rendah, artinya responden menganggap suhu udara di lingkungan kerja sudah nyaman. Suhu udara yang nyaman tidak menyebabkan karyawan merasa

keedinginan atau kepanasan di dalam lingkungan kerja sehingga tidak menyebabkan stres kerja yang tinggi.

Pengaturan Ruang

Berdasarkan tabel 4.12, mayoritas responden menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 60.7%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.32 dan berada di kategori rendah, artinya responden menganggap pengaturan ruangan di tempat kerja sudah baik sehingga tidak adanya rasa sesak di ruang kerja dan tidak menyebabkan stres kerja.

Cahaya Ruang

Berdasarkan tabel 4.12, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 51.8%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.68 dan berada di kategori sedang, artinya responden menganggap cahaya di ruang kerja sudah cukup. Namun, apabila ada cahaya yang terlalu redup dan terlalu silau dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Kebisingan Yang Mengganggu

Berdasarkan tabel 4.12, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 51.8%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.50 dan berada di kategori rendah, artinya responden menganggap tidak ada kebisingan yang mengganggu di lingkungan kerja. Ketenangan yang dirasakan oleh karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia dapat meningkatkan konsentrasi ketika bekerja.

Dari keempat sub indikator kondisi fisik kerja yang ada di PT AstraZeneca Indonesia memiliki skor rata-rata sebesar 2.44 dan berada di kategori rendah. Sehingga kondisi fisik kerja hanya menyebabkan tingkat stres kerja yang rendah bagi karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia.

2. Beban Kerja Yang Diberikan

Beban kerja yang diberikan perusahaan mencakup tuntutan tugas yang diberikan perusahaan karyawan dan tuntutan perusahaan kepada karyawan dalam memenuhi target perusahaan.

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Beban Kerja Yang Diberikan

Beban Kerja	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
1. Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan	1	8	13	32	2	2.54	Rendah
	1.8%	14.3%	23.2%	57.1%	3.6%		
2. Mampu memenuhi target perusahaan	0	18	8	28	2	2.75	Sedang
	0%	32.1%	14.3%	50%	3.6%		
Total Mean						2.65	Sedang

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Tugas Yang Diberikan Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 57.1%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.54 dan berada di kategori rendah, artinya responden menganggap bahwa tugas yang diberikan perusahaan tidak berlebihan sehingga sesuai dengan kemampuan mereka dan tidak menyebabkan stres kerja yang tinggi.

Kemampuan Karyawan Dalam Memenuhi Target Perusahaan

Berdasarkan tabel 4.13, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 50%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.75 dan berada di kategori sedang, artinya responden merasa cukup mampu memenuhi target perusahaan karena target yang dibebankan kepada mereka tidak berlebihan. Tekanan pada karyawan biasanya datang pada saat pertengahan dan akhir tahun dimana target harus sudah hampir bisa tercapai.

Menurut karyawan non manajerial, apabila target belum bisa tercapai akan mendapat desakan dan teguran oleh atasan mereka terutama apabila sudah mendekati penutupan tahunan.

3. Waktu Kerja Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Waktu Kerja Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Waktu kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	9	23	13	11	0	3.54	Tinggi
	16.1%	41.1%	23.2%	19.6%	0%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.14, mayoritas responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 23 orang atau 41.1%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 3.54 dan berada di kategori tinggi, artinya karyawan non manajerial PT AstraZeneca Indonesia menganggap waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup dan menyebabkan stres kerja yang tinggi.

Menurut karyawan non manajerial, karyawan masih tetap berada di kantor untuk menyelesaikan pekerjaan atau melaksanakan rapat atau *meeting* ketika jam kerja telah usai dan tidak jarang pula *meeting* diadakan ketika jam istirahat yang seharusnya digunakan karyawan untuk makan dan minum serta menjernihkan pikiran dari masalah kantor. Banyak juga pekerjaan seperti promosi produk dan *event* yang diadakan di saat akhir pekan. Hal-hal yang hampir rutin dilakukan oleh karyawan non manajerial membuat mereka menganggap waktu kerja yang diberikan perusahaan pada jam kerja tidak cukup dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyebabkan stres kerja yang tinggi.

4. Keselamatan Dalam Kerja

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Keselamatan Dalam Kerja

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Keselamatan dalam bekerja sudah terjamin di perusahaan ini	0	4	24	26	2	2.54	Rendah
	0%	7.1%	42.9%	46.4%	3.6%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 46.4%, jumlahnya berbeda sedikit dengan responden yang menjawab cukup setuju dengan jumlah 24 orang atau 42.9%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.54 dan berada di kategori rendah, artinya responden merasa keselamatan kerja di perusahaan ini sudah terjamin. Sudah adanya alat-alat pemadam kebakaran dan tangga darurat di dalam gedung kantor sehingga apabila terjadi kebakaran atau gempa bumi evakuasi karyawan dapat dijalankan dengan cepat. Namun sampai saat peneliti

mengadakan penelitian ini, responden merasa belum pernah mengalami kejadian bermasalah seperti kebakaran dan gempa besar di dalam gedung kantor.

Berdasarkan penjelasan peneliti di atas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini skor rata-rata jawaban hasil penelitian.

Tabel 4.16
Faktor-Faktor Stres Kerja Berdasarkan Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan

Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan	N	Mean	Keterangan
1. Kondisi fisik kerja	56	2.44	Rendah
2. Beban kerja yang diberikan	56	2.65	Sedang
3. Waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	56	3.54	Tinggi
4. Keselamatan dalam kerja	56	2.54	Rendah
Total Mean	56	2.76	Sedang

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Dari beberapa sumber intrinstik pada tabel 4.16, secara keseluruhan didapatkan skor rata-rata sebesar 2.76, artinya faktor stres kerja berdasarkan sumber intrinstik pada pekerjaan berada di posisi sedang. Namun, dapat diketahui waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan berada di posisi tinggi dengan mean sebesar 3.54. Dengan demikian adanya satu faktor stres kerja berupa waktu kerja yang menekan karyawan non manajerial di PT AstraZeneca Indonesia.

4.5.2 Peran Dalam Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terhadap faktor stres kerja berdasarkan peran dalam organisasi yang ada di PT AstraZeneca Indonesia di sajikan sebagai berikut:

1. Peran Yang Ambigu

Salah satu faktor stres berdasarkan peran dalam organisasi yaitu peran yang ambigu yang mencakup kejelasan tugas dan jabatan di perusahaan, kriteria yang

dibutuhkan karyawan untuk kemajuan karir, pemahaman karyawan tentang tujuan utama perusahaan dan harapan perusahaan terhadap karyawannya.

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Peran Yang Ambigu

Peran Yang Ambigu	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
1. Tugas pekerjaan sudah jelas	0	6	15	31	4	2.41	Rendah
	0%	10.7%	26.8%	55.4%	7.1%		
2. Jabatan di perusahaan sudah jelas	0	5	23	22	6	2.48	Rendah
	0%	8.9%	41.1%	39.3%	10.7%		
3. Mengerti akan kriteria yang dibutuhkan untuk kemajuan karir	1	1	21	30	3	2.41	Rendah
	1.8%	1.8%	37.5%	53.6%	5.4%		
4. Mengerti tentang tujuan utama perusahaan	2	1	21	30	2	2.48	Rendah
	3.6%	1.8%	37.5%	53.6%	3.6%		
5. Paham terhadap harapan perusahaan	1	6	19	28	2	2.57	Rendah
	1.8%	10.7%	33.9%	50%	3.6%		
Total Mean						2.47	Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Kejelasan Tugas Pekerjaan

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 55.4%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.41 dan berada di kategori rendah, artinya responden merasa sudah mempunyai tugas pekerjaan yang jelas sehingga memudahkan mereka harus menyelesaikan tugas yang mana dalam bekerja.

Kejelasan Jabatan Di Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 41.1% dan responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 39.3%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.48 dan berada di kategori rendah, artinya responden merasa jabatan yang mereka pegang sekarang sudah jelas. Jabatan yang jelas dapat memudahkan mereka untuk mengetahui posisi di atasnya dalam bekerja maupun untuk melaporkan hasil kerja.

Kriteria Karyawan Untuk Kemajuan Karir

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 53.6%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-ran yang didapat sebesar 2.41 dan berada di kategori rendah, artinya karyawan non manajerial mengerti kriteria atau persyaratan untuk kemajuan karir mereka di perusahaan ini seperti pemenuhan target kerja, menyelesaikan tugas dengan sempurna, kehadiran tepat waktu dan bisa berkomunikasi dengan baik di lingkungan pekerjaan.

Pemahaman Karyawan Tentang Tujuan Utama Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 46.4%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-ran yang didapat sebesar 2.48 dan berada di kategori rendah, artinya responden mengerti tujuan utama perusahaan.

Menurut karyawan non manajerial, tujuan utama perusahaan yaitu untuk tetap terus eksis di dalam industri farmasi dan menciptakan kesejahteraan bagi karyawan serta kesehatan yang lebih tinggi bagi masyarakat dunia.

Pemahaman Karyawan Tentang Harapan Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1.8%, responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 10.7%, responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 33.9%, responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 50% dan sisanya berjumlah 2 orang atau 3.6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-ran yang didapat sebesar 2.57 dan berada di kategori rendah, artinya karyawan non manajerial paham terhadap harapan perusahaan terhadap dirinya. Perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja maksimal dan menciptakan kreatifitas baru untuk perkembangan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Berdasarkan kelima sub indikator yang telah dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-ran indikator peran yang ambigu sebesar 2.47, artinya peran yang dijalankan karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia sudah jelas dan hanya menyebabkan stres kerja pada tingkat yang rendah.

2. Konflik Peran

Konflik peran yang menjadi salah satu faktor stres kerja berdasarkan peran di dalam organisasi mencakup adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan dan orang lain yang dinilai penting, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaan.

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Konflik Peran

Konflik Peran	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
1. Menjalankan tugas dari dua atasan	10	21	8	10	7	3.30	Sedang
	17.9%	37.5%	14.3%	17.9%	12.5%		
2. Tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki	0	12	22	19	3	2.77	Sedang
	0%	21.4%	39.3%	33.9%	5.4%		
3. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan atasan	0	2	21	27	6	2.34	Rendah
	0%	3.6%	37.5%	48.2%	10.7%		
4. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan orang lain yang bernilai penting	1	12	16	24	3	2.71	Sedang
	1.8%	21.4%	28.6%	42.9%	5.4%		
5. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai kepercayaan pribadi	1	12	16	24	3	2.39	Rendah
	1.8%	21.4%	28.6%	42.9%	5.4%		
Total Mean						2.70	Sedang

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Menjalankan Tugas Dari Dua Atasan Yang Berbeda

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 21 orang atau 37.5%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 3.30 dan berada di kategori sedang, artinya responden tidak menjalankan tugas dari dua atasan yang berbeda mereka hanya menjalankan tugas dan melaporkan hasil kerjanya ke satu atasan.

Namun apabila ada posisi karyawan non manajerial yang kosong maka untuk sementara tugas tersebut dapat saja dikerjakan oleh karyawan non

manajerial yang lain sehingga mereka harus melaporkan hasil kerja ke dua atasan yang berbeda untuk sementara waktu hingga posisi tersebut terisi kembali.

Tugas Yang Dikerjakan Sesuai Dengan Tanggung Jawab

Berdasarkan tabel 4.18, mayoritas responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 39.3% dan responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 33.9%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.7 dan berada di kategori sedang, artinya menurut responden, tugas yang mereka kerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Karyawan non manajerial mengerjakan tugas yang memang merupakan deskripsi pekerjaannya namun ada kalanya mereka yang berinisiatif sendiri atau disuruh membantu rekan kerjanya dalam porsi kecil.

Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Tuntutan Atasan

Berdasarkan tabel 4.18, responden yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 48.2%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.34 dan berada di kategori rendah, artinya responden merasa pekerjaan yang dikerjakan selama ini sesuai dengan tuntutan atasannya langsung.

Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Tuntutan Orang Lain Yang Bernilai Penting

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 42.9%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.71 dan berada di kategori sedang, artinya responden merasa pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan tuntutan orang lain yang bernilai penting bagi mereka dan harus dikerjakan secara maksimal. Orang lain disini seperti klien, distributor, pemasok, BPOM begitu juga pihak regional perusahaan. Karyawan non manajerial juga menganggap dokter sebagai klien mereka karena dari dokter produk obat mereka bisa di konsumsi oleh pasien.

Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Nilai Kepercayaan

Berdasarkan tabel 4.18, mayoritas responden yang menjawab cukup setuju dan setuju masing-masing berjumlah 22 orang atau 39.3%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.39 dan berada di kategori rendah, artinya karyawan non manajerial menganggap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai kepercayaan. Nilai kepercayaan yang dimaksud adalah keyakinan

dari apa yang sudah seharusnya dilakukan dan dilihat dari praktek sehari-hari seperti kegiatan rutin untuk mengadakan *meeting* setiap senin pagi, mengadakan pembukuan atau *closing* pada akhir tahun.

Berdasarkan kelima sub indikator yang telah dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata indikator konflik peran sebesar 2.70, artinya tidak ada konflik peran yang cukup signifikan yang dirasakan karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia. Konflik yang ada di perusahaan ini masih bisa di selesaikan secara kebersamaan.

3. Tanggung Jawab Kepada Orang

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab Kepada Orang

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Mengerti harus bertanggung jawab kepada siapa	0	0	13	34	9	2.07	Rendah
	0%	0%	23.2%	60.7%	16.1%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.19, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 60.7%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.07 dan berada di kategori rendah, artinya responden mengerti harus bertanggung jawab kepada siapa dalam bekerja. Dalam hal ini mereka melaksanakan tugas dari atasan dan bertanggung jawab dengan hasil kerja kepada atasan tersebut.

4. Keterbatasan Yang Dimiliki Organisasi

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Keterbatasan Yang Dimiliki Organisasi

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Perusahaan Tidak Membatasi Dalam Pengembangan Inovasi Pekerjaan	0	3	14	28	11	2.16	Rendah
	0%	5.4%	25%	50%	19.6%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 50%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang

didapat sebesar 2.16 dan berada di kategori rendah, artinya responden setuju bahwa perusahaan tidak membatasi mereka untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan. Inovasi-inovasi dari karyawan non manajerial diperlukan perusahaan untuk perkembangan perusahaan sehingga penerapan kerja jadi lebih meningkat dan tidak monoton.

Berdasarkan penjelasan peneliti di atas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini skor rata-rata jawaban hasil penelitian.

Tabel 4.21
Faktor-Faktor Stres Kerja Berdasarkan Peran Dalam Organisasi

Peran Dalam Organisasi	N	Mean	Keterangan
1. Peran yang ambigu	56	2.47	Rendah
2. Konflik peran	56	2.70	Sedang
3. Tanggung jawab kepada orang	56	2.07	Rendah
4. Keterbatasan yang dimiliki organisasi	56	2.16	Rendah
Total Mean	56	2.35	Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Dilihat dari tabel 4.21, skor rata-rata faktor stres kerja berdasarkan peran dalam organisasi berjumlah 2.35, artinya karyawan memiliki tingkat stres kerja yang rendah terhadap peran dalam organisasi.

4.5.3 Perkembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terhadap faktor stres kerja berdasarkan perkembangan karir yang ada di PT AstraZeneca Indonesia di sajikan sebagai berikut:

1. Peluang Mendapat Promosi

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Peluang Mendapat Promosi

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Mendapat peluang besar untuk mendapatkan promosi	2	16	25	10	3	3.07	Sedang
	3.6%	28.6%	44.6%	17.9%	5.4%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.22, mayoritas responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 44.6% dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 16 orang atau 28.6%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 3.09 dan berada di kategori sedang, artinya responden merasa peluang mereka untuk mendapat promosi masih belum terlihat, tidak ada harapan besar namun mereka tetap optimis akan diberikan suatu saat nanti. Karyawan non manajerial masih memerlukan waktu panjang dan pembuktian kinerja kepada perusahaan untuk mendapatkan promosi ke jabatan lebih tinggi.

2. Jenjang Karir Dalam Perusahaan

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Jenjang Karir Dalam Perusahaan

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Adanya jenjang karir yang luas di perusahaan ini	1	27	23	5	5	3.43	Tinggi
	1.8%	48.2%	41.1%	8.9%	8.9%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.23, mayoritas responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 27 orang atau 48.2% dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 41.1%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 3.43 dan berada di kategori tinggi, artinya karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia merasa tidak ada jenjang karir yang luas dalam perusahaan ini dan menyebabkan stres kerja yang tinggi.

Menurut karyawan non manajerial, banyak atasan mereka yang sudah berusia lanjut dan ingin menghabiskan masa jabatannya di perusahaan ini sehingga kesempatan bagi karyawan yang dibawah semakin sempit untuk bisa naik ke posisi lebih tinggi, mereka harus menunggu atasannya pensiun terlebih dahulu. Tidak menutup kemungkinan, karyawan non manajerial tertarik apabila ada tawaran yang lebih bagus dari perusahaan lain.

3. Promosi Kerja Ke Jabatan Lebih Tinggi

Tabel 4.24
Distribusi Frekuensi Promosi Kerja Ke Jabatan Lebih Tinggi

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Mendapat promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan yang saya miliki	1	37	10	7	1	3.54	Tinggi
	1.8%	66.1%	17.9%	12.5%	1.8%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.24, mayoritas responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 37 orang atau 66.1%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 3.54 dan berada di kategori tinggi, artinya responden tidak mendapat promosi ke jabatan lebih tinggi sehingga menyebabkan stres kerja yang tinggi di perusahaan ini.

Menurut karyawan non manajerial, karena rata-rata dari mereka masih memerlukan jangka waktu yang lama untuk mendapat promosi, perlu adanya penilaian positif bagi kinerja mereka terlebih dahulu dan masa kerja yang lebih lama agar mendapat kesempatan untuk dinaikan posisi jabatannya oleh perusahaan.

4. Komitmen Kerja Yang Dituntut Perusahaan

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Komitmen Kerja Yang Dituntut Perusahaan

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan ini	1	6	11	32	6	2.36	Rendah
	1.8%	10.7%	19.6%	57.1%	10.7%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.25, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 57.1%. Mayoritas responden mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga karyawan non manajerial merasa

bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan serta hanya menyebabkan tingkat stres kerja yang rendah.

5. Ambisi Dalam Perkembangan Karir

Tabel 4.26
Distribusi Frekuensi Ambisi Dalam Perkembangan Karir

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Ambisi perkembangan karir dapat terpenuhi di perusahaan ini	5	17	25	9	0	3.32	Sedang
	8.9%	30.4%	44.6%	16.1%	0%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.26, mayoritas responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 44.6%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 3,32 dan berada di kategori sedang, artinya ambisi perkembangan karir karyawan non manajerial di PT AstraZeneca Indonesia masih belum bisa ditentukan. Namun karyawan non manajerial masih mempunyai harapan untuk mengembangkan karirnya di PT AstraZeneca Indonesia, karena perusahaan ini termasuk perusahaan farmasi multinational yang memiliki citra yang bagus di industri farmasi.

Berdasarkan penjelasan peneliti di atas, dapat dilihat pada tabel berikut ini skor rata-rata jawaban hasil penelitian.

Tabel 4.27
Faktor-Faktor Stres Kerja Berdasarkan Perkembangan Karir

Perkembangan Karir	N	Mean	Keterangan
1. Peluang Untuk Mendapat Promosi	56	3.07	Sedang
2. Jenjang Karir Dalam Perusahaan	56	3.43	Tinggi
3. Promosi Kerja Ke Jabatan Lebih Tinggi	56	3.54	Tinggi
4. Komitmen Kerja Yang Dituntut Perusahaan	56	2.36	Rendah
5. Ambisi Dalam Perkembangan Karir	56	3.32	Sedang
Total Mean	56	3.14	Sedang

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Dilihat dari tabel 4.27, skor rata-rata faktor stres kerja berdasarkan perkembangan karir berjumlah 3.14 dan berada di kategori sedang, artinya karyawan cukup memiliki stres kerja terhadap perkembangan karir mereka di PT AstraZeneca Indonesia. Jenjang karir yang luas dalam perusahaan berada di posisi tinggi dengan mean 3.43 dan pendapatan promosi ke jabatan lebih tinggi juga berada di posisi tinggi dengan mean 3.54. Sehingga rata-rata karyawan non manajerial menganggap adanya jenjang karir yang sempit dan karyawan sulit mendapat promosi ke jabatan lebih tinggi di PT AstraZeneca Indonesia.

4.5.4 Hubungan Relasi Di Tempat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terhadap faktor stres kerja berdasarkan hubungan relasi di tempat kerja yang ada di PT AstraZeneca Indonesia di sajikan sebagai berikut:

1. Hubungan Harmonis Dengan Atasan

Tabel 4.28
Distribusi Frekuensi Hubungan Harmonis Dengan Atasan

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Memiliki hubungan harmonis dengan atasan	1	0	11	29	15	1.98	Rendah
	1.8%	0%	19.6%	51.8%	26.8%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.28, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 51.8%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 1.98 dan berada di kategori rendah, artinya karyawan non manajerial merasa mempunyai hubungan harmonis dengan atasan. Di sela-sela bekerja mereka tidak senggung untuk bercanda dengan atasan sehingga komunikasi antara karyawan non manajerial dengan atasan berjalan dengan baik.

Hubungan harmonis dengan atasan sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan non manajerial dalam bekerja. Kenyamanan dalam berkomunikasi dan bekerja sama setiap hari dapat menentukan prestasi kerja karyawan non manajerial.

2. Hubungan Harmonis Dengan Rekan Kerja

Tabel 4.29
Distribusi Frekuensi Hubungan Harmonis Dengan Rekan Kerja

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja	1	0	11	30	14	2.00	Rendah
	1.8%	0%	19.6%	53.6%	25%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.29, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 53.6%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.00 dan berada di kategori rendah, artinya responden memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja.

Menurut karyawan non manajerial, hubungan sesama karyawan non manajerial memang mudah sekali terjalin, rata-rata mereka bersifat terbuka dengan orang baru, mudah diajak diskusi dan ramah tamah. Hubungan dengan rekan kerja penting bagi kenyamanan karyawan non manajerial dalam bekerja. Suasana yang mendukung akan mempengaruhi semangat karyawan non manajerial dalam bekerja. Apabila ada ketidakcocokan yang tinggi akan mengakibatkan perselesaian yang tidak sehat.

3. Pendelegasian Tanggung Jawab

Pendelegasian tanggung jawab termasuk faktor stres kerja terhadap hubungan relasi di tempat kerja. Indikator ini dibagi lagi menjadi tiga sub indikator, yaitu keadilan dalam pembagian porsi tanggung jawab terhadap karyawan, pemberian dukungan dan kepercayaan yang tinggi kepada karyawan. Pendelegasian tanggung jawab pada karyawan non manajerial akan dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.30
Distribusi Frekuensi Pendelegasian Tanggung Jawab

Pendelegasian Tanggung Jawab	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
1. Atasan memberikan porsi pembagian tanggung jawab yang sama kepada karyawan	2	17	16	18	3	2.95	Sedang
	3.6%	30.4%	28.6%	32.1%	5.4%		
2. Mendapat dukungan sepenuhnya dari atasan dalam bekerja	0	1	11	29	15	1.96	Rendah
	0%	1.8%	19.6%	51.8%	26.8%		
3. Mendapat kepercayaan yang tinggi dari atasan dalam bekerja	0	2	12	23	19	1.95	Rendah
	0%	3.6%	21.4%	41.1%	33.9%		
Total Mean						2.29	Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Porsi Pembagian Tanggung Jawab

Berdasarkan tabel 4.30, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 32.1% dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 28.6%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.95 dan berada di kategori sedang, artinya responden merasa atasan memberikan porsi pembagian tanggung jawab yang sama kepada setiap karyawan non manajerial sehingga tidak terjadi ketidakadilan dan timbulnya rasa iri antar sesama karyawan non manajerial. Namun, apabila ada karyawan baru selama masa percobaan tiga bulan, karyawan non manajerial belum diberikan tugas yang terlalu banyak dibandingkan ketika mereka sudah menjadi karyawan tetap.

Dukungan Dari Atasan

Berdasarkan tabel 4.30, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 51.8%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 1.96 dan berada di kategori rendah, artinya responden merasa mendapatkan dukungan sepenuhnya dari atasan dalam bekerja sehingga timbulnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Menurut karyawan non manajerial, atasan selalu mendukung apabila mereka menjalankan kegiatan-kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Kepercayaan Dari Atasan

Berdasarkan tabel 4.30, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 41.1%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 1.95 dan berada di kategori rendah, artinya responden merasa mendapat kepercayaan dari atasan dalam bekerja. Kepercayaan yang dimaksud bisa dilihat dari kejujuran karyawan non manajerial tersebut dalam bekerja dan kepercayaan dari atasan bahwa karyawan tersebut mampu dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan ketiga sub indikator yang telah dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata indikator pendelegasian tanggung jawab sebesar 2.29, artinya tingkat stres kerja yang disebabkan oleh pendelegasian tanggung jawab berada di kategori rendah.

Berdasarkan penjelasan peneliti di atas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini skor rata-rata jawaban hasil penelitian.

Tabel 4.31
Faktor-Faktor Stres Kerja Berdasarkan Hubungan Relasi Di Tempat Kerja

Hubungan Relasi Di Tempat Kerja	N	Mean	Keterangan
1. Hubungan harmonis dengan atasan	56	1.98	Rendah
2. Hubungan harmonis dengan rekan kerja	56	2.00	Rendah
3. Pendelegasian Tanggung Jawab	56	2.29	Rendah
Total Mean	56	2.09	Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Dilihat dari tabel 4.31, skor rata-rata faktor stres kerja berdasarkan hubungan relasi di tempat kerja berjumlah 2.09, artinya karyawan memiliki tingkat stres kerja yang rendah terhadap hubungan relasi di tempat kerja.

4.5.5 Iklim dan Struktur Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden terhadap faktor stres kerja berdasarkan iklim dan struktur organisasional yang ada di PT AstraZeneca Indonesia di sajikan sebagai berikut:

1. Iklim Politik Kerja

Iklim politik kerja yang menjadi faktor stres yang dimaksudkan adalah suatu kondisi politik dalam organisasi yang tidak baik seperti prinsip / politik serta kebijakan yang diambil oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan pekerja dan dengan adanya penggunaan kekuasaan secara tidak resmi untuk meningkatkan atau melindungi kepentingan pribadi.

Tabel 4.32
Distribusi Frekuensi Iklim Politik Kerja

Iklim Politik Kerja	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
1. Kebijakan yang diambil perusahaan sesuai dengan yang diinginkan	3	18	23	11	1	3.20	Sedang
	5.4%	32.1%	41.1%	19.6%	1.8%		
2. Atasan menggunakan wewenangnya hanya fokus untuk kepentingan perusahaan	2	5	11	27	11	2.29	Rendah
	3.6%	8.9%	19.6%	48.2%	19.6%		
Total Mean						2.75	Sedang

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Kebijakan Perusahaan Sesuai Dengan Yang Diinginkan Karyawan

Berdasarkan tabel 4.32, mayoritas responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 41.1% dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 18 orang atau 32.1%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 3.20 dan berada di kategori sedang, artinya responden merasa kebijakan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan bersama termasuk karyawan non manajerial. Kebijakan perusahaan merupakan ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha perusahaan.

Menurut karyawan non manajerial, ada kalanya kebijakan perusahaan dirasakan masih belum sesuai dengan apa yang mereka inginkan, namun itu masih bisa dimaklumi seperti pembagian dan sistem *rolling* tugas sehingga masih dianggap karyawan non manajerial sebagai tantangan baru.

Penggunaan Wewenang Atasan Untuk Kepentingan Perusahaan

Berdasarkan tabel 4.32, mayoritas responden yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 48.2%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.29 dan berada di kategori rendah, artinya responden menganggap atasan tidak melakukan kegiatan politik kerja. Atasan menggunakan wewenangnya hanya fokus untuk kepentingan perusahaan sehingga tidak pernah ada kasus korupsi, kolusi, dan nepotisme di lingkungan kantor.

Berdasarkan kedua sub indikator yang telah dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata indikator iklim politik sebesar 2.75, artinya tingkat stres kerja yang disebabkan oleh iklim politik berada di kategori sedang.

2. Partisipasi Dalam Pembuatan Keputusan Perusahaan

Tabel 4.33
Distribusi Frekuensi Partisipasi Dalam Pembuatan Keputusan Perusahaan

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Ikut bertisipasi dalam pembuatan keputusan perusahaan	7	21	22	6	0	3.52	Tinggi
	12.5%	37.5%	39.3%	10.7%	0%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.33, mayoritas responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 39.3% dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 21 orang atau 37.5%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 3.52 dan berada di kategori tinggi, artinya karyawan non manajerial tidak ikut berpartisipasi dalam pembuatan keputusan perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan non manajerial di PT AstraZeneca Indonesia belum

mempunyai kekuasaan yang tinggi di perusahaan dan mereka biasanya hanya menjalankan keputusan perusahaan yang sudah ada.

Menurut karyawan non manajerial, karyawan non manajerial memang hanya menyetujui secara tidak langsung dan menjalankan semua keputusan perusahaan. Terkadang mereka hanya bisa mengeluh sesama rekan kerja apabila ada yang dirasakan tidak sependapat dengan keputusan tersebut namun masih tetap harus melaksanakan hasil keputusan tersebut sehingga menyebabkan stres kerja yang tinggi bagi karyawan non manajerial.

3. Aturan Perilaku Dalam Bekerja

Tabel 4.34
Distribusi Frekuensi Aturan Perilaku Dalam Bekerja

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Perusahaan menerapkan peraturan yang tidak menghambat perilaku dalam bekerja	2	3	24	24	3	2.59	Rendah
	3.6%	5.4%	42.9%	42.9%	5.4%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.34, mayoritas responden yang menjawab cukup setuju dan setuju masing-masing berjumlah 24 orang atau 42.9%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.59 dan berada di kategori rendah, artinya responden merasa perusahaan menerapkan peraturan yang tidak menghambat perilaku karyawan dalam bekerja karena perusahaan memang memberikan kebebasan dalam berperilaku asalkan memang bertujuan demi kemajuan perusahaan yang baik dan tidak menyimpang dari aturan yang ada.

4. Penyampaian Informasi Yang Dibutuhkan Untuk Menjalankan Pekerjaan

Tabel 4.35
Distribusi Frekuensi Penyampaian Informasi Yang Dibutuhkan Untuk Menjalankan Pekerjaan

	STS	TS	CS	S	SS	Mean	Ket
Mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan	0	9	22	21	4	2.64	Sedang
	0%	16.1%	39.3%	37.5%	7.1%		

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.35, mayoritas responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 39.3% dan responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 37.5%. Berdasarkan hasil penelitian, skor rata-rata yang didapat sebesar 2.64 dan berada di kategori sedang, artinya responden merasakan cukup adanya kemudahan dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Ini didukung dengan hubungan harmonis karyawan non manajerial dengan rekan kerja dan atasan.

Menurut karyawan non manajerial, informasi yang dibutuhkan karyawan non manajerial selain didapat langsung dari atasan juga harus digali sendiri oleh mereka dengan bertanya dengan sesama karyawan non manajerial baik dari sesama divisi maupun dari divisi lain, seperti misalnya dalam divisi pemasaran harus saling bertukar informasi dengan bagian divisi penjualan dalam penjualan produk.

Berdasarkan penjelasan peneliti di atas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini skor rata-rata jawaban hasil penelitian.

Tabel 4.36
Faktor-Faktor Stres Kerja Berdasarkan Iklim dan Struktur Organisasional

Iklim dan Struktur Organisasional	N	Mean	Keterangan
1. Iklim politik kerja	56	2.75	Sedang
2. Partisipasi dalam pembuatan keputusan	56	3.52	Tinggi
3. Aturan perilaku dalam bekerja	56	2.59	Rendah
4. Penyampaian informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan	56	2.64	Sedang
Total Mean	56	2.87	Sedang

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Dilihat dari tabel 4.36, skor rata-rata faktor stres kerja berdasarkan iklim dan struktur organisasional berjumlah 2.87, artinya karyawan cukup memiliki stres kerja terhadap iklim dan struktur organisasional. Dapat diketahui partisipasi dalam pembuatan keputusan perusahaan berada di posisi tinggi dengan mean sebesar 3.52. Ini menandakan kurangnya karyawan non manajerial untuk berpartisipasi

dalam pembuatan keputusan di PT AstraZeneca Indonesia. Biasanya para karyawan non manajerial hanya menyetujui dan menjalankan hasil keputusan yang ada.

4.6 Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia

Analisis tingkat stres kerja karyawan non manajerial secara keseluruhan akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.37
Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia

Dimensi	Mean	Keterangan
Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan	2.79	Sedang
Peran Dalam Organisasi	2.35	Rendah
Perkembangan Karir	3.14	Sedang
Hubungan Relasi Di Tempat Kerja	2.09	Rendah
Iklm dan Struktur Organisasional	2.87	Sedang
Total Mean	2.64	Sedang

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Berdasarkan hasil penelitian di atas, total skor rata-rata tingkat stres kerja berjumlah 2.64 sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia berada di tingkat sedang. Artinya, para karyawan non manajerial di perusahaan ini cukup mempunyai stres kerja. Dari kelima dimensi yang digambarkan pada tabel 4.37 dapat dilihat bahwa dimensi yang mempunyai skor rata-rata paling besar adalah dimensi perkembangan karir dengan jumlah 3.14 dan dimensi yang mempunyai skor rata-rata paling kecil adalah hubungan relasi di tempat kerja dengan jumlah 2.09.

4.7 Faktor-Faktor Dominan Yang Menyebabkan Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia

Dalam penelitian ini dapat ditentukan faktor-faktor dominan yang menyebabkan stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia dari tingginya skor rata-rata pada setiap indikator. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan dari tabel berikut ini.

Tabel 4.38
Faktor-Faktor Dominan Yang Menyebabkan Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia

Indikator	Mean	Keterangan
Waktu kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	3.54	Tinggi
Adanya jenjang karir yang luas di perusahaan ini	3.43	Tinggi
Mendapat promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan yang saya miliki	3.54	Tinggi
Ikut berticipasi dalam pembuatan keputusan perusahaan	3.52	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, Juni 2012

Pada dimensi sumber intrinstik pada pekerjaan, karyawan non manajerial merasakan adanya waktu yang menekan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada dimensi perkembangan karir, terdapat indikator-indikator yang menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan non manajerial PT AstraZeneca Indonesia yaitu adanya jenjang karir yang dirasakan masih sempit bagi mereka dan masih sulitnya mendapatkan promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi. Pada dimensi iklim dan struktur organisasional, karyawan non manajerial juga menganggap tidak adanya keikutsertaan mereka dalam pembuatan keputusan, mereka hanya menjalankan keputusan perusahaan yang sudah ada.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

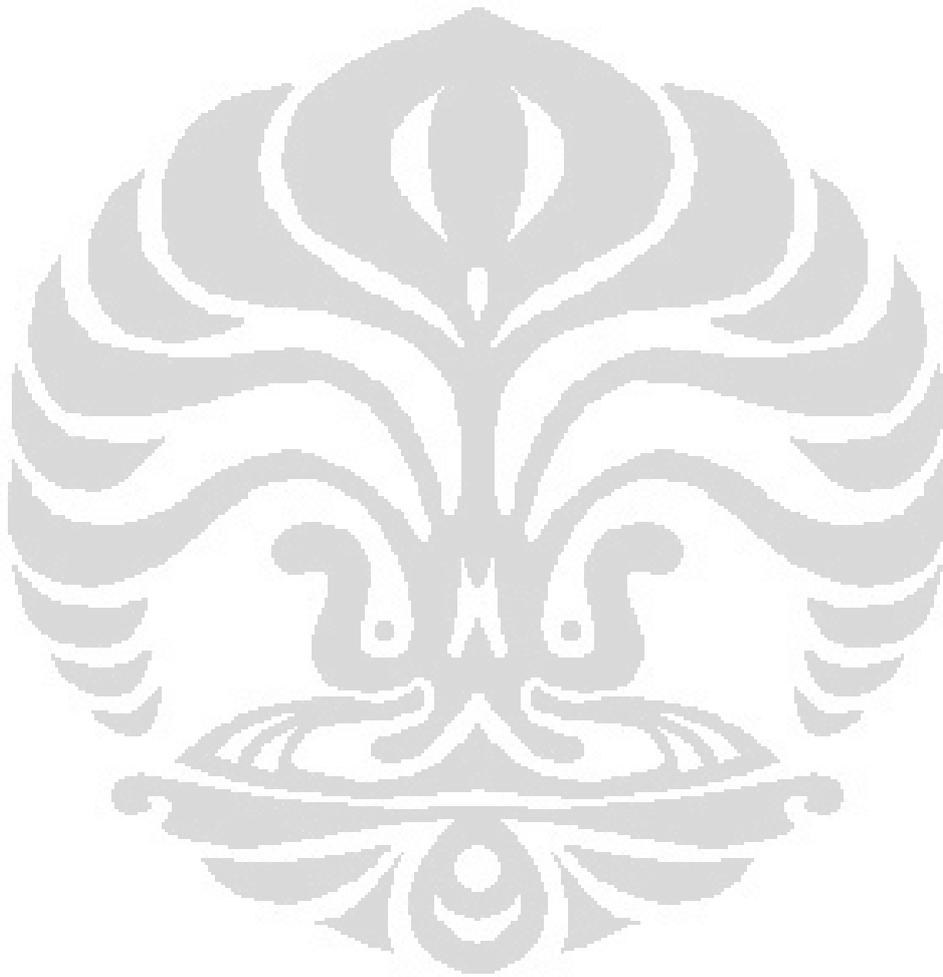
Berdasarkan hasil penelitian terhadap stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan saat ini berada pada kategori sedang. Artinya, karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia cukup memiliki stres kerja namun masih bisa diatasi apabila ada stres manajemen yang baik.

Adapun beberapa faktor-faktor dominan yang menyebabkan stres kerja karyawan non manajerial pada PT AstraZeneca Indonesia dilihat dari skor rata-rata yang tinggi adalah waktu kerja yang menekan untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya jenjang karir yang sempit di perusahaan ini, tidak mendapat promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi dan tidak ikut berpartisipasi karyawan non manajerial dalam pembuatan keputusan perusahaan.

5.2 Saran

PT AstraZeneca Indonesia sebaiknya tetap memperbaiki tingkat stres kerja karyawan non manajerial saat ini, perusahaan harus selalu waspada agar stres yang dialami karyawan tersebut tidak mengarah pada stres yang negatif dan bersifat destruktif. PT AstraZeneca Indonesia sebaiknya memperbaiki pengaturan waktu kerja yang disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan sehingga berbagai penyebab stres kerja yang berasal dari sumber intrinsik tersebut dapat diidentifikasi dan diminimalisasi sedini mungkin. Perusahaan juga sebaiknya memberikan jenjang karir yang luas bagi setiap karyawan non manajerial dan adanya kebijakan perusahaan untuk mempromosikan karyawan non manajerial ke tingkat lebih tinggi sehingga karyawan dapat bertahan lama bekerja di perusahaan ini. Perusahaan sebaiknya mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat dari semua pihak organisasi agar keputusan perusahaan yang didapat benar-benar dapat mewakili apa yang diinginkan semua karyawan PT AstraZeneca terutama

karyawan non manajerial. PT AstraZeneca Indonesia diharapkan dapat mengoptimalkan upaya penanggulangan stres kerja karyawan agar tingkat stres yang dialami berada pada titik optimum yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam bekerja



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Bastaman,H.D. 2007. *Psikologi untuk Menemukan Makna Hidup dan Meraih Hidup Bermakna, Logoterapi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Cooper, Carydan Straw, Alison. 1995. *Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta :Kesaint Blanc
- Cresweel, John W. 2009. *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. EdisiTerjemahan. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Davis, Keith. 1989. *Perilaku Organisasi*.Jilid 1.TerjemahanAgus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, dan Donelly. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur*. Proses. Jilid 1. Terjemahan: Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2003. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, 8th ed., Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Greenberg, Jerrold. 2002. *Comprehensive Stress Management*. 7th ed. New York: The McGraw Hill
- Hair, J.F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. 2006. *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. New Jersey : Pearson Educational, Inc
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo.2005. *Perilaku Organisasi*, Buku2, Edisi 5 (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Andi
- Margiati.Lulus 1999. Stress Kerja: Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 3 : 71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
- Mohammad Surya. 2004. *Bunga Rampai Psikologi Manajemen*. Bandung: Ilham Jaya
- Munandar Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia

- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behaviour*. 10thed. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrovesi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Rowley, Chris. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2. Edisi 4. Jakarta: SalembaEmpat
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: SalembaEmpat
- Simamora, Bilson. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Libery
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2011, *Perilaku Organisasional*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Umar, Husein. 1998. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Jurnal Ilmiah:

- Andreas Agung Kristanto, Kartika Sari Dewi, Endah Kumala Dewi, 2009, Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Perawat ICU Rumah Sakit Tipe C Di Kota Semarang
- Bashir Usman, Muhamad Ismail Ramay, 2010, Impact Of Stress On Employees job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. International Journal Of Marketing
- MarijaRok, 2011, Stress And Stress Management In A Higher Education Tourism Institution
- Muhammad Arif Ullah dan Dr. Hummayoun Naeem, 2012, Job Stress as a Result of Interpersonal Conflict. An Empirical Evidence From The Banking Sector of Pakistan
- Muhammad Yar Khan, Syed SikanderWali, dan Ayaz Ahmad, 2011, Measuring Stres among Employees of Wah Noble Pakistan Private Limited and Pakistan Tobacco Company Public Limited

Nadeem Bhatti, Muhammad Aamir Hashmi, Shoukat Ali Raza, Faiz.M.Shaikh, dan Kamran Shafiq, 2011, Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University Teachers in Pakistan

SitiRahmawati, 2008, Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor

Ebben Van Zyi, 2002, The Measurement Of Work Stress Within South African Companies: A Luxury Or Necessity?

Stephen M. Wilson, Jeffrey H. Larson, dan Katherine I. Stone, 1993, Stress Among Job Insecure Workers and Their Spouses

Website:

www.alltop10list.com

www.astrazeneca.com





RAHASIA



Program Ekstensi Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Indonesia

Nomor Kuesioner :

Responden yang terhormat,

Saya Fitrizah Andriani, mahasiswi Administrasi Niaga Universitas Indonesia ingin meneliti **Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Non Manajerial Pada PT AstraZeneca Indonesia** dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan non manajerial **PT AstraZeneca Indonesia**.

Mohon Bapak/ Ibu/ Saudara/I menjawab secara objektif, karena identitas dan jawaban Bapak/ Ibu/ Saudara/I akan dijaga kerahasiaannya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk kebutuhan skripsi, sebagai syarat kelulusan dan perolehan gelar sarjana (S1) program Administrasi Niaga FISIP UI dan tidak dipublikasikan secara umum.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/I dalam menjawab pertanyaan penelitian di bawah ini, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Fitrizah Andriani

Universitas Indonesia

I. Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Usia : tahun
3. Status Pernikahan : a. Menikah b. Belum Menikah
4. Pendidikan : a. SMA b. Diploma (D3) e.
c. S1 d. S2
5. Lama Bekerja : tahun

II. Silahkan beri tanda silang pada kotak yang tersedia disamping pernyataan dibawah ini

Keterangan Jawaban:

- 1 = Sangat Setuju
2 = Setuju
3 = Cukup Setuju
4 = Tidak Setuju
5 = Sangat Tidak Setuju

Silahkan beri tanda silang (X) pada kotak dibawah ini sesuai dengan pendapat anda mengenai dimensi **Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (5)	TS (4)	CS (3)	S (2)	SS (1)
1	Saya merasa suhu udara di ruang kerja sudah nyaman					
2	Pengaturan ruangan di tempat kerja sudah baik					
3	Saya merasa cahaya penerangan di ruangan kerja sudah cukup					
4	Tidak adanya kebisingan yang mengganggu saya di tempat kerja					
5	Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
6	Saya mampu memenuhi target perusahaan					
7	Waktu kerja yang saya punya cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					

Universitas Indonesia

8	Keselamatan saya dalam bekerja sudah terjamin di perusahaan ini					
---	---	--	--	--	--	--

Silahkan beri tanda silang (X) pada kotak dibawah ini sesuai dengan pendapat anda mengenai dimensi **Peran Dalam Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (5)	TS (4)	CS (3)	S (2)	SS (1)
1	Saya mempunyai tugas pekerjaan yang jelas di perusahaan					
2	Jabatan saya di perusahaan ini sudah jelas					
3	Saya mengerti akan kriteria yang dibutuhkan untuk kemajuan karir saya					
4	Saya mengerti tentang tujuan utama organisasi perusahaan ini					
5	Saya paham terhadap harapan perusahaan kepada saya					
6	Saya menjalankan tugas dari dua atasan yang berbeda					
7	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki					
8	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan tuntutan atasan					
9	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan tuntutan orang lain yang bernilai penting bagi saya (klien, pihak ketiga, dll)					
10	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan nilai kepercayaan pribadi saya					
11	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mengerti harus bertanggung jawab kepada siapa					
12	Perusahaan tidak membatasi saya untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan saya					

Universitas Indonesia

Silahkan beri tanda silang (X) pada kotak dibawah ini sesuai dengan pendapat anda mengenai dimensi **Perkembangan Karir**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (5)	TS (4)	CS (3)	S (2)	SS (1)
1	Saya mendapat peluang besar untuk mendapatkan promosi					
2	Adanya jenjang karir yang luas di perusahaan ini					
3	Saya mendapat promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan yang saya miliki					
4	Saya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan ini					
5	Ambisi perkembangan karir saya dapat terpenuhi di perusahaan ini					

Silahkan beri tanda silang (X) pada kotak dibawah ini sesuai dengan pendapat anda mengenai dimensi **Hubungan Relasi Di Tempat Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (5)	TS (4)	CS (3)	S (2)	SS (1)
1	Saya memiliki hubungan harmonis dengan atasan					
2	Saya memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja					
3	Atasan memberikan porsi pembagian tanggung jawab yang sama antara saya dengan rekan kerja saya					
4	Saya mendapat dukungan sepenuhnya dari atasan dalam bekerja					
5	Saya mendapat kepercayaan yang tinggi dari atasan dalam bekerja					

Silahkan beri tanda silang (X) pada kotak dibawah ini sesuai dengan pendapat anda mengenai dimensi **Iklm dan Struktur Organisasional**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (5)	TS (4)	CS (3)	S (2)	SS (1)
1	Kebijakan yang diambil perusahaan sesuai dengan yang saya inginkan					
2	Atasan saya menggunakan wewenangnya hanya fokus untuk kepentingan perusahaan (tidak ada penerapan politik kerja)					
3	Saya ikut bertisipasi dalam pembuatan keputusan perusahaan					
4	Perusahaan menerapkan peraturan yang tidak menghambat perilaku saya dalam bekerja					
5	Saya mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan					

Terimakasih Atas Partisipasi Anda

Universitas Indonesia

Hasil SPSS Data Responden

Frequency Distribution

Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	33	58.9	58.9	58.9
	31-40 tahun	23	41.1	41.1	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	44.6	44.6	44.6
	Perempuan	31	55.4	55.4	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	34	60.7	60.7	60.7
	Belum Menikah	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	1.8	1.8	1.8
	D3	8	14.3	14.3	16.1
	S1	38	67.9	67.9	83.9
	S2	5	8.9	8.9	92.9
	Lain-lain : Apoteker	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	51	91.1	91.1	91.1
	5-10 tahun	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Hasil Output SPSS Analisis Tingkat Stres Kerja

Hasil Jawaban Responden Untuk Sumber Intrinstik Pada Pekerjaan

Frequencies

Statistics

		Suhu udara sudah nyaman	Pengaturan ruangan di tempat kerja sudah baik	Cahaya penerangan di ruangan kerja sudah cukup	Tidak ada kebisingan yang mengganggu
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0
	Mean	2.25	2.32	2.68	2.50
	Std. Error of Mean	.082	.096	.130	.137
	Mode	2	2	2	2
	Std. Deviation	.611	.716	.974	1.027
	Variance	.373	.513	.949	1.055
	Range	2	3	4	4
	Minimum	1	1	1	1
	Maximum	3	4	5	5

Statistics

		Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan	Mampu memenuhi target perusahaan	Waktu kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	Keselamatan dalam bekerja sudah terjamin
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0
	Mean	2.54	2.75	3.54	2.54
	Std. Error of Mean	.114	.128	.132	.092
	Mode	2	2	4	2
	Std. Deviation	.852	.958	.990	.687
	Variance	.726	.918	.981	.471
	Range	4	3	3	3
	Minimum	1	1	2	1
	Maximum	5	4	5	4

Frequency Table

Suhu udara sudah nyaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	5	8.9	8.9	8.9
	S	32	57.1	57.1	66.1
	CS	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pengaturan ruangan di tempat kerja sudah baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	7.1	7.1	7.1
	S	34	60.7	60.7	67.9
	CS	14	25.0	25.0	92.9
	TS	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Cahaya penerangan di ruangan kerja sudah cukup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	3.6	3.6	3.6
	S	29	51.8	51.8	55.4
	CS	13	23.2	23.2	78.6
	TS	9	16.1	16.1	94.6
	STS	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Tidak ada kebisingan yang mengganggu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	10.7	10.7	10.7
	S	29	51.8	51.8	62.5
	CS	11	19.6	19.6	82.1
	TS	7	12.5	12.5	94.6
	STS	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	3.6	3.6	3.6
	S	32	57.1	57.1	60.7
	CS	13	23.2	23.2	83.9
	TS	8	14.3	14.3	98.2
	STS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Mampu memenuhi target perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	3.6	3.6	3.6
	S	28	50.0	50.0	53.6
	CS	8	14.3	14.3	67.9
	TS	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Waktu kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	19.6	19.6	19.6
	CS	13	23.2	23.2	42.9
	TS	23	41.1	41.1	83.9
	STS	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Keselamatan dalam bekerja sudah terjamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	3.6	3.6	3.6
	S	26	46.4	46.4	50.0
	CS	24	42.9	42.9	92.9
	TS	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Hasil Jawaban Responden Untuk Peran Dalam Organisasi

Frequencies

Statistics

		Mempunyai tugas pekerjaan yang jelas	Jabatan di perusahaan ini sudah jelas	Mengerti akan kriteria yang dibutuhkan untuk kemajuan karir	Mengerti tentang tujuan utama organisasi perusahaan
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0
	Mean	2.41	2.48	2.41	2.48
	Std. Error of Mean	.104	.108	.095	.102
	Mode	2	3	2	2
	Std. Deviation	.781	.809	.708	.763
	Variance	.610	.654	.501	.581
	Range	3	3	4	4
	Minimum	1	1	1	1
	Maximum	4	4	5	5

Statistics

		Paham terhadap harapan perusahaan kepada diri sendiri	Menjalankan tugas dari dua atasan yang berbeda	Tugas yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan atasan
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0
	Mean	2.57	3.30	2.77	2.34
	Std. Error of Mean	.108	.175	.114	.096
	Mode	2	4	3	2
	Std. Deviation	.806	1.306	.853	.721
	Variance	.649	1.706	.727	.519
	Range	4	4	3	3
	Minimum	1	1	1	1
	Maximum	5	5	4	4

Statistics

		Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan orang lain yang bernilai penting	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai kepercayaan pribadi	Mengerti harus bertanggung jawab kepada siapa	Perusahaan tidak membatasi untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0

Mean	2.71	2.39	2.07	2.16
Std. Error of Mean	.124	.110	.084	.107
Mode	2	2 ^a	2	2
Std. Deviation	.929	.824	.628	.804
Variance	.862	.679	.395	.646
Range	4	3	2	3
Minimum	1	1	1	1
Maximum	5	4	3	4

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Mempunyai tugas pekerjaan yang jelas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	7.1	7.1	7.1
	S	31	55.4	55.4	62.5
	CS	15	26.8	26.8	89.3
	TS	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Jabatan di perusahaan ini sudah jelas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	10.7	10.7	10.7
	S	22	39.3	39.3	50.0
	CS	23	41.1	41.1	91.1
	TS	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Mengerti akan kriteria yang dibutuhkan untuk kemajuan karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	5.4	5.4	5.4
	S	30	53.6	53.6	58.9
	CS	21	37.5	37.5	96.4
	TS	1	1.8	1.8	98.2
	STS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Mengerti tentang tujuan utama organisasi perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	SS	2	3.6	3.6	3.6
	S	30	53.6	53.6	57.1
	CS	21	37.5	37.5	94.6
	TS	1	1.8	1.8	96.4
	STS	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Paham terhadap harapan perusahaan kepada diri sendiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	3.6	3.6	3.6
	S	28	50.0	50.0	53.6
	CS	19	33.9	33.9	87.5
	TS	6	10.7	10.7	98.2
	STS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Menjalankan tugas dari dua atasan yang berbeda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	7	12.5	12.5	12.5
	S	10	17.9	17.9	30.4
	CS	8	14.3	14.3	44.6
	TS	21	37.5	37.5	82.1
	STS	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Tugas yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	5.4	5.4	5.4
	S	19	33.9	33.9	39.3
	CS	22	39.3	39.3	78.6
	TS	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	10.7	10.7	10.7
	S	27	48.2	48.2	58.9
	CS	21	37.5	37.5	96.4

TS	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan orang lain yang bernilai penting

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	3	5.4	5.4	5.4
S	24	42.9	42.9	48.2
CS	16	28.6	28.6	76.8
TS	12	21.4	21.4	98.2
STS	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai kepercayaan pribadi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	8	14.3	14.3	14.3
S	22	39.3	39.3	53.6
CS	22	39.3	39.3	92.9
TS	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Mengerti harus bertanggung jawab kepada siapa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	9	16.1	16.1	16.1
S	34	60.7	60.7	76.8
CS	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Perusahaan tidak membatasi untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	11	19.6	19.6	19.6
S	28	50.0	50.0	69.6
CS	14	25.0	25.0	94.6
TS	3	5.4	5.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Hasil Jawaban Responden Untuk Perkembangan Karir

Frequencies

Statistics

		Mendapat peluang besar untuk mendapatkan promosi	Adanya jenjang karir yang luas di perusahaan ini	Mendapat promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0
	Mean	3.07	3.43	3.54
	Std. Error of Mean	.122	.091	.108
	Mode	3	4	4
	Std. Deviation	.912	.684	.808
	Variance	.831	.468	.653
	Range	4	3	4
	Minimum	1	2	1
	Maximum	5	5	5

Statistics

		Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan	Ambisi perkembangan karir dapat terpenuhi
N	Valid	56	56
	Missing	0	0
	Mean	2.36	3.32
	Std. Error of Mean	.118	.114
	Mode	2	3
	Std. Deviation	.883	.855
	Variance	.779	.731
	Range	4	3
	Minimum	1	2
	Maximum	5	5

Frequency Table

Mendapat peluang besar untuk mendapatkan promosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	5.4	5.4	5.4
	S	10	17.9	17.9	23.2

	CS	25	44.6	44.6	67.9
	TS	16	28.6	28.6	96.4
	STS	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Adanya jenjang karir yang luas di perusahaan ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	5	8.9	8.9	8.9
	CS	23	41.1	41.1	50.0
	TS	27	48.2	48.2	98.2
	STS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Mendapat promosi kerja ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki

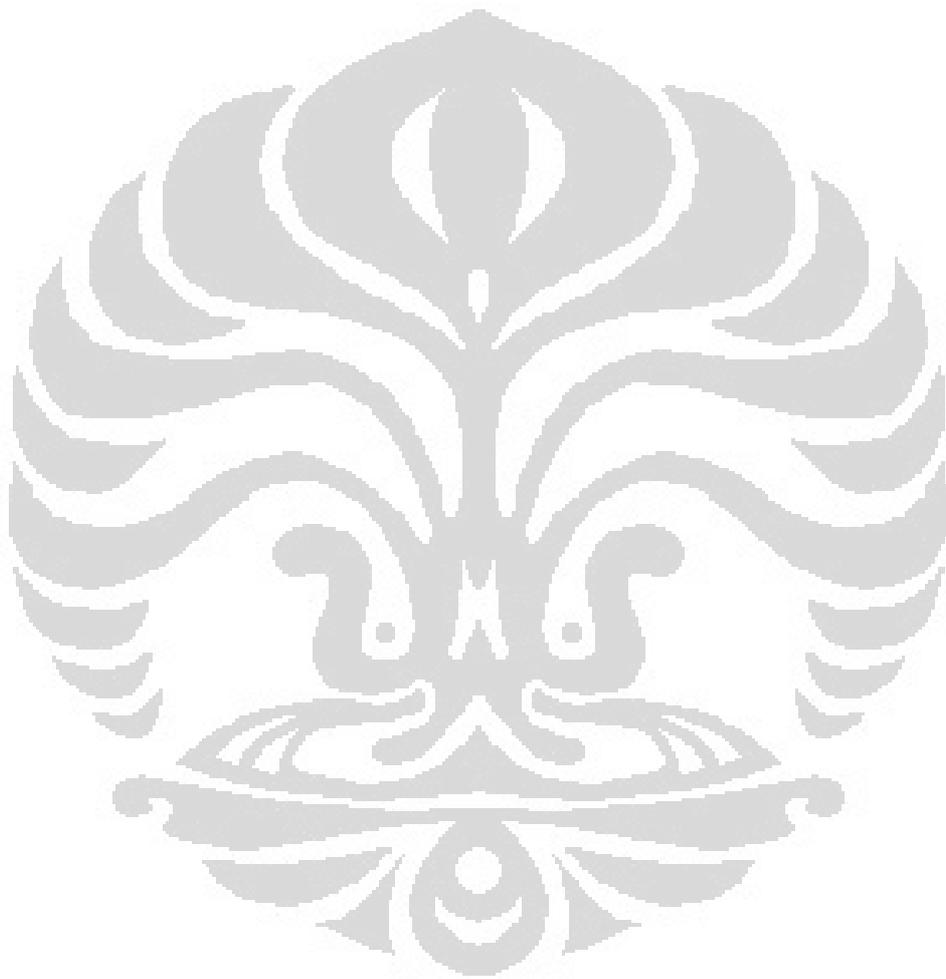
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	1.8	1.8	1.8
	S	7	12.5	12.5	14.3
	CS	10	17.9	17.9	32.1
	TS	37	66.1	66.1	98.2
	STS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	10.7	10.7	10.7
	S	32	57.1	57.1	67.9
	CS	11	19.6	19.6	87.5
	TS	6	10.7	10.7	98.2
	STS	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Ambisi perkembangan karir dapat terpenuhi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	9	16.1	16.1	16.1
	CS	25	44.6	44.6	60.7
	TS	17	30.4	30.4	91.1
	STS	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



Hasil Jawaban Responden Untuk Hubungan Relasi Di Tempat Kerja

Frequencies

Statistics

		Memiliki hubungan harmonis dengan atasan	Memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja	Atasan memberikan porsi pembagian tanggung jawab yang sama kepada karyawan
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0
	Mean	1.98	2.00	2.95
	Std. Error of Mean	.107	.105	.133
	Mode	2	2	2
	Std. Deviation	.798	.786	.999
	Variance	.636	.618	.997
	Range	4	4	4
	Minimum	1	1	1
	Maximum	5	5	5

Statistics

		Mendapat dukungan sepenuhnya dari atasan dalam bekerja	Mendapat kepercayaan yang tinggi dari atasan dalam bekerja
N	Valid	56	56
	Missing	0	0
	Mean	1.96	1.95
	Std. Error of Mean	.099	.112
	Mode	2	2
	Std. Deviation	.738	.840
	Variance	.544	.706
	Range	3	3
	Minimum	1	1
	Maximum	4	4

Frequency Table

Memiliki hubungan harmonis dengan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	15	26.8	26.8	26.8

S	29	51.8	51.8	78.6
CS	11	19.6	19.6	98.2
STS	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Memiliki hubungan harmonis dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	14	25.0	25.0	25.0
S	30	53.6	53.6	78.6
CS	11	19.6	19.6	98.2
STS	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Atasan memberikan porsi pembagian tanggung jawab yang sama kepada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	3	5.4	5.4	5.4
S	18	32.1	32.1	37.5
CS	16	28.6	28.6	66.1
TS	17	30.4	30.4	96.4
STS	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Mendapat dukungan sepenuhnya dari atasan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	15	26.8	26.8	26.8
S	29	51.8	51.8	78.6
CS	11	19.6	19.6	98.2
TS	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Mendapat kepercayaan yang tinggi dari atasan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	19	33.9	33.9	33.9
S	23	41.1	41.1	75.0
CS	12	21.4	21.4	96.4
TS	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Hasil Jawaban Responden Untuk Iklim dan Struktur Organisasional

Frequencies

Statistics

		Kebijakan yang diambil perusahaan sesuai dengan yang diinginkan karyawan	Atasan menggunakan wewenangnya hanya fokus untuk kepentingan perusahaan	Ikut berpartisipasi dalam pembuatan keputusan perusahaan
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0
	Mean	3.20	2.29	3.52
	Std. Error of Mean	.118	.134	.114
	Mode	3	2	3
	Std. Deviation	.883	1.004	.853
	Variance	.779	1.008	.727
	Range	4	4	3
	Minimum	1	1	2
	Maximum	5	5	5

Statistics

		Perusahaan menerapkan peraturan yang tidak menghambat perilaku karyawan dalam bekerja	Mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan
N	Valid	56	56
	Missing	0	0
	Mean	2.59	2.64
	Std. Error of Mean	.110	.112
	Mode	2 ^a	3
	Std. Deviation	.826	.841
	Variance	.683	.706
	Range	4	3
	Minimum	1	1
	Maximum	5	4

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Kebijakan yang diambil perusahaan sesuai dengan yang diinginkan karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	1.8	1.8	1.8
	S	11	19.6	19.6	21.4
	CS	23	41.1	41.1	62.5
	TS	18	32.1	32.1	94.6
	STS	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Atasan menggunakan wewenangnya hanya fokus untuk kepentingan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	11	19.6	19.6	19.6
	S	27	48.2	48.2	67.9
	CS	11	19.6	19.6	87.5
	TS	5	8.9	8.9	96.4
	STS	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Ikut berpartisipasi dalam pembuatan keputusan perusahaan

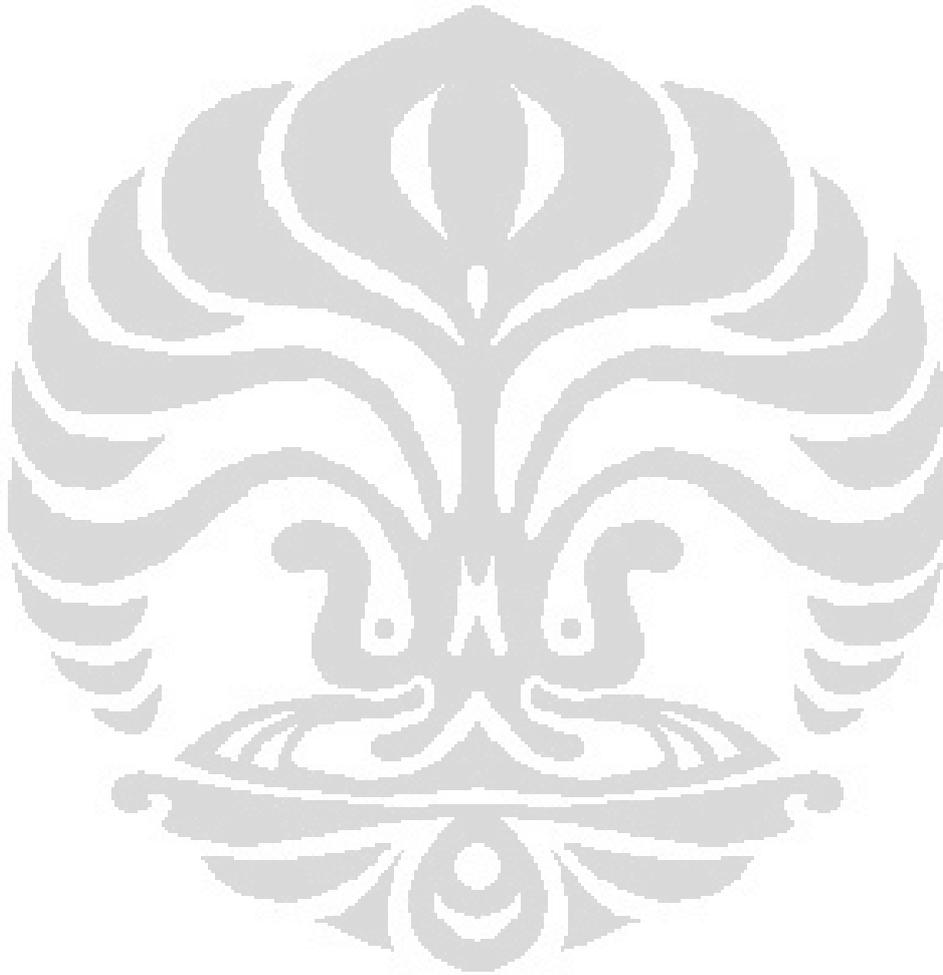
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	6	10.7	10.7	10.7
	CS	22	39.3	39.3	50.0
	TS	21	37.5	37.5	87.5
	STS	7	12.5	12.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Perusahaan menerapkan peraturan yang tidak menghambat perilaku karyawan dalam bekerja

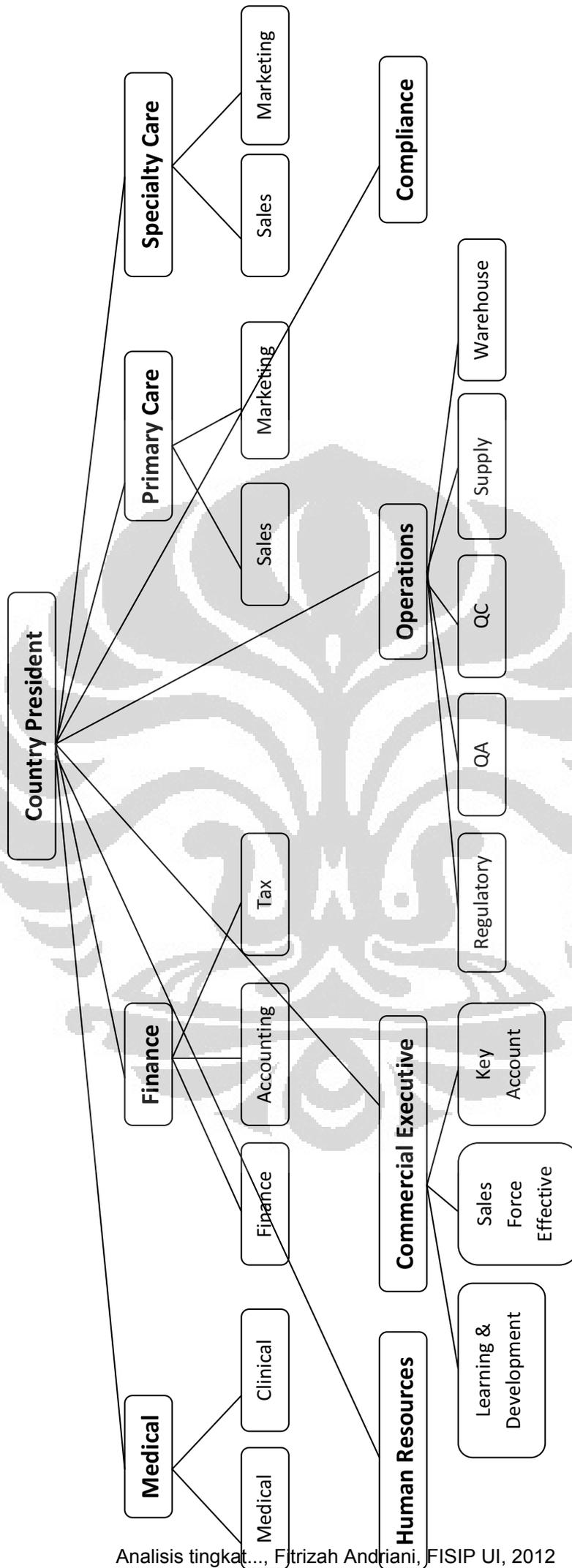
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	5.4	5.4	5.4
	S	24	42.9	42.9	48.2
	CS	24	42.9	42.9	91.1
	TS	3	5.4	5.4	96.4
	STS	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	7.1	7.1	7.1
	S	21	37.5	37.5	44.6
	CS	22	39.3	39.3	83.9
	TS	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



Struktur Organisasi PT AstraZeneca Indonesia



Sumber: Departemen Sumber Daya Manusia PT AstraZeneca Indonesia, 2012

Daftar Riwayat Hidup

Nama Lengkap : Fitrizah Andriani
Alamat : Jl. Raden Saleh II No. 10 Cikini, Jakarta Pusat 10330
Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta, 23 April 1990

Pendidikan

2010 – 2012 : Sarjana Ekstensi Ilmu Administrasi
Program Studi Administrasi Niaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Indonesia

2007 – 2010 : Diploma 3 Ilmu Administrasi
Program Studi Administrasi Keuangan dan Perbankan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Indonesia

2004 – 2007 : SMU N 68, Jakarta

2001 – 2004 : SMP N 1, Jakarta

Riwayat Pekerjaan

2010 – Sekarang : Associate Research di Orly Consulting