

BAB 6

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini (secara statistik) dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara terjadinya gejala-gejala stres dengan persepsi kondisi pekerjaan pada pekerja pertambangan batu bara di PT. "X" Jobsite "Y" Kalimantan Timur tahun 2008. Kesimpulan tersebut diambil berdasarkan nilai uji normalitas pada skala kondisi pekerjaan dengan gejala-gejala stres.

Uji normalitas kondisi pekerjaan mengindikasikan bahwa tingkat kondisi pekerjaan di PT. "X" Jobsite "Y" termasuk dalam kategori sedang. Pengkategorian sedang diberikan atas dasar nilai mean temuan yang dilakukan dengan menggunakan program *explore* pada SPSS. Nilai mean temuan karakteristik pekerjaan adalah 125,27 (dengan kategori sedang berkisar antara 124,5-125,5)

Untuk normalitas dari data stres kerja, mengindikasikan bahwa tingkat stres pada pekerja di PT. "X" Jobsite "Y" termasuk dalam kategori rendah. Hal ini didasarkan pada hasil mean temuan stres kerja adalah 68,63 (dengan kategori rendah berkisar antara 24-69,5).

Hal ini berarti kondisi pekerjaan tidak membuat pekerja mengalami stres. Secara lebih jelas tentang bagaimana proses analisis dalam memenuhi kesimpulan diatas, serta untuk melihat hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dengan terjadinya stres kerja maka dalam bab ini akan diperlihatkan hasil penelitian baik secara deskriptif, univariat maupun bivariat.

6.1 Hasil Uji Coba Kuesioner

Seluruh perhitungan uji validitas item, analisis korelasi dan analisis realibilitas alat ukur digunakan program SPSS. Instrumen penelitian yang diujicobakan adalah skala kondisi pekerjaan, dan skala gejala-gejala stres yang diberikan kepada 368 orang karyawan. Uji coba dilakukan pada tanggal 20 Mei 2008.

6.1.1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Skala Kondisi Pekerjaan

Uji analisa item adalah kesahihan antara butir dengan faktor, tujuannya adalah untuk menguji apakah tiap item benar-benar telah mengungkapkan faktor yang ingin diselidiki. Uji analisis item skala karakteristik pekerjaan yang diberikan pada masing-masing subyek terdiri dari 80 item, maka diperoleh 50 item valid dan 30 item gugur dengan koefisien validitas berkisar antara 0,394 sampai 0,682 dengan $p < 0,05$.

Susunan item yang valid tersebut dicantumkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6.1

Hasil Blue Print Skala Kondisi Pekerjaan

No.	Faktor	Indikator	No. Item Favorable	No. Item Unfavorable	Jumlah
1.	Intrinsik Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Orang/Lingkungan dan Kepuasan Kerja • Perlengkapan dan Peralatan • <i>Shift</i> Kerja • Beban Kerja 	1, 60 2*, 59* 3*, 58 4, 57	21, 61 22*, 62 23*, 63 24, 64	11
2.	Peran Dalam Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidakjelasan peran • Konflik peran • Tanggung Jawab Individu • Keterbatasan Organisasi 	5*, 56* 6*, 55 7*, 54 8, 53	25*, 65 26, 66* 27*, 67 28, 68	9
3.	Sistem Pengembangan Karier	<ul style="list-style-type: none"> • Mudah/Sulitnya promosi kerja • Merasa kurang aman (status pekerjaan) • Ketidakjelasan masa depan pekerjaan 	9*, 52 10, 51* 11, 50	29*, 69* 30, 70 31, 71	12

		<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap gaji/bayaran 	12, 49	32, 72	
4.	Hubungan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Sejawat • Atasan • Bawahan • Dengan Departemen Lain 	13, 48 14, 47 15, 46 16*, 45*	33*, 73* 34*, 74* 35, 75* 36, 76	9
5.	Struktur dan Fungsi Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Konsultasi dan Komunikasi • Partisipasi dalam membuat keputusan • Keterbatasan berperilaku • Kebijakan departemen/perusahaan 	17*, 44 18, 43 19*, 42* 20, 41	37*, 77* 38*, 78* 39, 79 40, 80	9
Total			26	24	50

*Item Gugur

b. Uji Validitas Skala Gejala-gejala Stres Kerja

Uji analisa item adalah kesahihan antara butir dengan faktor, tujuannya adalah untuk menguji apakah tiap item benar-benar telah mengungkapkan faktor yang ingin diselidiki. Uji analisis item stres kerja terdiri dari 36 item dan diperoleh 24 item valid dan 12 item gugur dengan koefisien validitas berkisar antara 0,478

sampai dengan 0,729 dengan $p < 0,05$. Susunan item yang dinyatakan valid tersebut dicantumkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6.2
Hasil Blue Print Skala Gejala-gejala Stres Kerja

No.	Faktor	Indikator	No. Item Favorable	No. Item Unfavorable	Jumlah
1.	Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Sakit pada bagian kepala • Perasaan berdebar-debar (detak jantung lebih cepat) • Tekanan darah 	1, 27 2, 26* 3, 25*	10*, 28 11*, 29 12*, 30	7
2.	Psikis	<ul style="list-style-type: none"> • Kecemasan • Mudah marah/tesinggung • Kebosanan 	4, 24 5*, 23* 6, 22	13, 31 14, 32 15, 33	10
3.	Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Sulit tidur • Malas/kurang semangat • Sering tidak masuk (bolos) 	7, 21 8, 20 9, 19	16*, 34* 17*, 35* 18, 36*	7
Total			14	10	24

*Item Gugur

6.1.2. Uji Coba Reliabilitas Skala Kondisi Pekerjaan dan Gejala-gejala Stres Kerja

Untuk melakukan uji realibilitas dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Adapun dilakukan dengan uji realibilitas tersebut untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen mampu memberikan kepercayaan atau keajegan dan hasil pengukuran (Saifudin Azwar, 2004 : 4). Setelah dilakukan analisis realibilitas skala kondisi pekerjaan dan gejala-gejala stres, maka koefisien realibilitas yang diperoleh pada skala kondisi pekerjaan adalah sebesar $\alpha = 0,645$ dan untuk skala gejala-gejala stres kerja adalah sebesar $\alpha = 0,880$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen skala kondisi pekerjaan dan gejala-gejala stres kerja memiliki realibilitas yang baik sehingga layak digunakan dalam penelitian.

6.1.3 Uji normalitas skala gejala-gejala stres kerja dengan kondisi pekerjaan

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji normalitas skala gejala-gejala stres kerja dengan kondisi pekerjaan dilakukan dengan mengacu kepada uji kolmogorov smirnov. Uji kolmogorov smirnov merupakan uji normalitas yang sangat sensitif dengan jumlah sampel, maksudnya untuk jumlah sampel yang besar uji kolmogorov smirnov cenderung menghasilkan uji yang signifikan. Karena jumlah sampel dari penelitian ini lebih dari 100 (368 sampel), maka uji kolmogorov smirnov merupakan uji normalitas yang cocok digunakan.

Nilai normalitas skala stres kerja dengan kondisi pekerjaan berdasarkan tabel kolmogorov smirnov adalah 0,000 dan juga berdasarkan tabel shapiro wilk adalah 0,003. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi tidak normal,

dikarenakan nilai angka dari kedua standar uji normalitas baik kolmogorov smirnov dan shapiro wilk menunjukkan angka lebih kecil dari p-value (0,05).

Berdasarkan uji normalitas, kondisi pekerjaan berdistribusi tidak normal dengan nilai p adalah 0,000. Berdasarkan rumus asumsi model disrtibusi tidak normal berikut ini (Kuncono , 2005 : 93) akan dikategorikan tingkat karakteristik pekerjaan, sebagai berikut :

$$\mu - t\left(\frac{\alpha}{2}, n - 1\right)\left(\frac{S}{\sqrt{n}}\right) < x < \mu + t\left(\frac{\alpha}{2}, n - 1\right)\left(\frac{S}{\sqrt{n}}\right)$$

Dengan : $\mu = \text{Mean Teoritis}$

$$t\left(\frac{\alpha}{2}, n - 1\right) = t \text{ tabel pada taraf sig. } 0,025 \text{ dan db } n - 1$$

S = Standar deviasi

n = Jumlah subyek

x = Skor

Sehingga dengan menggunakan rumus diatas diperoleh

$$125 - (1,98) (4,568/\sqrt{368}) < x < 125 + (1,98) (4,568/\sqrt{368})$$

$$125 - (1,98) (0,24) < x < 125 + (1,98) (0,24)$$

$$124,525 < x < 125,475$$

berusia antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 220 responden (paling banyak); jumlah responden yang berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 78 responden; jumlah responden yang berusia antara 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 35 responden; sedangkan jumlah responden yang berusia lebih dari 51 tahun yaitu sebanyak 4 responden.

6.2.2 Tingkat Pendidikan

Dari 368 sampel yang diambil melalui kuesioner, maka jumlah responden yang tamat SMA atau sederajat yaitu sebanyak 264 responden; jumlah responden yang tamat program Diploma yaitu sebanyak 74 responden; sedangkan jumlah responden yang tamat Universitas yaitu sebanyak 30 responden.

6.2.3. Masa Kerja

Dilihat dari karakteristik masa kerja maka yang paling banyak adalah para pekerja yang memiliki masa kerja antara 0 – <5 tahun yaitu sebanyak 263 orang responden, untuk para pekerja yang memiliki masa kerja antara 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 52 orang responden, sedangkan para pekerja yang memiliki masa kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 53 orang responden.

6.3. Analisis per *item* variabel

6.3.1. Gejala stres fisik

Untuk gejala stres fisik ada 3 *item* yang ditanyakan meliputi: (1) Sakit kepala; (2) Kecepatan denyut jantung; (3) Tekanan darah meningkat. Setiap item terdiri dari empat pernyataan, dua pernyataan bersifat mendukung dan dua

pernyataan bersifat tidak mendukung. Dengan setiap jawaban merupakan sikap subjektif dari responden terhadap apa yang dirasakan.

Dari *item* pernyataan mengenai sakit pada bagian kepala, ada 252 (68,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka terkadang berhenti bekerja karena kepala mereka terasa pusing secara tiba-tiba. Kemudian sebanyak 384 (94,6 %) responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak pernah merasa sakit kepala walaupun mengerjakan pekerjaan yang begitu banyak. Lalu sebanyak 252 (68,5 %) responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka sering mengalami sakit kepala yang berkepanjangan. Dan ada sebanyak 309 (84 %) responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka jarang merasakan sakit kepala ketika mengerjakan pekerjaan yang berat.

Dari *item* pernyataan mengenai kecepatan denyut jantung, ada sebanyak 252 (68,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa detak jantung mereka seperti orang yang sedang berlari ketika atasannya menyuruh menyelesaikan tugas dengan segera. Kemudian sebanyak 265 (72 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak merasa "dag-dig-dug" jika terjadi masalah dalam pekerjaan. Lalu sebanyak 324 (88 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa detak jantung mereka terasa terpacu ketika mereka melakukan kesalahan dalam bekerja. Dan ada sebanyak 309 (84 %) responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak pernah merasa bermasalah dengan jantung walaupun dalam keadaan kaget.

Sedangkan untuk *item* tekanan darah yang meningkat, sebanyak 252 (68,5 %) responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa leher mereka sering terasa kaku karena tekanan darah yang meningkat. Kemudian sebanyak 308 (83,7 %) responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa tekanan darah mereka cenderung stabil. Lalu ada sebanyak 265 (72 %) yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa tekanan darah mereka meningkat ketika ada masalah dengan rekan kerja. Dan ada sebanyak 309 (84 %) responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa tekanan darah mereka bekerja dengan normal walaupun mereka harus menyelesaikan pekerjaan yang berisiko.

6.3.2. Gejala stres psikis

Untuk gejala stres psikis ada 3 *item* yang ditanyakan meliputi: (1) Kecemasan ; (2) Mudah marah; (3) Kebosanan. Setiap item terdiri dari empat pernyataan, dua pernyataan bersifat mendukung dan dua pernyataan bersifat tidak mendukung. Dengan setiap jawaban merupakan sikap subjektif dari responden terhadap apa yang dirasakan.

Dari *item* pernyataan mengenai kecemasan, ada sebanyak 252 (68,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka mudah sekali merasa cemas akan sesuatu hal. Kemudian sebanyak 308 (83,7 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka tetap terlihat gembira (senang) walaupun merasa sibuk dengan pekerjaannya. Lalu ada sebanyak 252 (68,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa khawatir dengan kedatangan orang baru di departemen mereka. Dan ada sebanyak 309 (84 %) responden yang menyatakan setuju dengan

pernyataan bahwa mereka merasa tetap tenang walaupun mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

Dari item pernyataan mengenai mudah marah (tersinggung), ada sebanyak 265 (72 %) responden yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka terkadang ingin segera meninggalkan tempat kerja jika merasa sedang marah. Kemudian sebanyak 308 (83,7 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka berusaha untuk tenang walaupun dalam keadaan marah. Lalu sebanyak 266 (72,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa mudah tersinggung dengan kritik yang terjadi pada pekerjaan mereka. Dan ada sebanyak 309 (84 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa tuntutan pekerjaan tidak membuat mereka merasa lekas marah.

Sedangkan untuk *item* pernyataan kebosanan, ada sebanyak 309 (84 %) responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan bersifat monoton. Kemudian sebanyak 303 (82,3 %) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka senang dengan rutinitas pekerjaan mereka. Lalu sebanyak 309 (84 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa bosan dalam melakukan pekerjaan karena kurang variasi. Dan ada sebanyak 303 (82,3 %) responden yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka menyukai rutinitas pekerjaan mereka.

6.3.3. Gejala stres perilaku

Untuk gejala stres perilaku ada 3 *item* yang ditanyakan meliputi: (1) Sulit tidur; (2) Kurang semangat; (3) Sering mangkir (bolos). Setiap item terdiri dari

empat pernyataan, dua pernyataan bersifat mendukung dan dua pernyataan bersifat tidak mendukung. Dengan setiap jawaban merupakan sikap subjektif dari responden terhadap apa yang dirasakan.

Dari *item* pernyataan mengenai sulit tidur, ada sebanyak 320 (87 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa terkadang mereka merasa sulit tidur setelah pulang bekerja. Kemudian sebanyak 206 (56 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki waktu tidur yang cukup setelah bekerja. Lalu sebanyak 320 (87 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka seperti mengidap isomnia (sulit tidur), karena tidak teraturnya jam tidur mereka. Dan ada sebanyak 206 (56 %) responden yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka mendapat waktu istirahat yang cukup setelah pulang kerja.

6.3.4. Faktor Intrinsik Pekerjaan

Untuk faktor intrinsik pekerjaan ada 4 *item* yang ditanyakan meliputi: (1) kesesuaian dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja; (2) Perlengkapan dan peralatan kerja; (3) *Shift* kerja; (4) Beban kerja. Setiap item terdiri dari empat pernyataan, dua pernyataan bersifat mendukung dan dua pernyataan bersifat tidak mendukung. Dengan setiap jawaban merupakan sikap subjektif dari responden terhadap apa yang dirasakan.

Dari pernyataan mengenai kesesuaian dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terlihat bahwa sebanyak 314 (85,3 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka cocok dengan lingkungan tempat mereka bekerja

dan orang-orang yang ada dilingkungan pekerjaan mereka. Kemudian sebanyak 354 (96,2 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa kondisi lingkungan dan pekerjaan mereka membuat mereka merasa tidak nyaman. Lalu sebanyak 314 (85,3 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka senang dengan lingkungan kerja mereka dan orang-orang yang bekerja di lingkungan kerja mereka. Dan ada 354 (96,2 %) responden yang menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak puas dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan mereka.

Dari *item* pernyataan mengenai peralatan dan perlengkapan kerja, sebanyak 100 % menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa sangat terbantu dengan peralatan kerja yang digunakan. Kemudian seluruh responden (100 %) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa peralatan kerja yang mereka gunakan terlalu sulit sehingga mengganggu pekerjaan mereka. Lalu seluruh responden (100 %) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan menyediakan alat bantu dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Dan sebanyak 228 (62 %) responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka membutuhkan pelatihan khusus dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan pekerjaan mereka.

Dari *item* pernyataan mengenai pembagian waktu (*shift*) kerja, sebanyak 288 (78,3 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa nyaman dengan *shift* kerja yang diberlakukan oleh perusahaan. Kemudian sebanyak 290 (78,8 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak puas dengan *shift* kerja yang diberlakukan oleh perusahaan. Lalu sebanyak 327 (88,9 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa *shift* kerja

mereka sangat fleksibel sehingga membuat mereka merasa nyaman. Dan sebanyak 199 (54,1 %) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa waktu kerja mereka lebih dari 8 jam/hari.

Dari *item* pernyataan mengenai beban kerja, sebanyak 322 (87,5 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa senang dengan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Kemudian sebanyak 327 (88,9 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa beban kerja yang mereka lakukan sehari-hari berlebihan dan membuat mereka mudah lelah. Lalu sebanyak 322 (87,5 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka dibebankan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian mereka. Dan sebanyak 327 (88,9 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka dibebankan pekerjaan yang mereka tidak mampu.

6.3.5. Peran Dalam Organisasi

Untuk faktor peran dalam organisasi ada 4 *item* yang ditanyakan meliputi: (1) Ambiguitas peran; (2) Konflik peran; (3) Tanggung jawab terhadap orang lain; (4) Batasan organisasi/perusahaan. Setiap item terdiri dari empat pernyataan, dua pernyataan bersifat mendukung dan dua pernyataan bersifat tidak mendukung. Dengan setiap jawaban merupakan sikap subjektif dari responden terhadap apa yang dirasakan.

Dari *item* pernyataan mengenai ketidakjelasan (ambiguitas) peran, sebanyak 100 % responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki peran yang penting dalam pekerjaannya. Kemudian sebanyak 339 (92,1 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa nyaman dengan peran yang mereka dapatkan.

menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa tidak memiliki peran apapun di dalam perusahaan. Lalu sebanyak 285 (77,4 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka bersedia membantu perusahaan karena mereka merasa memiliki peran yang penting dalam perusahaan. Dan sebanyak 315 (85,6 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka mendapatkan informasi dan perintah yang jelas dari atasan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Dari *item* pernyataan mengenai konflik peran, sebanyak 100 % responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa senang dibebankan pekerjaan di luar pekerjaan mereka sehari-hari. Kemudian sebanyak 350 (95,1 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa lelah jika dibebankan pekerjaan di luar bidang pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan. Lalu sebanyak 303 (82,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka bersedia dibebankan pekerjaan di luar pekerjaan mereka dalam usaha untuk membantu perusahaan. Dan sebanyak 350 (95,1 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan kurang menghargai hasil pekerjaan mereka.

Dari *item* pernyataan mengenai tanggung jawab terhadap orang lain, sebanyak 100 % responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka bertanggung jawab besar terhadap pekerjaan mereka. Kemudian sebanyak 100 % responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa tanggung jawab mereka terhadap perusahaan terlalu berlebihan. Lalu sebanyak 307 (83,4 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa memajukan perusahaan

adalah tanggung jawab mereka. Dan sebanyak 303 (82,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka berkorban terlalu banyak untuk pekerjaan mereka.

Sedangkan dari *item* pernyataan mengenai batasan organisasi/perusahaan, sebanyak 307 (83,4 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan mendukung mereka dalam melakukan pekerjaan. Kemudian sebanyak 340 (92,4 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan membatasi mereka dalam bekerja. Lalu sebanyak 303 (82,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa keterbatasan perusahaan membuat motivasi kerja menjadi lebih meningkat untuk membantu perusahaan. Dan sebanyak 340 (92,4 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa kepentingan perusahaan tidak sesuai dengan kepentingan mereka.

6.3.6. Perkembangan Karir

Untuk faktor perkembangan karir ada 4 *item* yang ditanyakan meliputi: (1) Promosi jabatan (lebih/kurang); (2) Keamanan (status) pekerjaan ; (3) Ketidakjelasan masa depan pekerjaan; (4) Kepuasan terhadap gaji/upah. Setiap item terdiri dari empat pernyataan, dua pernyataan bersifat mendukung dan dua pernyataan bersifat tidak mendukung. Dengan setiap jawaban merupakan sikap subjektif dari responden terhadap apa yang dirasakan.

Dari *item* pernyataan mengenai promosi jabatan (lebih/kurang), sebanyak 303 (82,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa kesempatan naik jabatan di tempat mereka bekerja sangat mudah. Kemudian sebanyak 341 (92,7

%) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan tidak jelas dalam melakukan kenaikan jabatan (promosi). Lalu sebanyak 283 (76,9 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa promosi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja mereka masing-masing. Dan sebanyak 341 (92,7 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka jarang mendapatkan penghargaan jika hasil kerja mereka baik.

Dari *item* pernyataan mengenai kemanan (status) pekerjaan, sebanyak 283 (76,9 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa aman dengan status kepegawaian mereka sekarang. Kemudian sebanyak 336 (91,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa status kepegawaian yang tidak jelas membuat mereka malas dalam bekerja. Lalu sebanyak 303 (82,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa status pekerjaan mereka sekarang membuat motivasi kerja mereka menjadi lebih tinggi. Dan sebanyak 337 (91,6 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan karena masalah status kepegawaian.

Dari *item* pernyataan mengenai ketidakjelasan masa depan pekerjaan, sebanyak 311 (84,5 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan mereka memiliki masa depan yang jelas. Kemudian sebanyak 337 (91,6 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan membuat saya malas dalam bekerja. Lalu sebanyak 311 (84,5 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa masa depan pekerjaan mereka membuat mereka merasa tertantang dalam menjalankan

pekerjaan. Dan sebanyak 336 (91,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka malas untuk memikirkan masa depan pekerjaan mereka.

Sedangkan untuk *item* pernyataan mengenai kepuasan terhadap gaji/upah, sebanyak 285 (77,4 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa puas dengan gaji/upah yang mereka terima. Kemudian sebanyak 346 (94 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa gaji/upah yang mereka terima tidak sesuai dengan hasil kerja mereka. Lalu sebanyak 285 (77,4 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa gaji yang mereka terima dirasa sudah cukup. Dan sebanyak 346 (94 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan.

6.3.7. Hubungan Sosial

Untuk faktor hubungan sosial dalam pekerjaan ada 4 *item* yang ditanyakan meliputi: (1) Teman sekerja; (2) Atasan ; (3) Bawahan; (4) Teman dari departemen lain. Setiap item terdiri dari empat pernyataan, dua pernyataan bersifat mendukung dan dua pernyataan bersifat tidak mendukung. Dengan setiap jawaban merupakan sikap subjektif dari responden terhadap apa yang dirasakan.

Dari *item* pernyataan mengenai teman sekerja, sebanyak 228 (62 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa teman sekerja sangat membantu dalam melaksanakan pekerjaan, Kemudian sebanyak 143 (38,9 %) responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa rekan kerja tidak pernah membantu dalam melaksanakan pekerjaan. Lalu sebanyak 228 (62 %)

responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa rekan kerja memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaan. Dan seluruh responden (100 %) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa diantara para pekerja memiliki konflik dengan rekan sekerjanya.

Dari *item* pernyataan mengenai atasan, sebanyak 327 (88,9 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa supervisor (GL) membantu mereka dalam mengatasi kesulitan pada saat bekerja. Kemudian sebanyak 337 (91,6 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka harus menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari atasan (GL). Lalu sebanyak 295 (80,2 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa puas dengan hasil kerja mereka. Dan sebanyak 100 % responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki konflik dengan atasan (GL).

Dari *item* pernyataan mengenai bawahan, sebanyak 345 (93,8 %) responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka sangat dengan adanya bawahan dalam melakukan pekerjaan mereka. Kemudian sebanyak 345 (93,8 %) responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka merasa tidak senang jika ada bawahan yang melakukan pekerjaan mereka. Lalu sebanyak 345 (93,8 %) responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa bawahan mereka memiliki inisiatif lebih dalam melakukan pekerjaan mereka. Dan sebanyak 100 % responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki konflik dengan bawahan.

Sedangkan dari *item* pernyataan mengenai rekan dari departemen lain, sebanyak 347 (94,3 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa

pekerja dari departemen lain mendukung mereka dalam melakukan pekerjaan. Kemudian sebanyak 287 (78 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak terlalu mengenal karyawan dari departemen lain. Lalu sebanyak 303 (82,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka mengenal pekerja dari departemen lain yang membantu mereka dalam bekerja. Dan sebanyak 287 (78 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan membuat mereka sulit berinteraksi dengan pekerja lain di luar departemen/bidangnya.

6.3.8. Struktur dan Iklim Organisasi

Untuk faktor struktur dan iklim organisasi ada 4 *item* yang ditanyakan meliputi: (1) Konsultasi/komunikasi dalam pekerjaan; (2) Partisipasi dalam pengambilan keputusan; (3) Pembatasan perilaku; (4) Kebijakan departemen/perusahaan. Setiap item terdiri dari empat pernyataan, dua pernyataan bersifat mendukung dan dua pernyataan bersifat tidak mendukung. Dengan setiap jawaban merupakan sikap subjektif dari responden terhadap apa yang dirasakan.

Dari item pernyataan mengenai konsultasi/komunikasi dalam pekerjaan, sebanyak 100 % responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa komunikasi yang terjadi selama bekerja berjalan dengan baik. Kemudian sebanyak 303 (82,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan kurang mengkomunikasikan hasil pekerjaan kepada mereka. Lalu sebanyak 326 (88,6 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa keputusan yang diambil perusahaan tidak dikomunikasikan terlebih dahulu. Dan sebanyak 303 (82,3 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak

mendapat dukungan (dalam hal komunikasi) dari orang lain pada saat mereka bekerja.

Dari *item* pernyataan mengenai partisipasi dalam pengambilan keputusan, sebanyak 326 (88,6 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan melibatkan mereka dalam mengambil keputusan. Kemudian sebanyak 309 (84 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa keputusan perusahaan tidak memihak kepada mereka. Lalu sebanyak 326 (88,6 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa keputusan yang diambil perusahaan sesuai dengan aspirasi mereka. Dan sebanyak 309 (84 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa sistem birokrasi di perusahaan terlalu rumit.

Dari *item* pernyataan mengenai pembatasan perilaku oleh perusahaan, sebanyak 345 (93,8 %) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan tidak membatasi mereka dalam berperilaku. Kemudian 324 (88 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa perilaku mereka dibatasi oleh kebijakan perusahaan. Lalu sebanyak 229 (62,2 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa perilaku mereka telah sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh perusahaan. Dan sebanyak 324 (88 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan membatasi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Sedangkan untuk *item* pernyataan mengenai kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan atau departemen, sebanyak 324 (88 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa kebijakan perusahaan mendukung mereka dalam

melakukan pekerjaan. Kemudian sebanyak 326 (88,6 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan membuat pekerjaan mereka menjadi lebih sulit. Lalu sebanyak 318 (86,4 %) responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa kebijakan perusahaan sangat mewakili keinginan mereka dalam bekerja. Dan sebanyak 326 (88,6 %) responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa iklim dan struktur organisasi tidak mendukung mereka dalam bekerja.

6.4. Pengkategorian variabel independen

6.4.1. Faktor Intrinsik Pekerjaan

Hasil ukur dari variabel faktor intrinsik pekerjaan dikelompokkan menjadi 2, yaitu kategori tinggi dan kategori yang rendah. Apabila pekerja memiliki skor \leq nilai median data, maka dikategorikan tinggi & apabila pekerja memiliki skor $>$ nilai median data, maka dikategorikan rendah.

Dilihat dari kategori faktor intrinsik pekerjaan, maka yang merasa memiliki intrinsik pekerjaannya rendah yaitu sebanyak 280 orang (76.1 %), sedangkan para pekerja merasa memiliki intrinsik pekerjaannya tinggi yaitu sebanyak 88 orang (23.9 %).

Dari 368 sampel yang diambil melalui kuesioner, maka para perkerja yang memiliki faktor insinsik pekerjaan yang tinggi dan rendah (dengan melihat nilai median sebesar 23) adalah sebagai berikut :

Tabel 6.4.1.

Persentase dan jumlah responden menurut faktor intrinsik pekerjaan di PT. "X"
Jobsite "Y" tahun 2008.

Kategori Faktor	Jumlah	Persentase
Intrinsik Pekerjaan		
≤ 23 (rendah)	280	76.1
> 23 (tinggi)	88	23.9
Total	368	100

6.4.2. Faktor Pengembangan Karir

Hasil ukur dari variabel faktor pengembangan karir dikelompokkan menjadi 2, yaitu kategori tinggi dan kategori yang rendah. Apabila pekerja memiliki skor \leq nilai median data, maka dikategorikan tinggi & apabila pekerja memiliki skor $>$ nilai median data, maka dikategorikan rendah.

Dilihat dari kategori faktor pengembangan karir, maka yang merasa memiliki perkembangan karir dalam pekerjaannya rendah yaitu sebanyak 229 orang (66.2 %), sedangkan para pekerja merasa memiliki perkembangan karir dalam pekerjaannya tinggi yaitu sebanyak 139 orang (37.8 %).

Dari 368 sampel yang diambil melalui kuesioner, maka para pekerja yang memiliki perkembangan karir yang tinggi dan rendah (dengan melihat nilai median sebesar 21) adalah sebagai berikut :

Tabel 6.4.2.

Persentase dan jumlah responden menurut faktor perkembangan karir di PT. "X"
Jobsite "Y" tahun 2008.

Kategori Faktor Pengembangan Karir	Jumlah	Persentase
≤ 21 (rendah)	229	62.2
> 21 (tinggi)	139	37.8
Total	368	100

6.4.3. Faktor Hubungan Sosial (Kerja)

Hasil ukur dari variabel faktor hubungan kerja dikelompokkan menjadi 2, yaitu kategori tinggi dan karegori yang rendah. Apabila pekerja memiliki skor \leq nilai median data, maka dikategorikan tinggi & apabila pekerja memiliki skor $>$ nilai median data, maka dikategorikan rendah.

Dilihat dari kategori faktor hubungan kerja, maka yang merasa memiliki hubungan kerja pada pekerjaannya rendah yaitu sebanyak 190 orang (51.6 %), sedangkan para pekerja merasa memiliki hubungan kerja pada pekerjaannya tinggi yaitu sebanyak 178 orang (48.4 %).

Dari 368 sampel yang diambil melalui kuesioner, maka para perkerja yang memiliki hubungan kera yang tinggi dan rendah (dengan melihat nilai median sebesar 23) adalah sebagai berikut :

Tabel 6.4.3.
 Persentase dan jumlah responden menurut faktor hubungan sosial (kerja) di PT. "X"
 Jobsite "Y" tahun 2008.

Kategori Faktor Hubungan Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 23 (rendah)	190	51.6
> 23 (tinggi)	178	48.4
Total	368	100

6.4.4. Faktor Peran Dalam Organisasi

Hasil ukur dari variabel faktor peran dalam organisasi dikelompokkan menjadi 2, yaitu kategori tinggi dan karegori yang rendah. Apabila pekerja memiliki skor \leq nilai median data, maka dikategorikan tinggi & apabila pekerja memiliki skor $>$ nilai median data, maka dikategorikan rendah.

Dilihat dari kategori faktor peran dalam organisasi, maka yang merasa memiliki peran dalam organisasi pada pekerjaannya rendah yaitu sebanyak 265 orang (72 %), sedangkan para pekerja merasa memiliki peran dalam organisasipada pekerjaannya tinggi yaitu sebanyak 103 orang (28 %).

Dari 368 sampel yang diambil melalui kuesioner, maka para perkerja yang memiliki peran dalam organisasi yang tinggi dan rendah (dengan melihat nilai median sebesar 23) adalah sebagai berikut :

Tabel 6.4.4.
 Persentase dan jumlah responden menurut faktor peran dalam organisasi di PT. "X"
 Jobsite "Y" tahun 2008.

Kategori Faktor Peran Dalam Organisasi	Jumlah	Persentase
≤ 23 (rendah)	265	72
> 23 (tinggi)	103	28
Total	368	100

6.4.5. Faktor Iklim dan Struktur Organisasi

Hasil ukur dari variabel faktor iklim dan struktur organisasi dikelompokkan menjadi 2, yaitu kategori tinggi dan karegori yang rendah. Apabila pekerja memiliki skor \leq nilai median data, maka dikategorikan tinggi & apabila pekerja memiliki skor $>$ nilai median data, maka dikategorikan rendah.

Dilihat dari kategori faktor iklim dan struktur organisasi, maka yang merasa memilik iklim dan struktur organisasi pada pekerjaannya rendah yaitu sebanyak 342 orang (88 %), sedangkan para pekerja merasa memiliki iklim dan struktur organisasi pada pekerjaannya tinggi yaitu sebanyak 44 orang (12 %).

Dari 368 sampel yang diambil melalui kuesioner, maka para perkerja yang memiliki iklim dan struktur organisasi yang tinggi dan rendah (dengan melihat nilai median sebesar 22) adalah sebagai berikut :

Tabel 6.4.5.

Persentase dan jumlah responden menurut faktor iklim dan struktur organisasi di PT. "X" Jobsite "Y" tahun 2008.

Kategori Faktor Iklim & Struktur Organisasi	Jumlah	Persentase
≤ 22 (rendah)	342	88
> 22 (tinggi)	44	12
Total	368	100

6.4.6. Faktor Kondisi Pekerjaan (Secara Keseluruhan)

Dilihat dari kategori kondisi pekerjaan, maka yang merasa memiliki kondisi pekerjaannya rendah yaitu sebanyak 183 orang (49,7 %), sedangkan para pekerja merasa memiliki kondisi pekerjaannya tinggi yaitu sebanyak 185 orang (50,3 %).

Dari 368 sampel yang diambil melalui kuesioner, maka para pekerja yang memiliki kondisi pekerjaan yang tinggi dan rendah (dengan melihat nilai mean sebesar 125) adalah sebagai berikut :

Tabel 6.4.6.

Persentase dan jumlah responden menurut kategori kondisi pekerjaan di PT. "X"
Jobsite "Y" tahun 2008.

Kategori Kondisi Pekerjaan	Jumlah	Persentase
≤ 125 (rendah)	183	49.7
> 125 (tinggi)	185	50.3
Total	368	100

6.4.7. Gejala Stres Kerja

Dilihat dari kategori gejala stres pekerjaan, maka yang merasa mengalami stres kerja rendah yaitu sebanyak 271 orang (74,5 %), sedangkan para pekerja merasa mengalami stres kerja tinggi yaitu sebanyak 93 orang (25,5 %).

Dari 368 sampel yang diambil melalui kuesioner, maka para perkerja yang merasa stres dengan pekerjaannya (dengan melihat nilai mean sebesar 50) adalah sebagai berikut :

Tabel 6.4.7.

Persentase dan jumlah responden menurut kategori gejala-gejala stres di PT. "X"
Jobsite "Y" tahun 2008.

Kategori Gejala-gejala Stres	Jumlah	Persentase
≤ 69 (rendah)	271	74,5
> 69 (tinggi)	93	25,5
Total	368	100

6.5. Hasil Analisis Data Bivariat

6.5.1. Faktor Intrinsik Pekerjaan dengan Kategori Stres

Hasil analisis hubungan antara gejala stres kerja dengan faktor intrinsik pekerjaan diperoleh bahwa ada sebanyak 23 (26,1 %) pekerja yang mengalami stres kerja tinggi memiliki faktor intrinsik pekerjaan yang tinggi pula. Sedangkan para pekerja yang mengalami stres kerja yang tinggi, ada sebanyak 70 (25 %) yang memiliki faktor intrinsik pekerjaan yang rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,942$, maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi antara stres yang dialami oleh para pekerja dengan faktor karakteristik pekerjaan yang tinggi dan stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan faktor intrinsik pekerjaan yang rendah. Kesimpulannya tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor intrinsik pekerjaan (**H_0 diterima**).

Dari hasil analisis data diperoleh pula nilai OR (odds ratio) adalah 1,062, artinya bahwa pekerja yang memiliki faktor intrinsik pekerjaan yang rendah memiliki peluang 1,062 kali lebih rendah untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang memiliki faktor intrinsik pekerjaan yang tinggi.

Tabel 6.5.1.

Tabulasi silang menurut faktor intrinsik pekerjaan dengan kategori stres di PT. "X"
Jobsite "Y" tahun 2008.

Faktor Intrinsik Pekerjaan	Kategori Stres				Total		OR (95 % CI)	P- value
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	210	75	70	25	280	100	1,062	0,942
Tinggi	65	73,9	23	26,1	88	100	0,614-1,835	
Total	275	74,7	93	25,3	368	100		

6.5.2. Faktor Peran Dalam Organisasi dengan Kategori Stres

Hasil analisis hubungan antara gejala stres kerja dengan faktor peran dalam organisasi diperoleh bahwa ada sebanyak 49 (47,6 %) pekerja yang mengalami stres kerja tinggi memiliki faktor peran dalam organisasi yang tinggi pula. Sedangkan para

pekerja yang mengalami stres kerja yang tinggi, ada sebanyak 44 (16,6 %) yang memiliki faktor peran dalam organisasi yang rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,000$, maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi antara stres yang dialami oleh para pekerja dengan faktor peran dalam organisasi yang tinggi dan stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan faktor peran dalam organisasi yang rendah. Kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor peran dalam organisasi (**Ho ditolak**).

Dari hasil analisis data diperoleh pula nilai OR (odds ratio) adalah 4,558, artinya bahwa pekerja yang memiliki faktor peran dalam organisasi yang rendah memiliki peluang 4,558 kali lebih rendah untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang memiliki faktor peran dalam organisasi yang tinggi.

Tabel 6.5.2.

Tabulasi silang menurut faktor peran dalam organisasi dengan kategori stres di PT.

"X" Jobsite "Y" tahun 2008.

Faktor Peran Dalam Orranisasi	Kategori Stres				Total		OR (95 % CI)	P- value
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	221	83,4	44	16,6	265	100	4,558 2,753-7,546	0,000
Tinggi	54	52,4	49	47,6	103	100		
Total	275	74,7	93	25,3	368	100		

6.5.3. Faktor Perkembangan Karir dengan Kategori Stres

Hasil analisis hubungan antara gejala stres kerja dengan faktor perkembangan karir diperoleh bahwa ada sebanyak 36 (25,9 %) pekerja yang mengalami stres kerja tinggi memiliki faktor perkembangan karir yang tinggi pula. Sedangkan para pekerja yang mengalami stres kerja yang tinggi, ada sebanyak 57 (24,9 %) yang memiliki faktor perkembangan karir yang rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,927$, maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi antara stres yang dialami oleh para pekerja dengan faktor perkembangan karir yang tinggi dan stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan faktor perkembangan karir yang rendah. Kesimpulannya tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor perkembangan karir (**Ho diterima**).

Dari hasil analisis data diperoleh pula nilai OR (odds ratio) adalah 1,055, artinya bahwa pekerja yang memiliki faktor perkembangan karir yang rendah memiliki peluang 1,055 kali lebih rendah untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang memiliki faktor perkembangan karir yang tinggi.

Tabel 6.5.3.

Tabulasi silang menurut faktor perkembangan karir dengan kategori stres di PT. "X"
Jobsite "Y" tahun 2008.

Faktor Perkembangan Karir	Kategori Stres				Total		OR (95 % CI)	P- value
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	172	75,1	57	24,9	229	100	1,055	0,927
Tinggi	103	74,1	36	25,9	139	100	0,650-1,710	
Total	275	74,7	93	25,3	368	100		

6.5.4. Faktor Hubungan Kerja dengan Kategori Stres

Hasil analisis hubungan antara gejala stres kerja dengan faktor hubungan kerja diperoleh bahwa ada sebanyak 35 (19,7 %) pekerja yang mengalami stres kerja tinggi memiliki faktor hubungan kerja yang tinggi pula. Sedangkan para pekerja yang mengalami stres kerja yang tinggi, ada sebanyak 58 (30,5 %) yang memiliki faktor hubungan kerja yang rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,023$, maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi antara stres yang dialami oleh para pekerja dengan faktor hubungan kerja yang tinggi dan stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan

faktor hubungan kerja yang rendah. Kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor hubungan kerja (**H₀ ditolak**).

Dari hasil analisis data diperoleh pula nilai OR (odds ratio) adalah 0,557, artinya bahwa pekerja yang memiliki faktor hubungan kerja yang rendah memiliki peluang 0,557 kali lebih rendah untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang memiliki faktor hubungan kerja yang tinggi.

Tabel 6.5.4.

Tabulasi silang menurut faktor Hubungan Sosial (Kerja) dengan kategori stres di PT. "X" Jobsite "Y" tahun 2008.

Faktor Hubungan Sosial (Kerja)	Kategori Stres				Total		OR (95 % CI)	P- value
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	132	69,5	58	30,5	190	100	0,557	0,023
Tinggi	143	80,3	35	19,7	178	100	0,344- 0,902	
Total	275	74,7	93	25,3	368	100		

6.5.5. Faktor Struktur dan Iklim Organisasi dengan Kategori Stres

Hasil analisis hubungan antara gejala stres kerja dengan faktor struktur dan iklim organisasi diperoleh bahwa ada sebanyak 21 (47,7 %) pekerja yang mengalami

stres kerja tinggi memiliki faktor struktur dan iklim organisasi yang tinggi pula. Sedangkan para pekerja yang mengalami stres kerja yang tinggi, ada sebanyak 72 (22,2 %) yang memiliki faktor struktur dan iklim organisasi yang rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,001$, maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi antara stres yang dialami oleh para pekerja dengan faktor struktur dan iklim organisasi yang tinggi dan stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan faktor struktur dan iklim organisasi yang rendah. Kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor struktur dan iklim organisasi (**Ho ditolak**).

Dari hasil analisis data diperoleh pula nilai OR (odds ratio) adalah 3,196, artinya bahwa pekerja yang memiliki faktor struktur dan iklim organisasi yang rendah memiliki peluang 3,196 kali lebih rendah untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan pekerja yang memiliki faktor struktur dan iklim organisasi yang tinggi.

Tabel 6.5.5.

Tabulasi silang menurut faktor iklim dan struktur organisasi dengan kategori stres di PT. "X" Jobsite "Y" tahun 2008.

Faktor Struktur dan Iklim Organisasi	Kategori Stres				Total		OR (95 % CI)	P- value
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	252	77,8	72	22,2	324	100	3,196 1,673- 6,103	0,001
Tinggi	23	52,3	21	47,7	44	100		
Total	275	74,7	93	25,3	368	100		

BAB 7

PEMBAHASAN

Dengan melihat hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan terjadinya stres kerja pada pekerja pertambangan batu bara di PT."X" Jobsite "Y", mengindikasikan bahwa faktor dari kondisi pekerjaan yang tinggi kemudian tuntutan akan pekerjaan itu sendiri tidak membuat para pekerja merasa stres.

Stres yang mereka alami bukan berasal dari kondisi pekerjaan tetapi lebih cenderung diluar konteks pekerjaan itu sendiri, seperti lingkungan tempat bekerja yang terisolir kemudian masalah pergaulan sosial dengan masyarakat setempat yang kurang, belum lagi ditambah masalah pelayanan bagi pekerja yang dirasa belum maksimal dalam hal kenyamanan setelah bekerja.

Namun fokus dari penelitian ini adalah mencoba untuk melihat adakah hubungan antara kondisi pekerjaan dengan terjadinya stres kerja. Pembahasan mengenai sebab mengapa kondisi pekerjaan tidak membuat para pekerja merasa stres dan bagaimana hubungan antara variabel-variabel karakteristik pekerjaan dengan tingkat stres yang terjadi pada para pekerja serta dengan keterbatasan yang dimiliki akan dibahas dalam bab ini.

7.1. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik melalui pendekatan kuantitatif mengenai persepsi pekerja berkaitan dengan gejala-gejala stres dengan kondisi pekerjaan yang dialami oleh para pekerja pertambangan PT. PT."X" Jobsite "Y". Pengumpulan data dari penelitian ini adalah dengan mengambil data primer menggunakan alat ukur (kuesioner), observasi kondisi lapangan, dan untuk mengetahui bagaimana persepsi para pekerja apakah kondisi pekerjaan mereka menyebabkan stres atau tidak, atau mungkin ada faktor lain yang membuat mereka stres.

Karena banyaknya variabel yang harus diteliti, maka penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu :

1. Tidak menggunakan *sampling frame*, karena penelitian ini mengacu pada kebutuhan sampel hanya berdasarkan tabel krejcie sehingga tidak diperlukan perhitungan yang rumit. Proporsi sampel per departemen dimaksudkan untuk mengambil sampel secara representatif agar dapat mengeneralisasi hasil dari penelitian.
2. Kuesioner yang dibuat tidak berdasarkan kuesioner baku dari C.L Cooper, hanya mengacu pada teorinya saja yang diambil. Dalam mengumpulkan data, kuesioner dibuat sendiri berdasarkan teori tersebut sehingga kuesioner tersebut belum digunakan dimana pun.
3. Pengukuran stres kerja dengan menggunakan *self report measurement*, dimana kategori stres tergantung dari penilaian (persepsi) dari responden itu sendiri sehingga tidak bisa disamaratakan.

4. Adanya bias dalam hal pengumpulan data, hal ini dapat terjadi karena pada saat penyerahan kuesioner dilakukan pada saat setelah jam kerja selesai tepatnya pada saat para pekerja sudah sampai ke tempat istirahat (mess). Jadi bias dapat terjadi dikarenakan pada saat mengisi kuesioner tersebut, pekerja tidak sedang bekerja sehingga melainkan diluar jam kerja.
5. Bias dapat terjadi pula pada saat penyerahan kuesioner. Hal ini dikarenakan pada saat menyerahkan kuesioner dilakukan ke setiap kamar. Dalam satu kamar terdapat dua orang penghuni sehingga mungkin saja pada saat penghuni yang satu ada di kamar, penghuni lainnya tidak ada. Hal itu terjadi dikarenakan program shift kerja yang diterima oleh setiap pekerja itu berberda beda. Terkadang dalam satu kamar ada penghuninya, walaupun hanya satu orang, ataupun terkadang kedua-dua penghuninya tidak ada karena masuk pada shift kerja yang sama.
6. Bias juga terjadi pada saat pengisian jawaban kuesioner. Hal ini dikarenakan dalam satu ruang kamar penghuninya lebih dari dua, sehingga mungkin saja yang mengisi kuesioner tersebut adalah orang yang sama.
7. Mengingat keterbatasan biaya, peneliti tidak melakukan pemeriksaan secara medis (medical check-up), untuk mengetahui perubahan fisik-fisiologis dan biokimia tubuh.

7.2. Karakteristik umur

Berdasarkan penelitian yang berjudul *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya* yang dilakukan oleh Wijono (2006, jurnal online insani vol. 8 No. 3, Desember dalam www.indoskripsi.com/pdf), yang

mengkaitkan antara stres kerja dengan kepribadian tipe A dan peran terhadap stres pada manajer menengah pada sebuah perusahaan di Semarang, hasilnya bahwa usia tua cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan usia muda. Hal ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Ino Yuono dan Bagus Adi Putro, dalam penelitian yang berjudul *Faktor Emosi dalam Proses Perubahan Organisasi*, yang mengkaitkan antara emosi dan perubahan organisasi, (2005, jurnal online insani vol. 7 No. 3, Desember dalam [www.indoskripsi.com.pdf](http://www.indoskripsi.com/pdf)), yang menyatakan bahwa kaum tua lebih dapat menerima suatu keadaan dan cenderung tidak untuk menunjukkan emosinya dibandingkan dengan kaum muda. Sehingga kaum tua lebih dapat mengendalikan emosinya sehingga tidak menimbulkan stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Robert Karasek (2000, dalam Smith, 2000 : 24), menyatakan bahwa proporsi tingkat stres yang terjadi lebih banyak pada responden yang berusia antara 25- 54 tahun dalam konteks waktu kerja yang penuh, bukan kerja paruh waktu. Hasil dari penelitian ini pun sesuai dengan hasil dari beberapa penelitian yang terdahulu.

Kecenderungan stres yang dialami oleh para responden muda adalah sarana hiburan yang kurang memadai di sekitar area tambang, seperti tempat olah raga yang cukup jauh, tempat belanja seperti warung atau toko-toko yang menjual makanan atau minuman pun juga jauh. Tingkat kebosanan pun juga lebih banyak dialami oleh para pekerja muda, karena memang sifat dari pekerjaan itu sendiri yang memang bersifat monoton.

7.3. Jenjang pendidikan

Berdasarkan penelitian yang berjudul *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya* yang dilakukan oleh Wijono (2006, jurnal online insani vol. 8 No. 3, Desember dalam www.indoskripsi.com/pdf), yang mengkaitkan antara stres kerja dengan kepribadian tipe A dan peran terhadap stres pada menejer madya pada sebuah perusahaan di Semarang, menyebutkan bahwa tingkat pendidikan sarjana muda mengalami stres kerja rendah, sedangkan subjek yang berada pada tingkat pendidikan SMU/SMK dan Diploma mengalami stres kerja sedang. Sebaliknya, subjek yang berpendidikan SLTP, Sarjana Strata 1 dan Sarjana Strata 2 mengalami stress kerja tinggi.

Hasil penelitian lain berjudul *Job Decision Latitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men* yang dilakukan oleh Robert Karasek, Dean Baker, Frank Marxer, Anreas Ahlbom, dan Tores Theorell (1981, dalam *American Journal of Public Health*, Vol 71, No. 7 Juli diakses secara online, www.AJPH.org/pdf), yang menghubungkan antara kebutuhan kerja, tuntutan pekerjaan dan penyakit kardiovaskuler terhadap para pekerja di swedia, menyatakan bahwa faktor pendidikan menjadi sangat penting (59 %) dalam menentukan seseorang dapat berisiko terkena penyakit kardoivaskuler berkaitan dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan.

Lebih lanjut Karasek et al, menyatakan bahwa dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan pekerjaan, pendidikan menjadi sebuah indikator untuk menyebabkan seseorang merasa tertekan dengan pekerjaannya atau tidak (dalam hal ini adalah stres). Dengan tingkat pendidikan yang baik, seorang pekerja dapat memenuhi persyaratan kerja yang memang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut dan jika

memang pekerjaan tersebut membutuhkan pelatihan khusus, maka orang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat mudah menyerap pelatihan dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang rendah. Sehingga mereka mampu dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan dari pekerjaan tersebut.

7.4. Masa kerja

Sebenarnya dari hasil penelitian yang berjudul *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya* yang dilakukan Wijono (2006, jurnal online insani vol. 8 No. 3, Desember dalam www.indoskripsi.com/pdf), yang mengkaitkan antara stres kerja dengan kepribadian tipe A dan peran terhadap stres pada menejer madya pada sebuah perusahaan di Semarang, menyimpulkan bahwa stres lebih banyak dialami oleh para pekerja yang mempunyai pengalaman kerja antara 0 – 10 tahun, kemudian yang mengalami stres kerja sedang yaitu para pekerja yang memiliki pengalaman antara 11 – 30 tahun, sedangkan yang mengalami stres kerja yang rendah adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja >30 tahun. Hal ini berkaitan dengan sebuah pengalaman dan proses adaptasi dalam mengatasi masalah ditempat kerja.

Karakteristik pekerjaan pertambangan memang menuntut seorang pekerja untuk dapat cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pengalaman kerja yang masih rendah membuat proses adaptasi menjadi lebih lama jika dibandingkan dengan mereka yang sudah memiliki pengalaman yang banyak. Penyesuaian diri akan lingkungan dan kondisi pekerjaan inilah yang membuat tingkat stres yang terjadi lebih banyak dialami oleh mereka yang memiliki masa kerja yang masih rendah.

7.5. Faktor intrinsik pekerjaan dengan stres kerja

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh C. L Cooper dan Davidson dalam WHO (dalam Kalimo,R, 1987), menyebutkan bahwa faktor karakteristik pekerjaan dapat berupa: kesesuaian antara pekerjaan/lingkungan kerja dan kepuasan kerja; peralatan dan pelatihan; *shift* kerja; beban kerja yang tinggi; beban kerja yang rendah; bahaya fisik; serta penghargaan pribadi terhadap pekerjaan.

Hasil analisis hubungan antara stres kerja dengan faktor intrinsik pekerjaan diperoleh bahwa ada sebanyak 23 (26,1 %) pekerja yang mengalami stres kerja tinggi memiliki faktor intrinsik pekerjaan yang tinggi pula. Sedangkan para pekerja yang mengalami stres kerja yang tinggi, ada sebanyak 70 (25 %) yang memiliki faktor intrinsik pekerjaan yang rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,942$, maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi antara stres yang dialami oleh para pekerja dengan faktor karakteristik pekerjaan yang tinggi dan stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan faktor intrinsik pekerjaan yang rendah. Kesimpulannya tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor intrinsik pekerjaan.

Jika dilihat dari teori Cooper diatas, pekerja pertambangan tempat dilakukannya penelitian ini, mengindikasikan bahwa kesesuaian dengan lingkungan pekerjaan serta kepuasan kerja menjadi sangat sulit bagi mereka yang memang belum terbiasa dengan proses pekerjaan yang ada. Hasil dari analisis antara masa kerja dengan stres mengindikasikan bahwa seorang pekerja yang memiliki pengalaman lebih banyak mempunyai kecenderungan lebih rendah untuk

mengalami stres dibandingkan dengan mereka yang belum banyak memiliki pengalaman.

Kesesuaian dan kepuasan kerja menurut Robbins (1991, dalam A. Furnham 1997 ; 305) berdasar pada enam teori utama yaitu : kebutuhan akan pekerjaan, karakteristik tugas yang dilakukan; tujuan yang ingin dicapai, faktor pendorong; persamaan; harapan yang ingin diraih. Salah satu dari keenam teori inilah yang pada akhirnya menentukan seorang pekerja dalam menyesuaikan diri dan merasa puas akan pekerjaannya.

Dilihat dari peralatan dan training yang diberikan, para pekerja pertambangan memang diharuskan memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing. Walaupun dengan peralatan kerja yang memadai namun tidak diberi pelatihan maka hasilnya akan menjadi sia-sia. A. Furnham (1997; 421) , seseorang dipilih untuk diterima apabila mereka memiliki *skill* dan kemampuan. Sehingga dengan adanya skill dan kemampuan tersebut faktor intrinsik pekerjaan yang mereka jalani dapat dilakukan dengan mudah dan tidak menimbulkan tekanan (stres).

Masalah *shift* kerja juga dapat menjadi masalah yang dapat menyebabkan seorang pekerja pertambangan mengalami stres. Shift juga dapat menjadi masalah yang dapat menyebabkan seorang pekerja pertambangan mengalami stres. Shift kerja yang diberlakukan di tempat penelitian ini menggunakan sistem dua *shift*, yaitu pagi dan siang walaupun ada beberapa jenis pekerjaan yang menggunakan sistem tiga *shift*, seperti pada unit produksi untuk proses pengangkutan batu bara ke tempat penyimpanan sementara (stockpile).

Dari hasil pengamatan dilapangan, mereka yang bekerja pada *shift* malam lebih cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada *shift* pagi. Hal ini dikarenakan mereka harus menahan rasa kantuk yang mendera mereka pada saat malam hari, karena mempengaruhi kualitas istirahat mereka.. Cooper ,1983 ; Cordes & Douhgerty, 1993 (dalam Rice,1999) mengatakan bahwa *shift* kerja malam dapat mengakibatkan gangguan pola tidur, gangguan ritme neuropsikologis, gangguan metabolisme, dan gangguan mental. Reaksi ini timbul sebagai akibat adanya gangguan *circadian rhythm*, yaitu gangguan terhadap siklus jam tubuh.

Hal ini diperparah dengan lokasi mess istirahat yang tidak memadai. Para pekerja malam berharap setelah mereka pulang dari area pertambangan pada pagi harinya mereka dapat memaksimalkan jam istirahat mereka setelah kembali ke mess. Namun pada kenyataannya tidak demikian kondisi mess yang terbuat dari triplek, beratapkan kayu dan hanya difasilitasi dengan kipas angin, membuat pada saat siang hari yang sangat panas para pekerja tidak dapat beristirahat dengan maksimal karena hawa panas yang membuat para pekerja menjadi tidak nyaman dalam beristirahat.

Penelitian yang berjudul *The Prevalence and Health Impact of Shiftwork* yang dilakukan oleh Gordon, Cleary, Parker dan Czeisler yang menghubungkan antara prevalensi dan masalah kesehatan terhadap *shift* kerja yang dilakukan pada 828 pekerja pria dan 833 pekerja wanita di Amerika tahun 1986 (dalam American Journal of Public Health, 1986 ; 76 ; 1225-1228, dapat diakses secara online melalui www.AJPH.org.pdf), menyebutkan bahwa 26 % dari para pekerja pria yang memiliki shift kerja yang tidak menentu memiliki kenderungan untuk mengkonsumsi

minuman keras, menjadi stress dan timbul masalah emosional), sedangkan 18 % pekerja wanita mengalami peningkatan pada konsumsi obat tidur, mengkonsumsi alkohol, kurangnya interaksi sosial, masalah stres dan masalah emosi.

Beban kerja yang tinggi memang merupakan bagian dari pekerjaan di area pertambangan. Jam kerja yang lebih dari 8 jam/hari kemudian tuntutan dari perusahaan dalam memenuhi target produksi memaksa para pekerja melakukan pekerjaan dengan beban kerja yang tinggi. Dengan tingginya tuntutan pekerjaan membuat seorang pekerja sangat rentan dalam mengalami stres.

Seperti yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka, Cooper, 1983 ; Cordes & Dougherty, 1993 (dalam Rice, 1999) mendefinisikan sumber stres dalam kaitannya dengan beban kerja dalam dua pendekatan yaitu secara kualitatif dan kuantitatif. Secara kuantitatif tuntutan kerja secara fisik melebihi kemampuan individu. Beban pekerjaan yang banyak harus diselesaikan dalam kurun waktu yang sangat singkat. Sedangkan secara kualitatif jika seorang pekerja dihadapkan pada pekerjaan yang cukup sulit dan terlalu kompleks.

7.6. Peran dalam organisasi dengan stres kerja

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh C. L Cooper dan Davidson dalam WHO (dalam Kalimo, R, 1987), menyebutkan bahwa faktor peran dalam organisasi dapat berupa: ketidakjelasan peran; konflik peran; tanggung jawab terhadap orang lain, batasan organisasi.

Hasil analisis hubungan antara stres kerja dengan faktor peran dalam organisasi diperoleh bahwa ada sebanyak 49 (47,6 %) pekerja yang mengalami stres

kerja tinggi memiliki faktor peran dalam organisasi yang tinggi pula. Sedangkan para pekerja yang mengalami stres kerja yang tinggi, ada sebanyak 44 (16,6 %) yang memiliki faktor peran dalam organisasi yang rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,000$, maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi antara stres yang dialami oleh para pekerja dengan faktor peran dalam organisasi yang tinggi dan stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan faktor peran dalam organisasi yang rendah. Kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor peran dalam organisasi.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijono yang berjudul *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya* (2006, jurnal online insani vol. 8 No. 3, Desember dalam www.indoskripsi.com/pdf), yang mengkaitkan antara stres kerja dengan kepribadian tipe A dan peran terhadap stres pada menejer madya pada sebuah perusahaan di Semarang, menyatakan bahwa peran memiliki hubungan yang signifikan untuk dapat menimbulkan stres.

Peran sebagai faktor lingkungan juga merupakan sumber stres seperti yang dikatakan oleh Kahn, dkk (1964, dalam wijono 2006) bahwa stres kerja timbul karena individu mengalami ketidakjelasan peran dan sasaran yang akhirnya mengarah pada ketidakpuasan kerja. Van Sell, dkk. (1988, dalam wijono 2006) juga menunjukkan bahwa individu yang mengalami konflik peran lebih banyak mempunyai kepuasan lebih rendah yang diikuti oleh ketegangan pekerjaan lebih tinggi dan kebosanan sehingga sumber stres yang nyata dialami oleh operator kran (Cooper, dkk., 1988, dalam wijono 2006)

Newstrom & Devis (1993, dalam wijono 2006) menjelaskan arti peran sebagai suatu pola tindakan yang diharapkan oleh individu untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan atau sekumpulan fungsi manajemen. Pola tindakan ini sebagai tanggapan terhadap harapan-harapan orang lain dan harapan diri sendiri, atas jabatan yang didudukinya dalam suatu sistem sosial tertentu. Dalam kaitannya dengan sistem inilah, Katz & Kahn (1978, dalam Wijono, 2006) menjelaskan bahwa penyimpangan-penyimpangan dan ketidaksesuaian antara pemberi peran dan penerima peran, memunculkan ketidakjelasan peran, konflik peran, dan beban peran yang dapat menimbulkan stres kerja.

Beban peran dalam penelitian ini ternyata mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan ketidakjelasan peran ataupun konflik peran. Pernyataan ini didukung oleh beberapa hasil penelitian Kahn & Quinn (1970, dalam Wijono, 2006) yang menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran dapat dikatakan memiliki kaitan dengan aktivitas-aktivitas, tanggung jawab, gaya dan norma-norma pribadi. Salah satu fokus ketidakjelasan peran adalah tuntutan serta peran-peran dalam proses yang dapat menimbulkan ancaman dan stres. Hammer & Tosi (1974, 2006) menemukan bahwa konflik peran, rendahnya keterlibatan manajer, serta timbulnya perasaan terancam dan cemas. Hal ini dibedakan dengan ketidakjelasan peran yang berkorelasi dengan rendahnya kepuasan kerja, timbulnya rasa terancam dan rasa cemas.

Dalam kesempatan lain, Kiev & Kohn (1979, dalam Wijono 2006) menunjukkan bahwa beban peran dapat menjadi salah satu sumber pembangkit stres bagi individu, baik beban peran yang berlebih (kualitatif dan kuantitatif) maupun beban peran yang terlalu sedikit. Para manajer menyebutkan *heavy workload/time*

pressures/unrealistic deadlines sebagai faktor utama yang menimbulkan stres pada mereka.

Stres juga dapat berasal dari konflik antara peran dan kebutuhan. Untuk seorang eksekutif sangat penting dapat menempatkan diri tidak hanya mejadi satu orang tapi juga bisa berfungsi sebagai orang lain seperti atasan menjadi teman, pengajar menjadi rekan dan lain sebagainya. Efek dari konflik peranan tersebut dapat diminimalisir dengan membuat pekerjaan menjadi lebih bersahabat dan dapat menunjukkan dukungan sosial yang lebih sehingga situasi kerja tidak terlampau jenuh.

Terjadi ketika individu tidak memahami dan mengetahui apa yang sebenarnya diharapkan oleh menejemen. Individu dapat menjadi stres karena tidak dapat menunjukkan kinerja seperti yang diharapkan oleh atasannya. Konflik peran ini dapat mengakibatkan rendahnya kinerja dan kepuasan kerja, tingginya tingkat kecemasan, tekanan darah, memiliki keinginan besar untuk pindah ke perusahaan lain (Moch, Bartunek, & Brass dalam Rice, 1999).

Adrian Furnham (1997 : 330), menyatakan bahwa stres juga dapat berasal dari ketidakjelasan peran. Keadaan ini dapat terjadi jika seorang pekerja tidak mengetahui pekerjaan apa yang sedang ia hadapi, apa yang diharapkan dari dirinya, bagaimana membagi waktu dengan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Terkadang ketidakjelasan berasal dari deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, tujuan dan tanggung jawab yang tidak spesifik, tapi terkadang keadaan tersebut dapat berubah seiring dengan keinginan dari pasar yang besar.

7.7. Perkembangan karir dengan stres kerja

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh C. L Cooper dan Davidson dalam WHO (dalam Kalimo,R, 1987), menyebutkan bahwa faktor perkembangan karir dapat berupa: tinggi/rendahnya promosi; keamanan kerja; ketidakjelasan masa depan pekerjaan; status yang diharapkan; dan kepuasan dengan upah/bayaran.

Hasil analisis hubungan antara stres kerja dengan faktor perkembangan karir diperoleh bahwa ada sebanyak 36 (25,9 %) pekerja yang mengalami stres kerja tinggi memiliki faktor perkembangan karir yang tinggi pula. Sedangkan para pekerja yang mengalami stres kerja yang tinggi, ada sebanyak 57 (24,9 %) yang memiliki faktor perkembangan karir yang rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,927$, maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan proporsi antara stres yang dialami oleh para pekerja dengan faktor perkembangan karir yang tinggi dan stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan faktor perkembangan karir yang rendah. Kesimpulannya tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor perkembangan karir.

Stres kerja dapat memengaruhi perkembangan karir dan begitu pula sebaliknya. Setiap individu memiliki harapan terhadap perkembangan karir mereka, namun jika hal tersebut tidak dapat terpenuhi, maka individu tersebut akan mengalami kehilangan harga diri. Stres juga dapat berasal dari karier yang sudah tidak dapat berubah lagi. A. Furnham (1997 : 329) menyebutnya sebagai “*glass ceiling*”. Beberapa organisasi/perusahaan menempatkan seseorang atau menaikkan jabatan seseorang berkaitan dengan performa kerjanya dan dipadu dengan sudah berapa tahun dia mengabdikan. Sehingga pada akhirnya seorang pekerja diberi tanggung

jawab sebagai atasan. Tanpa disadari atau tidak bahwa berhenti pada suatu posisi tertentu, baik realistik maupun non-realistik, dapat menjadi sumber stres dan frustrasi.

7.8. Dukungan sosial dengan stress kerja

Hasil analisis hubungan antara stres kerja dengan faktor hubungan kerja diperoleh bahwa ada sebanyak 35 (19,7 %) pekerja yang mengalami stres kerja tinggi memiliki faktor hubungan kerja yang tinggi pula. Sedangkan para pekerja yang mengalami stres kerja yang tinggi, ada sebanyak 58 (30,5 %) yang memiliki faktor hubungan kerja yang rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,023$, maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi antara stres yang dialami oleh para pekerja dengan faktor hubungan kerja yang tinggi dan stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan faktor hubungan kerja yang rendah. Kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor hubungan kerja.

Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah jumlah bantuan yang dirasakan diperoleh dari hubungan sosial. Dukungan sosial ditentukan oleh kuantitas dan kualitas antara individu dengan lingkungan sosialnya. Para karyawan membutuhkan waktu dan energi untuk mempertahankan hubungan sosial mereka secara mencukupi. Jika tuntutan organisasi berlebihan, hubungan sosial dan jaringan dukungan para karyawan akan menderita, mengakibatkan penyakit yang berkaitan dengan stres dan penurunan kinerja. Selain itu, dampak positif dari dukungan sosial meningkat pada saat dukungan fungsional ditargetkan dengan tepat.

Dukungan sosial dalam melakukan pekerjaan di pertambangan sangat penting, mulai dari dukungan dari rekan kerja, dukungan dari atasan atau mungkin pula dukungan dari teman kerja yang berasal dari departemen/divisi lain. Interaksi sosial antar pekerja dapat mengurangi terjadinya stres kerja dan membuat lingkungan pekerjaan menjadi lebih nyaman. Berdasarkan observasi di lapangan, pekerjaan di area pertambangan merupakan sebuah pekerjaan yang mementingkan kerja sama baik antar individu maupun antar departemen.

Sebagai contoh, departemen produksi dalam melakukan kegiatan eksplorasi tambang berdasarkan rencana kegiatan dan target yang harus dicapai yang telah disusun oleh departemen engineering. Namun kegiatan eksplorasi tersebut tidak akan bisa dilakukan apabila kesiapan dari unit produksi tidak dapat terpenuhi oleh departemen plant, sehingga banyak unit yang rusak. Banyaknya unit rusak dan tidak dapat diperbaiki sesegera mungkin dikarenakan komponen atau material yang dibutuhkan untuk memperbaiki unit tidak dapat dipenuhi oleh departemen logistik dan departemen tyre (jika menyangkut masalah ban), sehingga dengan banyaknya keterbatasan akan unit dan pola memaksakan kegiatan produksi, akhirnya banyak terjadi kecelakaan dikarenakan memang seharusnya unit tersebut tidak boleh digunakan.

Dari ilustrasi di atas, setiap departemen memiliki ketergantungan dengan departemen lainnya, oleh karena itu juga, seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan dukungan dari lingkungan sosial. Dukungan yang diberikan dapat menambah motivasi dan kenyamanan dalam bekerja serta diharapkan

dengan dukungan yang memadai dapat menumbuhkan sikap positif dan inovatif untuk para pekerja.

Untuk membangun sebuah lingkungan sosial yang baik diperlukan adanya pola komunikasi yang baik pula. Zeffane dan McLoughlin (2006) dalam penelitian yang berjudul *Cooperation and stress Exploring the differential impact of job satisfaction, communication and culture*, mencoba menghubungkan antara kerjasama dan stres, melakukan eksplorasi terhadap dampak kepuasan kerja, komunikasi dan budaya pada pekerja dengan subjek para pekerja di departemen pelayanan dan departemen produksi yang dilakukan denganebarkan survei terhadap 1361 responden (hanya 936 responden yang valid), menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meminimalisir masalah stres kerja untuk kedua departemen. (Penelitian ini dapat diakses melalui www.emeraldinsight.com/0140-9174.htm)

Pola kepemimpinan pun menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk membuat suasana kerja menjadi nyaman. Pimpinan yang peduli dan bersifat kooperatif membuat para pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka sangat dihargai. Dilihat dari sisi kepemimpinan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Falih Saudi dengan judul *Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Aliansi Strategis Terhadap Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi Hotel Bintang Tiga Di Jawa Timur*. (2005 dalam jurnal online, www.indoskripsi.com.pdf), yang mencoba melihat bagaimana pengaruh struktur organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap inovasi dan kinerja organisasi pada hotel bintang tiga di Jawa Timur, menyatakan bahwa ada pengaruh

yang signifikan antara proses kepemimpinan dengan inovasi yang terjadi pada kinerja organisasi. Kepemimpinan yang baik membuat para pekerja menjadi lebih merasa dihargai dan memiliki motivasi yang lebih baik dalam bekerja serta menimbulkan inovasi-inovasi yang baru dalam proses kerja.

7.9. Struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh C. L Cooper dan Davidson dalam WHO (dalam Kalimo, R, 1987), dalam kaitan antara struktur dan iklim organisasi, hal yang perlu dilihat adalah bagaimana politik perusahaan; konsultasi dan komunikasi; partisipasi dalam menentukan keputusan, keterbatasan dalam berperilaku dan sebab-sebab lainnya yang berhubungan dengan struktur organisasi.

Hasil analisis hubungan antara stres kerja dengan faktor struktur dan iklim organisasi diperoleh bahwa ada sebanyak 21 (47,7 %) pekerja yang mengalami stres kerja tinggi memiliki faktor struktur dan iklim organisasi yang tinggi pula. Sedangkan para pekerja yang mengalami stres kerja yang tinggi, ada sebanyak 72 (22,2 %) yang memiliki faktor struktur dan iklim organisasi yang rendah.

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,001$, maka dapat disimpulkan ada perbedaan proporsi antara stres yang dialami oleh para pekerja dengan faktor struktur dan iklim organisasi yang tinggi dan stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan faktor struktur dan iklim organisasi yang rendah. Kesimpulannya ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor struktur dan iklim organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Harries, James dan Boonthanom dalam penelitian yang berjudul *Perceptions of Organizational Politics and Cooperation as*

Moderators of the Relationship of the job strain and Intern to Turnover (Journal of Managerial Issues; Spring 2005; 17, 1ABI/INFORM Global pg. 26, dapat diakses secara online melalui www.proquest.com/psychology.pdf), yang menyimpulkan bahwa persepsi pekerja terhadap politik pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan sebagai sebuah tekanan dalam pekerjaan dan banyak membuat para pekerja menjadi berhenti. Hal ini dikarenakan prinsip / politik serta kebijakan yang diambil oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pekerja.

Robbins menyatakan bahwa suatu tinjauan menyeluruh atas persoalan inovasi yaitu struktur organik secara positif mempengaruhi inovasi (Damanpour, 1991:557). Struktur organik ini lebih rendah dalam diferensiasi vertikal, formalisasi dan sentralisasi, organisasi organik mempermudah fleksibilitas, penyesuaian dan interaksi silang yang membuat penerapan inovasi lebih mudah. Dalam struktur organik juga mendorong terjadinya komunikasi antar unit tinggi, misalnya saja ada komite, satuan tugas, tim silang - fungsional dan mekanisme lain yang mempermudah interaksi melintasi garis-garis departemental (Monge, et al:1992:250 -274).

Organisasi mampu melaksanakan inovasi jika ditunjang oleh budaya organisasinya artinya organisasi inovatif cenderung mempunyai budaya yang serupa yaitu budaya yang mendorong eksperimentasi (Robbins, 1996 :337), dimana mendudukan kesuksesan dan kegagalan dalam bobot yang 'sama' dan bahkan 'merayakan' kekeliruan.

Falih Saudi (2005 dalam jurnal online, www.indoskripsi.com.pdf), yang melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Stuktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Aliansi Strategis Terhadap Inovasi Organisasi dan*

Kinerja Organisasi Hotel Bintang Tiga Di Jawa Timur., mencoba melihat bagaimana pengaruh struktur organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap inovasi dan kinerja organisasi pada hotel bintang tiga di Jawa Timur, menyimpulkan bahwa Struktur organisasi berpengaruh langsung positif signifikan terhadap inovasi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah struktur organisasi yang organis yaitu yang rendah spesialisasinya, rendah formalisasinya, rentang kendali yang luas, sentralisasi yang rendah, adanya tim silang fungsional serta menyebarnya distribusi informasi.

Budaya organisasi menurut Falih Saudi berpengaruh langsung positif signifikan terhadap inovasi organisasi. Berarti budaya organisasi tersebut harus bersifat 'adaptif' sehingga mampu memberi kontribusi pada inovasi organisasi. Budaya yang dimaksud adalah yang mempunyai tingkat toleransi terhadap tindakan berisiko, mendukung sistem imbalan yang kompetitif, pola komunikasi yang tidak hirarkhial, visi dan misi jelas, tingkat kontrol yang rendah. Dengan sistem pengertian dan nilai-nilai dominan yang diterima secara bersama itulah, budaya organisasi berpengaruh langsung positif signifikan terhadap inovasi organisasi.

Dengan karakteristik pekerjaan yang tinggi, struktur dan budaya organisasi yang bersifat inovatif sangat diperlukan bagi para pekerja di area pertambangan untuk dapat mengurangi tingkat stres.