

BAB VI
HASIL PENELITIAN

6.1 ANALISIS UNIVARIAT

Tabel 6.1

Distribusi Frekuensi Faktor- Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja

No	Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)	Total	
					n	%
1	Kategori Stres	Berat	21	21,0	100	100,0
		Sedang	63	63,0		
		Ringan	16	16,0		
2	Umur	16-20 th	12	12,0	100	100,0
		21-25 th	38	38,0		
		26-30 th	24	24,0		
		31-35 th	18	18,0		
		36-40 th	3	3,0		
		41-45 th	4	4,0		
		46	1	1,0		
3	Jenis Kelamin	Laki-laki	63	63,0	100	100,0
		Perempuan	37	37,0		

No	Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)	Total	
					n	%
4	Beban kualitatif	Buruk	90	90,0	100	100,0
		Baik	10	10,0		
5	Beban kuantitatif	Buruk	37	37,0	100	100,0
		Baik	63	63,0		
6	<i>Shift</i> (kerja gilir)	Buruk	33	33,0	100	100,0
		Baik	67	67,0		
7	Jam kerja normal	Buruk	86	86,0	100	100,0
		Baik	14	14,0		
8	Jam lembur	Buruk	93	93,0	100	100,0
		Baik	7	7,0		
9	Rutinitas kerja yang monoton	Buruk	58	58,0	100	100,0
		Baik	42	42,0		
10	Temperatur	Buruk	74	74,0	100	100,0
		Baik	26	26,0		
11	Kebisingan	Buruk	61	61,0	100	100,0
		Baik	39	39,0		
12	Hub/dukungan sosial dari rekan kerja	Buruk	53	53,0	100	100,0
		Baik	47	47,0		
13	Hub/dukungan sosial dari supervisor	Buruk	51	51,0	100	100,0
		Baik	49	49,0		

No	Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)	Total	
					n	%
14	Hub/dukungan sosial dari bawahan	Buruk	45	45,0	100	100,0
		Baik	55	55,0		
15	Kepuasan terhadap gaji	Buruk	72	72,0	100	100,0
		Baik	28	28,0		
16	Kepuasan terhadap penyeliaan/pengawasan	Buruk	53	53,0	100	100,0
		Baik	47	47,0		

6. 1. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Stres Kerja

Distribusi frekuensi berdasarkan tingkat stres kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden (63%) mengalami stres sedang, dua puluh satu orang (21%) diantara responden mengalami stres berat, dan sebagian kecil mengalami stres ringan (16%).

6. 1. 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Tabel distribusi frekuensi kelompok umur memperlihatkan bahwa ternyata sebagian besar responden berada pada kelompok umur antara 21-25 tahun yakni sebanyak 38 orang, diikuti oleh kelompok umur antara 26-30 tahun sebesar 24 orang atau sekitar 24% dari total responden.

6. 1. 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yakni sebanyak 63 orang (63%).

6. 1. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Beban Kerja Kualitatif

Distribusi frekuensi berdasarkan beban kerja kualitatif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang buruk terkait hal ini, yakni sebanyak 90 (90%) orang sedangkan 10 orang diantaranya (10%) memiliki persepsi baik terhadap beban kerja kualitatifnya. Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa beban kerjanya berlebihan secara kualitatif.

6. 1. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Beban Kerja Kuantitatif

Tabel distribusi frekuensi berdasarkan beban kerja kuantitatif memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang baik terkait beban kerja kuantitatifnya, yakni sebanyak 63 orang (63%) sedangkan 37 orang diantaranya (37%) memiliki persepsi yang buruk terhadap beban kerja kuantitatifnya. Artinya, pekerja yang merasa bahwa beban kerjanya berlebih secara kuantitatif sebanyak 37% sedangkan 63% lainnya merasa bahwa beban kerjanya tidaklah berlebihan secara kuantitatif.

6. 1. 6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai *Shift* (Kerja Gilir)

Tabel distribusi frekuensi berdasarkan *shift* (kerja gilir) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang baik terkait shift kerjanya, yakni sebanyak 67 orang (67%) sedangkan 33 orang diantaranya (33%) memiliki persepsi buruk terhadap shift kerjanya. Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa shift kerja yang mereka lakukan tidaklah memberatkan.

6. 1. 7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Jam Kerja Normal

Distribusi frekuensi berdasarkan jam kerja normal menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang buruk terkait jam kerja normal, yakni sebanyak 86 orang (86%) sedangkan 14 orang diantaranya (14%) memiliki persepsi yang baik terhadap jam kerja normal yang dijalannya. Artinya, pekerja yang menganggap bahwa jam kerja normal yang dijalannya terasa memberatkan sebanyak 86 orang (86%) dan 14 orang (14%) diantaranya merasa jam kerja normalnya tidak memberatkan.

6. 1. 8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Jam Lembur

Tabel distribusi frekuensi berdasarkan jam lembur menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang buruk terkait jam lembur yang dilakukannya. Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa jam lembur yang mereka jalani terasa memberatkan.

6. 1. 9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Rutinitas Kerja yang Monoton

Distribusi frekuensi berdasarkan rutinitas kerja yang monoton memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang buruk terkait rutinitas kerja yang dilakukannya sehari-hari. Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa rutinitas kerja monoton yang mereka jalani terasa memberatkan.

6. 1. 10 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Temperatur

Tabel distribusi frekuensi berdasarkan temperatur menginformasikan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang buruk terkait temperatur di tempat kerja. Artinya, sebagian besar responden merasa bahwa temperatur kerja mereka terasa terlalu panas.

6. 1. 11 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Kebisingan

Distribusi frekuensi berdasarkan kebisingan memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang buruk terkait kebisingan di tempat kerja. Artinya, sebagian besar responden merasa terganggu dengan suara yang berasal dari mesin yang ada di tempat kerja mereka.

6. 1. 12 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Hubungan/Dukungan Sosial dari Rekan Kerja

Tabel distribusi frekuensi berdasarkan hubungan/dukungan sosial dari rekan kerja menginformasikan bahwa lebih dari 50% responden memiliki persepsi yang buruk terkait hubungan/dukungan sosial yang mereka dapatkan dari rekan kerja. Artinya, mereka merasa belum puas terhadap pola hubungan dan dukungan sosial yang mereka dapat dari rekan kerjanya.

6. 1. 13 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Hubungan/Dukungan Sosial dari Supervisor

Tabel distribusi frekuensi berdasarkan hubungan/dukungan sosial dari supervisor menunjukkan bahwa 51% responden memiliki persepsi yang buruk terkait hubungan/dukungan sosial yang mereka dapatkan dari supervisor. Artinya, mereka

merasa belum puas terhadap pola hubungan dan dukungan sosial yang mereka dapat dari supervisornya.

6. 1. 14 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Hubungan/Dukungan Sosial dari Bawahan

Tabel distribusi frekuensi berdasarkan hubungan/dukungan sosial dari bawahan menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden memiliki persepsi yang baik terkait hubungan/dukungan sosial yang mereka dapatkan dari bawahannya. Artinya, mereka merasa puas terhadap pola hubungan dan dukungan sosial yang mereka dapatkan dari bawahannya.

6. 1. 15 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Gaji

Tabel distribusi frekuensi berdasarkan gaji menunjukkan bahwa sebanyak 72 orang (72%) responden memiliki persepsi yang buruk terkait gaji yang mereka dapatkan. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar responden merasa belum puas terhadap gaji yang mereka terima.

6. 1. 16 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi Mengenai Kepuasan Terhadap Penyeliaan/Pengawasan

Tabel distribusi frekuensi tentang persepsi mengenai kepuasan terhadap penyeliaan/pengawasan menunjukkan bahwa 53% dari responden memiliki persepsi yang buruk terhadap penyeliaan/pengawasan dari supervisor. Artinya, 53% responden belum merasa puas dengan penyeliaan/pengawasan yang mereka dapatkan.

6. 2 ANALISIS BIVARIAT

Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen (berupa faktor-faktor yang berkaitan dengan stres kerja) dengan variabel

dependen (tingkat stres kerja). Pada penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

Tabel 6. 2
Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Tingkat Stres Kerja

No	Variabel	Kategori	Kategori Stres Kerja						P value
			Berat		Sedang		Ringan		
			n	%	n	%	n	%	
1	Beban kerja kualitatif	Buruk	19	21,1%	56	62,2%	15	16,7%	0,843
		Baik	2	20%	7	70%	1	10%	
2	Beban kerja kuantitatif	Buruk	18	48,6%	17	45,9%	2	5,4%	0,000
		Baik	3	4,8%	46	73,0%	14	22,2%	
3	Shift	Buruk	16	48,5%	16	48,5%	1	3	0,000
		Baik	5	7,5%	47	70,1%	15	22,4%	
4	Jam kerja normal	Buruk	18	20,9%	55	64,0%	13	15,1%	0,823
		Baik	3	21,4%	8	51,7%	3	21,4%	
5	Jam lembur	Buruk	18	19,4%	59	63,4%	16	17,2%	0,228
		Baik	3	42,9%	4	57,1%	0	0,0%	
6	Temperatur	Buruk	20	27,0%	42	56,8%	12	16,2%	0,035
		Baik	1	3,8%	21	80,8%	4	15,4%	
7	Kebisingan	Buruk	20	32,8%	36	59,0%	5	8,2%	0,000
		Baik	1	2,6%	27	69,2%	11	28,2%	

No	Variabel	Kategori	Kategori Stres Kerja						P value
			Berat		Sedang		Ringan		
			n	%	n	%	n	%	
8	Kebisingan	Buruk	20	32,8%	36	59,0%	5	8,2%	0,000
		Baik	1	2,6%	27	69,2%	11	28,2%	
9	Hub/dukungan sosial dari rekan kerja	Buruk	19	35,8%	28	52,8%	6	11,3%	0,000
		Baik	2	4,3%	35	74,5%	10	21,3%	
10	Hub/dukungan sosial dari supervisor	Buruk	16	31,4%	30	58,8%	5	9,8%	0,017
		Baik	5	10,2%	33	67,3%	11	22,4%	
11	Hub/dukungan sosial dari bawahan	Buruk	14	31,1%	24	53,3%	7	15,6%	0,074
		Baik	7	12,7%	39	70,9%	9	16,4%	
12	Kepuasan terhadap gaji	Buruk	20	27,8%	43	59,7%	9	12,5%	0,018
		Baik	1	3,6%	20	71,4%	7	25%	
13	Kepuasan terhadap penyeliaan/pengawasan	Buruk	19	35,8%	28	52,8%	6	11,3%	0,000
		Baik	2	4,3%	35	74,5%	10	21,3%	

6.2.1 Hubungan Antara Persepsi Mengenai Beban Kerja kualitatif dengan Tingkat Stres Kerja

Data hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara variabel beban kerja dengan tingkat stres kerja menunjukkan angka p value sebesar 0,843 (dimana $0,843 > 0,05$). Hal ini berarti **tidak ada hubungan** antara beban kerja kualitatif dengan tingkat stres yang dialami pekerja

6. 2. 2. Hubungan Antara Persepsi Mengenai Beban Kerja Kuantitatif dengan Tingkat Stres Kerja

Data hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara beban kerja kuantitatif dengan tingkat stres kerja menunjukkan angka p value sebesar 0,000 (dimana $0,000 < 0,05$). Ini artinya bahwa **ada hubungan** antara beban kerja kuantitatif dengan tingkat stres kerja.

Setelah dilakukan uji kekuatan hubungan dengan uji korelasi Tau-Kendall, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,469. Berarti, benar-benar ada hubungan antara beban kerja kuantitatif dengan tingkat stres kerja dimana hubungan ini bersifat searah. Dengan kata lain, semakin pekerja merasa bahwa beban kerjanya berlebihan secara kuantitatif, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya.

6. 2. 3. Hubungan Antara Persepsi Mengenai *Shift* (Kerja Gilir) dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara *shift* (kerja gilir) dengan tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,000 (dimana $0,000 < 0,05$). Ini artinya bahwa **ada hubungan** antara *shift* (kerja gilir)dengan tingkat stres yang dialami pekerja.

Setelah dilakukan uji kekuatan hubungan dengan uji korelasi Tau-Kendall, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,453. Berarti, benar-benar ada hubungan antara *shift* (kerja gilir) dengan tingkat stres kerja dimana hubungan ini bersifat searah. Dengan kata lain, semakin pekerja merasa bahwa *shift* (kerja gilir) yang dilakukannya memberatkan, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya

6. 2. 4. Hubungan Antara Persepsi Mengenai Jam Kerja Normal dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara jam kerja normal dengan tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,832 (dimana $0,832 > 0,05$). Ini artinya bahwa **tidak ada hubungan** antara jam kerja normal dengan tingkat stres yang dialami pekerja.

6. 2. 5. Hubungan Antara Persepsi Mengenai Jam Kerja Lembur dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara jam lembur dengan tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,228 (dimana $0,228 > 0,05$). Ini artinya bahwa **tidak ada hubungan** antara jam lembur dengan tingkat stres yang dialami pekerja.

6. 2. 6. Hubungan Antara Persepsi Mengenai Rutinitas Kerja yang Monoton dengan Tingkat Stres Kerja.

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara rutinitas pekerjaan yang monoton dengan tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,001(dimana $0,001 < 0,05$). Ini artinya bahwa **ada hubungan** antara rutinitas pekerjaan yang monoton dengan tingkat stres yang dialami pekerja.

Setelah dilakukan uji kekuatan hubungan dengan uji korelasi Tau-Kendall, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,297. Berarti, benar-benar ada hubungan antara rutinitas pekerjaan yang monoton dengan tingkat stres kerja dimana hubungan ini bersifat searah. Dengan kata lain, semakin pekerja merasa rutinitas kerjanya monoton, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya.

6. 2. 7 Hubungan Antara Persepsi Mengenai Temperatur dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara temperatur di tempat kerja dengan tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,035 (dimana $0,035 < 0,05$). Ini artinya bahwa **ada hubungan** antara temperatur di tempat kerja dengan tingkat stres yang dialami pekerja.

Setelah dilakukan uji kekuatan hubungan dengan uji korelasi Tau-Kendall, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,16. Berarti, benar-benar ada hubungan antara temperatur di tempat kerja dengan tingkat stres kerja dimana hubungan ini bersifat searah. Dengan kata lain, semakin pekerja merasa bahwa temperatur di tempat kerjanya terlalu panas, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya

6. 2. 8 Hubungan Antara Kebisingan dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara kebisingan dengan tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,000 (dimana $0,000 < 0,05$). Ini artinya bahwa **ada hubungan** antara kebisingan di tempat kerja dengan tingkat stres yang dialami pekerja

Setelah dilakukan uji kekuatan hubungan dengan uji korelasi Tau-Kendall, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,389. Berarti, benar-benar ada hubungan antara kebisingan dengan tingkat stres kerja dimana hubungan ini bersifat searah. Dengan kata lain, semakin pekerja menganggap bahwa ruang kerjanya terasa bising, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya

6.2. 9. Hubungan Antara Persepsi Mengenai Hubungan/Dukungan Sosial dari Rekan Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara dukungan sosial/hubungan dengan rekan kerja terhadap tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,000 (dimana $0,000 < 0,05$). Artinya bahwa **ada hubungan** antara dukungan sosial/hubungan dengan rekan kerja terhadap tingkat stres yang dialami pekerja.

Setelah dilakukan uji kekuatan hubungan dengan uji korelasi Tau-Kendall, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,332. Berarti, benar-benar ada hubungan hubungan/dukungan sosial dari rekan kerja terhadap tingkat stres kerja dimana hubungan ini bersifat searah. Dengan kata lain, semakin pekerja merasa belum puas dengan hubungan/dukungan sosial yang didapatkan dari rekan kerjanya, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya

6. 2. 10. Hubungan Antara Persepsi Mengenai Hubungan/Dukungan Sosial dari Supervisor terhadap Tingkat Stres Kerja

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara dukungan sosial/hubungan dengan supervisor terhadap tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,017 (dimana $0,017 < 0,05$). Artinya bahwa **ada hubungan** antara dukungan sosial/hubungan dengan supervisor terhadap tingkat stres yang dialami pekerja

Setelah dilakukan uji kekuatan hubungan dengan uji korelasi Tau-Kendall, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,269. Berarti, benar-benar ada hubungan antara dukungan/hubungan sosial dari rekan kerja terhadap tingkat stres kerja dimana hubungan ini bersifat searah. Dengan kata lain, semakin pekerja merasa

belum puas dengan hubungan/dukungan sosial yang didapatkan dari supervisornya, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya

6. 2. 11. Hubungan Antara Persepsi Mengenai Hubungan/Dukungan Sosial dari Bawahan terhadap Tingkat Stres Kerja

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara dukungan sosial/hubungan dengan supervisor terhadap tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,074 (dimana $0,074 > 0,05$). Artinya bahwa **tidak ada hubungan** antara dukungan sosial/hubungan dengan bawahan terhadap tingkat stres yang dialami pekerja

6. 2. 12. Hubungan Antara Persepsi Mengenai Kepuasan Terhadap Gaji dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara dukungan sosial/hubungan dengan supervisor terhadap tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,018 (dimana $0,018 < 0,05$). Artinya bahwa **ada hubungan** antara kepuasan terhadap gaji dengan tingkat stres yang dialami pekerja

Setelah dilakukan uji kekuatan hubungan dengan uji korelasi Tau-Kendall, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,263. Berarti, benar-benar ada hubungan antara kepuasan terhadap gaji dengan tingkat stres kerja dimana hubungan ini bersifat searah. Dengan kata lain, semakin pekerja merasa belum puas terhadap gajinya, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya

6. 2. 13. Hubungan Antara Persepsi Mengenai Kepuasan terhadap Penyeliaan dengan Tingkat Stres Kerja.

Hasil tabulasi silang untuk menguji hubungan antara kepuasan terhadap penyeliaan terhadap tingkat stres menunjukkan angka p value sebesar 0,000 (dimana $0,000 < 0,05$). Artinya bahwa **ada hubungan** antara kepuasan terhadap penyeliaan terhadap tingkat stres yang dialami pekerja

Setelah dilakukan uji kekuatan hubungan dengan uji korelasi Tau-Kendall, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,332. Berarti, benar-benar ada hubungan antara kepuasan terhadap penyeliaan dengan tingkat stres kerja dimana hubungan ini bersifat searah. Dengan kata lain, semakin pekerja merasa belum puas terhadap penyeliaan yang didapatkan dari supervisornya, maka tingkat stres yang dialami akan semakin berat dan begitu pula sebaliknya.

BAB VII

PEMBAHASAN

7.1 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini dari segi desain penelitian adalah bahwa desain penelitian yang dilakukan menggunakan metode *cross sectional*. Desain ini digunakan untuk melihat penyebab stres kerja pada saat yang bersamaan sehingga tidak dapat menghubungkan sebab akibat.

Penelitian ini menggunakan cara pengukuran stres kerja dengan sistem *self report measure*, yaitu penelitian yang berdasarkan pada penilaian dari pengalaman individu yang dituangkan dalam suatu kuesioner terstruktur yang dikenal dengan *life event scale*. Cara ini lebih memungkinkan untuk digunakan daripada cara pengukuran yang lain. Akan tetapi, masih terdapat beberapa keterbatasan diantaranya:

1. Kemungkinan responden dipengaruhi orang lain saat pengisian kuesioner dan responden tidak menjawab apa yang sebenarnya dirasakan melainkan apa yang menurutnya baik untuk untuk dijawab.
2. Karena keterbatasan waktu dan biaya, pengukuran indikator stres responden hanya dari pengalaman, keluhan subyektif, dan persepsi responden melalui jawaban kuesioner.
3. Meskipun telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang menunjukkan hasil cukup valid dan reliabel, tetapi kemungkinan adanya *recall bias* masih mungkin terjadi pada responden.
4. Penelitian ini hanya dilakukan pada waktu tertentu dengan situasi, kondisi pekerjaan, serta keadaan perusahaan saat penelitian dilakukan. Karenanya,

faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi responden dalam menjawab kuesioner.

7. 2. Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja pada Pekerja Bagian Operasional PT Gunze Indonesia

Distribusi frekuensi berdasarkan tingkat stres kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden (63%) mengalami stres sedang, dua puluh satu orang (21%) diantara responden mengalami stres berat, dan sebagian kecil mengalami stres ringan (16%).

Hasil distribusi frekuensi tingkat stres kerja tersebut mengilustrasikan bahwa sebagian besar pekerja mengalami stres tingkat sedang. Hal ini pada dasarnya merupakan suatu indikasi yang baik. Sebab, stres yang terlalu sedikit atau terlalu berlebihan dapat menimbulkan penyakit. Dengan kata lain, terdapat kadar optimal stres yang dapat membuat seseorang berada pada posisi paling sehat diantara kedua kadar stres lainnya (tidak terlalu sedikit dan tidak pula terlalu berlebihan) (Greesberg, 2002). Artinya, stres dalam skala sedang merupakan suatu hal yang baik. Selain itu, stres pada taraf yang cukup justru dapat meningkatkan produktivitas kerja. 'Tekanan' dalam dosis yang tepat akan menghasilkan 'kebaikan' bagi tubuh, dan hal ini dapat merangsang dan mempertinggi kemampuan dan kinerja seseorang dan membuatnya menjadi lebih kuat (Levi, 1984).

Akan tetapi, penelitian pengukuran stres kerja ini memiliki keterbatasan diantaranya dari segi kondisi pada saat pengambilan data dilakukan. Tingkat stres yang dialami pekerja yang sebagian besar pada tingkat sedang masih mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti diuraikan pada sub judul keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, intervensi berkaitan dengan tingkat stres kerja ini

menjadi perlu untuk dilakukan. Selain itu, kecenderungan sebagian besar responden pada peringkat kedua berada pada posisi stres berat (21%) juga menjadikannya penting untuk diintervensi lebih jauh. Karena, kecenderungan ini mungkin saja akan menggeser posisi sebagian besar pekerja menjadi berada pada tingkat stres berat melihat kecenderungan responden berada pada posisi stres berat (21%) dibanding dengan kecenderungan responden berada pada stres ringan (16%).

Melihat bahwa stres kerja dalam kadar tertentu adalah baik, maka tidak dilakukan intervensi pada semua jenis stressor di tempat kerja. Akan tetapi, intervensi hanya dilakukan terhadap faktor-faktor penyebab stres yang dianggap paling memiliki dampak negatif serta membahayakan bagi pekerja. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kestabilan kadar stres kerja sehingga produktivitas tetap terjamin sementara kesehatan pekerja tetap terjamin pula.

7. 3 Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres Kerja pada Pekerja bagian Operasional PT Gunze Indonesia

7. 3. 1 Beban kerja berlebih kualitatif dan kuantitatif

Menurut Veninga (1982) beban kerja kuantitatif dan kualitatif merupakan salah satu sumber stres dalam lingkungan kerja saat ini. Diantara efek-efek yang dapat terlihat adalah: ketidakpuasan kerja, meningkatnya ketegangan kerja, rasa harga diri yang rendah, tingginya kadar kolesterol, meningkatnya detak jantung, absenteisme dan motivasi kerja yang rendah. Beban kerja berlebih secara kualitatif ternyata berdasarkan hasil uji statistik tidak menunjukkan adanya hubungan yang bermakna.

Beban kerja kualitatif sendiri adalah jenis pekerjaan yang menitikberatkan pada pekerjaan otak. Pekerjaan yang dilakukan manusia makin beralih ke titik

beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan menjadi majemuk. Kemajemukan pekerjaan ini yang mengakibatkan adanya beban kerja berlebih kualitatif. Makin tinggi kemajemukan pekerjaannya makin tinggi stresnya (Munandar, 2006). Sementara jenis pekerjaan yang dilakukan para pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia tergolong jenis pekerjaan yang monoton/tidak majemuk. Semakin monoton suatu pekerjaan akan membuat pekerja semakin terampil mengerjakan tugas kerja mereka sehari-hari sehingga tidak terlalu terasa 'memeras otak' karena mereka sudah biasa melakukannya sehingga dari hari ke hari mereka semakin terampil mengerjakan tugasnya.

Selain itu, beban kerja kualitatif ini umumnya lebih banyak dialami oleh para pekerja yang memiliki otoritas yang tinggi dimana mereka harus mengambil suatu keputusan seperti para manajer misalnya yang sering harus membuat keputusan berkaitan dengan kepentingan organisasi. Hal ini jauh lebih potensial menimbulkan beban kerja kualitatif dibandingkan dengan mereka yang menghadapi jenis pekerjaan monoton yang sama terus-menerus, dari hari ke hari seperti yang dihadapi oleh para pekerja bagian operasional PT Gunze yang merasa bahwa jenis pekerjaan mereka monoton dan berulang-ulang untuk hal yang sama setiap harinya.

Sebaliknya, hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja kuantitatif dengan tingkat stres kerja pada pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu (Munandar, 2006). Sebagian besar pekerja yang harus bekerja berhadapan dengan mesin akan menyebabkan mereka harus menyelesaikan tugas 'seirama' dengan kecepatan mesin dapat menimbulkan kelelahan. Kelelahan ini pada akhirnya dapat dipersepsikan sebagai beban kerja berlebih oleh para pekerja. Banyaknya

pekerja bagian operasional yang memilih untuk tidur pada saat jam istirahat di PT Gunze Indonesia juga dapat mengindikasikan adanya beban kerja berlebih kuantitatif ini.

Terkait beban kerja kuantitatif ini tampaknya cukup sulit untuk dihindari dalam lingkungan kerja. Melakukan aktifitas fisik/olahraga dapat menjadi salah satu solusi untuk masalah ini. Melakukan olahraga/aktivitas fisik dapat menurunkan tingkat stres. Sebab, stamina yang baik akan membuat tubuh dapat lebih beradaptasi serta lebih mampu bertahan dengan kondisi kerja yang penuh stres. Keuntungan lain aktifitas fisik ini tidak hanya membuat pekerja lebih mampu bertahan terhadap stres beban kerja kuantitatif saja, tetapi juga terhadap berbagai jenis stressor lainnya. Aktivitas fisik/ olahraga ini sebaiknya diterapkan oleh perusahaan sebagai salah satu jalan keluar terhadap masalah stres kerja. Kegiatan ini dapat dilakukan secara bersama-sama oleh seluruh pekerja misalnya setiap satu minggu sekali, yang dilakukan selama tiga puluh menit pada pagi hari.

7. 3. 2. Shift (Kerja Gilir)

Hasil penghitungan statistik menyatakan bahwa terdapat hubungan antara shift (kerja gilir) dengan tingkat stres yang dialami para pekerja bagian operasional PT Gunze Indonesia. Kerja *shift* yang diterapkan perusahaan menggunakan sistem tiga shift, yakni shift pagi, pukul: 7.00-15.00 wib, *shift* sore pukul 15.00-23.00 wib, dan *shift* malam pukul 23.00-07.00 wib. Pergantian rotasi shift ini berlaku tiap minggu. Artinya, jika pekerja A bekerja pada *shift* pagi minggu ini, maka ia akan berada pada *shift* sore pada minggu berikutnya dan begitu seterusnya. Menurut Costa (1996, dalam Sulsky & Smith, 2005) kerja gilir (*shift work*) juga dapat berfungsi sebagai stressor, hingga pada akhirnya dalam jangka waktu yang lebih lama dapat

mengakibatkan peningkatan tekanan darah, peningkatan denyut jantung, dan peningkatan kolesterol. Sementara menurut Monk & Tepas (1985 dalam Munandar, 2006) penelitian menunjukkan bahwa kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik.

7. 3. 3 Jam kerja normal yang berlebihan

Jam kerja normal di perusahaan PT Gunze Indonesia ternyata tidak berhubungan dengan tingkat stres yang dialami para pekerja. Hal ini dapat disebabkan oleh jumlah total jam kerja yang diterapkan perusahaan, yakni lima hari kerja dan dua hari libur, dengan total waktu kerja delapan jam dalam sehari, termasuk waktu istirahat. Total jam kerja yang dijalani pekerja adalah 40 jam per minggu.

Sebaiknya sistem kerja delapan jam sehari dengan total jam kerja 40 jam per minggu ini tetap dipertahankan. Sebab, jam kerja yang terlalu berlebihan dapat berdampak buruk terhadap kesehatan pekerja dan dapat menurunkan produktivitas kerja yang membawa dampak buruk pula bagi perusahaan. Breslow & Buell(1960, dalam Miller, 2000) yang melakukan studi pada pekerja di bawah usia 45 tahun, menemukan bahwa mereka yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu memiliki risiko dua kali lebih besar terkena penyakit jantung koroner dibanding dengan mereka yang bekerja 40 jam per minggu atau kurang.

Selain itu, mengutip dari Munandar (2006) tentang sebuah penelitian di Inggris pada masa perang dunia II dimana dilakukan penelitian pada para pekerja pabrik alat-alat perang yang memperpanjang minggu kerja dari 56 jam menjadi 69,5 jam dalam seminggu. Perpanjangan jam kerja ini mula-mula meningkatkan produksi sebesar 10%, tetapi dalam waktu singkat, menurun sampai 12% di bawah tingkat

produksi sebelumnya. Akibat lain dari perpanjangan jam kerja ini adalah naiknya secara mencolok angka kecelakaan, sakit, dan absensi. Lebih dari itu, perpanjangan jam kerja nominal (jam kerja yang ditetapkan perusahaan) ini ternyata juga mengurangi jumlah jam kerja aktual (jam kerja yang dijalankan oleh tenaga kerja) yang hanya 51 jam dari 53 jam kerja aktual sebelum diperpanjangnya waktu kerja menjadi 69,5 jam per minggu. Kajian lain yang dilakukan di Amerika pada kurun waktu yang hampir sama mengindikasikan bahwa tujuh hari kerja per minggu menghasilkan produksi yang tidak lebih tinggi daripada sewaktu bekerja enam hari per minggu. Satu hari dari tujuh hari kerja merupakan 'hari tanpa produksi'. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang menarik antara jam-jam kerja nominal dan aktual. Jika jam kerja nominal ditambah maka jam kerja aktual malahan menurun (Munandar, 2006). Karena alasan-alasan tersebut, sebaiknya sistem kerja 40 jam per minggu ini tetap dipertahankan tidak hanya untuk kesehatan pekerja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

7. 3. 4 Jam lembur yang berlebihan

Kerja lembur berarti tambahan jam kerja di luar jam kerja normal pekerja sehari-hari. Kerja lembur ini dapat dianggap sebagai sebuah stressor oleh pekerja karena kerja lembur ini dapat membuat pekerja harus menambah atau memperpanjang jumlah jam kerja dari biasanya.

Hasil tabulasi silang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara kerja lembur dengan tingkat stres yang dialami pekerja. Penerapan kerja lembur di PT Gunze Indonesia pada dasarnya berkaitan dengan target produksi. Jika penyelesaian pesanan mendekati batas waktu akhir maka pihak perusahaan akan menerapkan kerja lembur bagi para pekerja. Tidak adanya hubungan ini mungkin disebabkan bahwa

pada saat pengambilan data dilakukan, para pekerja sedang tidak menjalani lembur kerja sehingga mereka mempersepsikan kerja lembur ini sebagai suatu hal yang tidak memberatkan.

Selain itu, hal ini dapat pula terjadi karena pekerja mendapat kompensasi berupa *take home pay* yang menyebabkan mereka memiliki persepsi yang baik terhadap kerja lembur ini.

7. 3. 5 Rutinitas Kerja yang Monoton

Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan antara tingkat stres dengan pekerjaan rutin yang monoton. Hal ini terjadi karena hampir semua pekerja melakukan tugas yang relatif sama dari hari ke hari. Pekerja yang bekerja pada divisi inspeksi misalnya, setiap hari bekerja meyeleksi kerapatan benang yang akan dikemas dan hal yang sama mereka lakukan terus-menerus dari hari ke hari sehingga dirasakan sebagai sesuatu yang monoton dan membosankan. Menurut Sulsky & Smith (2005) pekerjaan rutin yang berulang-ulang secara umum dialami sebagai suatu hal yang membosankan dan monoton, dan hal ini dapat menimbulkan stres.

Selain itu, hasil yang serupa juga diperoleh pada penelitian terhadap pekerja *blue collar* di Israel yang menemukan bahwa penilaian terhadap ketidakpuasan kerja dan *distress* psikologis, seperti juga angka ketidakhadiran berkaitan dengan sakit, secara langsung berhubungan dengan adanya pekerjaan yang monoton. Semakin monoton suatu pekerjaan, akan semakin rendah kepuasan kerja, akan semakin meningkatkan *distress*, dan akan semakin besar jumlah ketidakhadiran karena sakit (Melamed, Ben-Avi, Luz & Green, 1995 dalam Schultz & Schultz, 1998).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa rutinitas kerja yang monoton akan berkorelasi positif terhadap *distress* dan ketidakhadiran karena

sakit. Jika dihubungkan dengan keadaan di PT Gunze Indonesia, kemungkinan adanya ketidakpuasan kerja karena rutinitas kerja yang monoton ini juga terjadi. Sebab, data dari perusahaan selama periode dua bulan menunjukkan adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran karena sakit dari 1% pada bulan April menjadi 1,4% pada bulan Mei tahun 2008. Artinya, peningkatan kasus ketidakhadiran pada para pekerja PT Gunze Indonesia karena sakit ini mungkin disebabkan oleh pekerjaan rutin yang monoton, dimana hal ini juga mengindikasikan terjadinya peningkatan *distress* (stres yang bersifat destruktif) pada pekerja.

Selain itu, sebuah survey pada 5.450 pekerja *blue collar* di Finlandia juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pekerjaan yang monoton dengan peningkatan *distress* psikologis, seperti cemas, khawatir, dan juga semakin besarnya gejala psikologis yang berkaitan dengan stres tersebut. Hubungan ini paling kuat pada kelompok umur di bawah 35 tahun pada pria dan pada wanita di atas umur 35 tahun (Kivimaki & Kalimo, 1996 dalam Schultz&Schultz, 1998).

Data hasil penelitian pada responden bagian operasional PT Gunze Indonesia memberikan informasi bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki (63%) dan 74% dari responden berumur antara 16-30 tahun. Hasil penelitian di Finlandia pada para pekerja *blue collar* menyatakan hubungan paling kuat antara rutinitas kerja yang monoton dengan stres kerja terjadi pada kelompok umur di bawah 35 tahun pada laki-laki. Hubungan antara rutinitas kerja yang monoton pada para pekerja operasional PT Gunze Indonesia dengan tingkat stres kerja mungkin pula disebabkan karena faktor usia ini. Sebab, sebagian besar responden adalah laki-laki yang berada pada kelompok usia di bawah 35 tahun.

7. 3. 6 Temperatur

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat stres dengan temperatur. Bagian produksi PT Gunze Indonesia, dimana para pekerja PT Gunze Indonesia sebagian besar bekerja pada bagian ini, menunjukkan angka temperatur panas yang cukup tinggi. Sulsky&Smith (2005) menyebutkan bahwa dibawah kondisi yang terpajan tekanan panas (*heat stress*), tubuh mengabsorbsi lebih banyak panas dibanding yang mampu dikeluarkannya, temperatur tubuh meningkat, dan pada akhirnya dapat mengakibatkan sakit atau kematian.

American Conference of Governmental Industrial Hygienist (ACGIH) yang dikutip dari Leffler& Hu (dalam Levy&Wegman, 2000), membuat panduan yang berisi saran tentang standar maksimal yang masih diizinkan dalam hal pajanan terhadap panas, yang tergantung pula pada tingkat kerja yang ditunjukkan pada lingkungan panas tersebut. Masih menurut literatur yang sama, bahkan ketika panduan dari ACGIH ini diikuti, kelainan-kelainan yang berkaitan dengan panas (*heat related- disorders*) masih mungkin terjadi pada para pekerja yang terpajan.

Tabel 7. 3. 6

Aturan Batas Temperatur Maksimal Saat Bekerja pada Temperatur Tinggi

Aturan Bekerja-Istirahat	Beban Kerja		
	Ringan	Sedang	Berat
Bekerja terus-menerus	30,0 °C	26,7 °C	25,0 °C
75% bekerja dan 25% istirahat, tiap jamnya	30,6 °C	28,0 °C	25,9 °C
50% bekerja dan 50% istirahat, tiap jamnya	31,4 °C	29,4 °C	27,9 °C
25% bekerja dan 75% istirahat, tiap jamnya	32,2 °C	31,1 °C	30,0 °C

Berdasarkan hasil pengukuran yang dilakukan pada bulan April tahun 2008, pada bagian produksi (meliputi divisi dyeing, winding, dan RT winder) tercatat bahwa divisi dyeing memiliki temperatur sebesar 32,1°C, divisi winding memiliki temperatur sebesar 31,5°C, dan divisi RT winder memiliki temperatur 32,4°C. Jam kerja selama delapan jam per hari dengan satu jam waktu istirahat (12,5% dari total jam kerja) dapat diasumsikan sebagai sistem pajanan panas yang bersifat terus menerus. Artinya, dengan asumsi bahwa beban kerja yang dilakukan para pekerja tergolong berat (berdasarkan hasil uji statistik terhadap beban kerja kuantitatif), pajanan panas yang mereka terima seharusnya sebesar 25°C. Sementara ketiga divisi produksi ini memiliki temperatur di atas 30 °C. Artinya temperatur ini telah melebihi ambang batas pajanan maksimal yang dapat ditoleransi pekerja.

Idealnya, pencegahan pajanan antara pekerja dengan temperatur panas sebaiknya dihindari, tetapi hal ini tampaknya sulit untuk dilakukan sehingga hal yang dapat dilakukan adalah dengan mengurangi tingkat pajanan panas yang diterima oleh pekerja. Mengurangi efek negatif pajanan panas ini dapat dilakukan dengan beberapa strategi, seperti penggunaan AC (*Air Conditioner*), kipas angin, dan pakaian pelindung (Wasterlund, 1998, dalam Sulsky&Smith, 2005). Selain itu, mengutip dari Leffler& Hu (dalam Levy&Wegman, 2000) pengurangan efek kesehatan akibat temperatur panas ini dapat pula dilakukan dengan cara: memberikan tanda di daerah-daerah yang berbahaya, memberikan informasi yang memadai kepada pekerja tentang bahaya pajanan panas terhadap kesehatan, menggunakan perlindungan melalui kontrol terhadap mesin-mesin, serta memberikan rekomendasi kepada pekerja untuk mengganti cairan tubuh yang hilang selama bekerja. Sebab dalam lingkungan yang panas ini tubuh kehilangan hingga lebih dari 1 liter cairan

dan elektrolit-elektrolit tubuh setiap jamnya melalui keringat. Kehilangan cairan dan elektrolit ini harus diganti dengan meminum cairan setiap 15 hingga 20 menit, dalam jumlah yang lebih besar daripada kebutuhan untuk memuaskan dahaga. Hal ini dapat dilakukan msalnya menyediakan dispenser di tempat kerja, terutama di area produksi. Ini dapat memudahkan pekerja untuk mengganti cairan tubuh yang hilang selama bekerja pada temperatur tinggi atau durasi waktu kerja yang cukup lama.

7. 3. 7 Kebisingan

Berdasarkan hasil tabulasi silang didapatkan bahwa ada hubungan antara tingkat stres yang dialami pekerja dengan kebisingan. PT Gunze Indonesia sendiri memiliki tiga divisi yang proses kerjanya menggunakan mesin dimana mesin-mesin ini menimbulkan suara bising. Ketiga divisi tersebut adalah divisi dyeing, winding, dan RT winder dimana divisi dyeing dan winding merupakan dua divisi dengan jumlah pekerja terbanyak dibanding dengan divisi-divisi lainnya. Banyak diantara pekerja yang merasa suara bising ini mengganggu karena total pekerja yang bekerja pada ketiga divisi ini mencapai 40% dari total pekerja PT Gunze Indonesia.

Ivancevich dan Matteson (1980, dalam Munandar, 2006) berpendapat bahwa bising yang berlebih (sekitar 80 desibel) yang berulang kali didengar, untuk jangka waktu yang lama, dapat menimbulkan stres. Hasil pengukuran yang dilakukan perusahaan pada bulan April tahun 2008 memberikan informasi bahwa tingkat kebisingan pada ketiga divisi yang menggunakan mesin dalam proses kerjanya ini memiliki tingkat kebisingan di atas 80 desibel. Divisi dyeing memiliki tingkat kebisingan 80,2 dB(A), divisi Winding memiliki tingkat kebisingan sebesar 82,5 dB(A), dan divisi RT Winder memiliki tingkat kebisingan sebesar 86,1

dB(A). Artinya, tingkat stres yang dialami pekerja ini mungkin terjadi karena tingkat bising yang melebihi 80 desibel tersebut.

Sebaiknya paparan terhadap bising ini dikurangi dengan memberikan perlindungan kepada pekerja. Hal yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan memberikan alat pelindung diri kepada pekerja yang bekerja pada lingkungan bising berupa *ear plugs* (yang dapat digunakan sekali atau beberapa kali), serta melengkapi mesin-mesin kerja dengan alat peredam suara mesin sehingga tidak terlalu menimbulkan suara bising.

Selain itu, efek kesehatan dan aspek keselamatan pekerja terkait bahaya fisik yang tidak hanya berupa bising tetapi juga terkait temperatur panas perlu pula diintervensi dengan cara lain. Ada baiknya jika pihak perusahaan melakukan penyuluhan kepada pekerja tentang dampak kesehatan akibat pajanan temperatur panas serta bising. Penyuluhan terkait pengetahuan tentang bahaya fisik kedua hal ini penting dilakukan untuk membuat pekerja mengerti dan menyadari dampak serta bahaya yang timbul akibat temperatur panas serta kebisingan di tempat kerja.

7. 3. 8 Hubungan/Dukungan Sosial dari Rekan Kerja, Supervisor, dan Bawahan

Kualitas hubungan seseorang akan mempunyai dampak yang besar terhadap kepuasan kerja. Dimana apabila kepuasan kerja ini tidak dimiliki seseorang dapat berakibat pada terjadinya stres kerja. Hasil uji statistik menyatakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan/hubungan sosial dengan rekan kerja dan supervisor terhadap tingkat stres yang dialami pekerja. Berarti hubungan antara pekerja dengan rekan kerja dan atasannya dianggap sebagai stressor (pembangkit stres) oleh pekerja.

Hubungan/dukungan sosial yang didapatkan dari supervisor ternyata berhubungan dengan tingkat stres kerja pada pekerja PT Gunze Indonesia. Hal ini

mungkin terjadi karena perhatian atasan/supervisor lebih berfokus pada hasil kerja bawahannya sehingga pola hubungan/dukungan sosial antara supervisor dengan bawahannya tidak terlalu diperhatikan yang pada akhirnya menimbulkan stres bagi bawahannya. Sebuah studi yang dilakukan oleh House (1981, dalam Miller, 2000) pada para pekerja pabrik menyatakan bahwa dukungan yang didapat dari supervisor, adalah sumber yang signifikan sebagai penyangga stres dan mengurangi efek stres kerja terhadap kesehatan pekerja.

Selain itu, hubungan/dukungan sosial dengan rekan kerja juga berhubungan dengan stres yang dialami pekerja. Hal ini mungkin terjadi karena hubungan yang mereka dapatkan dari rekan kerja tidak terlalu signifikan. Para pekerja umumnya akan memiliki kesempatan interaksi yang lebih baik pada waktu istirahat. Biasanya, pada saat-saat inilah pekerja saling berbagi tentang pengalaman dan masalah-masalah yang mereka hadapi di tempat kerja. Sementara waktu istirahat ini biasanya lebih banyak digunakan para pekerja PT Gunze Indonesia untuk tidur dan makan sampai waktu istirahat selesai sehingga tidak cukup memberikan waktu bagi pekerja untuk berinteraksi lebih dalam dengan rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan hubungan yang mereka rasakan dengan rekan kerjanya tidak cukup kuat untuk mengurangi stres yang dialami di tempat kerja. Sementara House (1981, dalam Miller, 2000) menyatakan dukungan sosial diantara rekan kerja dipergunakan sebagai penyangga yang potensial terhadap pembebas stres kerja.

Sebaliknya, tidak ditemukan adanya hubungan tentang dukungan sosial antara responden dengan bawahan. Hal ini mungkin terjadi karena penelitian yang dilakukan berfokus pada pekerja operasional dimana hampir semua dari mereka

berada pada lini terbawah dari organisasi perusahaan sehingga mereka tidak memiliki bawahan setelah mereka.

7. 3. 9 Kepuasan terhadap Gaji

Berdasarkan hasil penghitungan statistik didapatkan bahwa ada hubungan antara gaji dengan tingkat stres yang dialami pekerja. Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2006) jika seseorang menganggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Ketidakpuasan inilah yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja.

Miller (2000) mengungkapkan bahwa salah satu cara untuk mempertimbangkan potensialitas stres kerja adalah dengan mempertimbangkan kepuasan kerja. Stres kerja dapat terjadi melalui hal-hal yang mengurangi kepuasan kerja yang mengakibatkan adanya ketidakpuasan kerja. Sementara menurut Numerof (1983) orang-orang yang memiliki tingkat persepsi stres yang tinggi karena ketidakpuasan kerja, lebih sering mengalami masalah-masalah:

- Meningkatnya absenteisme
- Angka keluar kerja yang tinggi (Mc Kenna, Oritt, & Wolff, 1981 dalam Numerof, 1983)
- Produktivitas yang lebih rendah, kecelakaan yang lebih sering, inefisiensi yang lebih besar, melakukan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan, kemungkinan kerugian permanen sebagai akibat dari penyakit yang berhubungan dengan stres atau kematian (Cooper&Marshall, 1977, dalam Numerof, 1983).

Seperti telah diuraikan sebelumnya bahwa stres kerja dapat terlihat melalui indikator terjadinya peningkatan absenteisme dan angka keluar kerja yang tinggi. Data perusahaan mengindikasikan adanya ketidakpuasan kerja ini dengan melihat meningkatnya angka absenteisme yang meningkat selama periode April hingga Mei tahun 2008. Angka ketidakhadiran (absenteisme) meningkat dari 1,3% pada bulan April menjadi 1,5% pada Mei dalam tahun yang sama. Peningkatan angka ketidakhadiran ini dapat mengindikasikan adanya gejala ketidakpuasan kerja yang dialami pekerja. Selain itu, indikasi akan ketidakpuasan kerja ini juga dapat terlihat dari meningkatnya *resign* (keluar dari pekerjaan) oleh para pekerja pada bulan April sebesar 1,4% dan 2,1% pada bulan Mei. Peningkatan angka keluar kerja ini dapat pula mengindikasikan adanya stres karena ketidakpuasan yang terjadi diantara para pekerja. Menurut Greenberg (2002) faktor-faktor yang secara khusus dianggap berhubungan dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaan selain kondisi tempat kerja adalah gaji. Teori yang dikemukakan oleh Cooper dan Davidson (1987 dalam Miller, 2000) juga menyatakan bahwa kepuasan terhadap pembayaran (dalam dunia usaha dapat diartikan sebagai gaji) merupakan faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Karena itu, meningkatnya absenteisme dan angka keluar dari pekerjaan ini dapat mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima oleh pekerja.

7. 3. 10 Kepuasan terhadap Penyeliaan

Hampir semua orang yang bekerja memiliki atasan atau supervisor. Hasil uji statistik menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan terhadap penyeliaan dengan tingkat stres yang dialami pekerja. Hal ini mungkin terjadi karena persepsi responden terhadap kesempatan yang diberikan supervisor/penyelia tidak cukup

memuaskan, dan persepsi responden terhadap sempitnya kesempatan yang diberikan supervisor kepada mereka untuk mendiskusikan masalah-masalah pekerjaan yang mereka hadapi, serta penilaian supervisor terhadap pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan harapan mereka. Matteson & Ivancevich (1987, dalam Ross&Altmaier, 1998) menyatakan bahwa memperoleh supervisor yang memiliki sikap tenggang rasa akan menjadikan pekerja mengalami stres kerja yang lebih sedikit. Gaya pemimpin yang memiliki tenggang rasa ini dicirikan dengan pemimpin yang memberikan izin kepada pekerja untuk berpartisipasi secara aktif dalam pembuatan keputusan dan memberikan kesempatan untuk komunikasi dua arah.

Menurut Munandar (2006) perilaku yang kurang menenggang rasa dari atasan tampaknya menimbulkan rasa tekanan dari pekerjaan dan penyeliaan yang ketat dan pemantauan unjuk-kerja yang kaku dapat dirasakan penuh stres. Penyeliaan yang dilakukan oleh supervisor di PT Gunze Indonesia mungkin lebih menitikberatkan pada hasil, sehingga aspek tenggang rasa ini sedikit terabaikan yang akhirnya menimbulkan stres bagi para pekerja bawahannya.