

**Studi Dekskriptif Mengenai Sumber Stres Kerja pada Karyawan
Departemen Produksi PT “D” Majalengka**
Descriptive Study About Work Stress Perceived by The Employees Of Production
Departement In “D” Company

¹Aeni Purnamasari ²Hasanuddin Noor

^{1,2} *Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail : ¹ *aenips@gmail.com*, ² *hasanudinnoor0611@gmail.com*

Abstract. “D” Company is a company which focuses on manufacturing shoes. For this reason, Production department is the most vital department in this company. The duty of production department employees is to make an upper from the cutting process to stitching process. All of the duties in this department are done by the operators who are selected through several selection processes, namely: psycho test, interview, medical check-up and skill training. Nevertheless, the productivity of the employees is still far from the company’s expectation. Each day, there are only 3 until 5 from 11 lines that reach the target and the amount of faulty work are increasing as well. The result of the interview showed that the behavior data of the employees indicated workplace stress. This condition portrayed the sources of stress perceived by the employees during the work. The purpose of this research was to observe the portrayal of the sources of workplace stress perceived by the employees who worked at production department in “D” Company Majalengka. This research used descriptive study. The population of the research was the employees of production department in “D” Company which were about 1.034 people with 155 employees as the samples of the research. The instrument used in this research was a questionnaire related to the sources of workplace stress designed by the researcher based on the theory from Ivancevich dan Matteson (1980). The result of this research could be concluded that the biggest factor which considered as the source of workplace stress by production department employees were workplace stress associated with the individual (83.8%) and teamwork (64.5%).

Keywords: Work Stress, Employees of Production Departement

Abstrak. PT “D” adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan sepatu. Departemen produksi merupakan ujung tombak perusahaan. Tugas karyawan departemen produksi adalah membuat upper dari proses cutting hingga stitching. Seluruh pekerjaan produksi sepenuhnya dikerjakan oleh operator yang telah melalui proses seleksi, yaitu psikotes, interview, medical check up serta pelatihan skill. Pada kenyataannya produktivitas karyawan masih jauh dari harapan perusahaan. Setiap hari hanya 3-5 dari 11 line yang dapat mencapai target serta jumlah kesalahan pekerjaan semakin meningkat. Dari hasil wawancara ditemukan data tingkah laku karyawan yang merupakan indikasi dari dampak stres kerja. Kondisi ini menggambarkan adanya sumber-sumber stres yang menyebabkan munculnya stressor pada perusahaan yang dirasakan karyawan saat bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran sumber stres kerja pada karyawan departemen produksi PT “D” Majalengka. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian studi deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PT “D” sebanyak 1034 orang dengan sampel peneliti sebanyak 155 orang. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner sumber stres kerja yang dirancang oleh peneliti berdasarkan teori **Ivancevich dan Matteson (1980)**. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling besar dianggap sebagai sumber stres kerja oleh karyawan departemen produksi adalah sumber stres yang berasal dari individu (83,8%) serta sumber stres berasal dari kelompok (64,5%).

Kata Kunci: Stres Kerja, Karyawan Departemen Produksi

A. Pendahuluan

PT “D” adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan sepatu. Departemen produksi merupakan ujung tombak perusahaan, dimana tugas karyawan departemen produksi adalah membuat upper dari proses *cutting* hingga *stiching*. Seluruh pekerjaan produksi sepenuhnya dikerjakan oleh operator yang telah melalui proses seleksi, yaitu psikotes, interview, *medical check up* serta pelatihan *skill*. Melihat dari proses seleksi yang ketat, *skill* yang sangat diperhatikan, karyawan yang

dierima dianggap mampu melaksanakan tuntutan yang diberikan. Namun panya kenyataannya produktivitas karyawan masih jauh dari harapan perusahaan. Setiap hari hanya 3-5 dari 11 *line* yang dapat mencapai target serta jumlah kesalahan pekerjaan semakin meningkat. Dari hasil wawancara ditemukan data tingkah laku karyawan yang merupakan indikasi dari dampak stres kerja, yaitu karyawan sulit konsentrasi saat bekerja, mudah lelah saat bekerja, sakit kepala, sulit tidur. Selain itu mereka merasa menjadi lebih mudah tersinggung dengan hal-hal yang biasa tidak membuat mereka tersinggung. Kondisi ini menggambarkan adanya sumber-sumber stres yang menyebabkan munculnya stressor pada perusahaan yang dirasakan karyawan saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran sumber stres kerja karyawan departemen produksi PT “D” Majalengka?”. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan data empiris mengenai sumber stres kerja pada karyawan departemen produksi PT “D” Majalengka.

B. Landasan Teori

Persepsi

Persepsi merupakan suatu kegiatan yang menyangkut adanya penyeleksian, pengorganisasian, serta pemberian makna terhadap stimulus yang berasal dari lingkungan. Setiap individu akan menerima rangsang dari beberapa stimulus, yang kemudian rangsang tersebut akan diterima oleh panca indera. Reaksi individu terhadap rangsang yang diterima bergantung pada proses seleksinya dan pada akhirnya akan timbul penilaian atau pengertian terhadap rangsang tersebut.

Stres Kerja

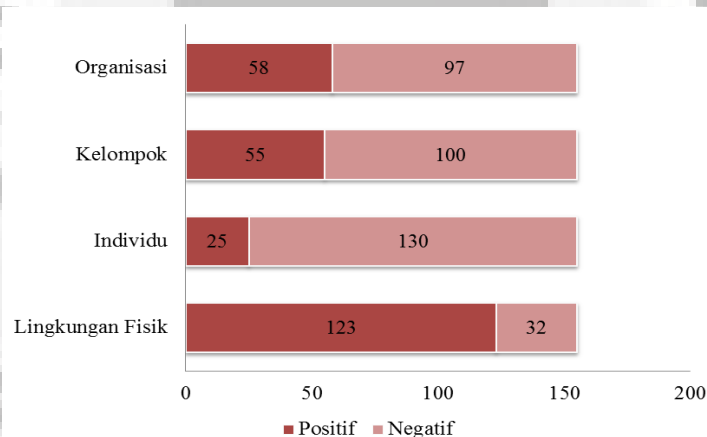
Menurut Ivancevich dan Matteson (1980) stres kerja yaitu suatu tekanan yang muncul dan disebabkan oleh faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja. Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut *stressor*. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres dimana tergantung pada reaksi pekerja. Ivancevich dan Matteson (1980) membagi sumber-sumber stres kerja dalam lingkungan pekerjaan sebagai berikut : 1) sumber stres yang berasal dari lingkungan fisik, 2) sumber stres yang berasal dari tingkat individu, 3) sumber stres yang berasal dari kelompok, 4) sumber stres yang berasal dari organisasi. 1) sumber stres yang berasal dari lingkungan fisik mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini antara lain: kondisi penerangan atau cahaya, temperatur, tingkat kebisingan, udara yang terpolusi, getaran dan gerakan. 2) Sumber stres yang berasal dari tingkat individu, yaitu stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Hal tersebut meliputi : konflik peran, peran yang rancu, beban kerja berlebih, tanggung jawab terhadap orang lain, kesempatan mengembangkan karir. 3) Sumber stres yang berasal dari kelompok, stres disini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan diantara karyawan, baik perbedaan sosial ataupun psikologis. Hal tersebut meliputi : hilangnya kekompakkan kelompok, tidak adanya dukungan yang memadai, konflik intra dan inter kelompok. 4) Sumber stres yang berasal dari organisasi timbul dari keinginan-keinginan perusahaan sehubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan itu. Hal tersebut meliputi : iklim organisasi, struktur organisasi, teritori organisasi, teknologi,

pengaruh pimpinan.

Apabila individu telah mengalami stres maka akan timbul beberapa dampak stres. Bradley & Cox (dalam Ivancevich dan Matteson, 1980) telah mengidentifikasi dampak dari stres yang mungkin muncul, yaitu: a) *Subyektive Effects*: Cirinya antara lain anxiety, agresi, apathi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, penghargaan diri yang rendah, kegelisahan, kecemasan dan perasaan sendiri. b) *Behavioral Effects*: Meliputi keseringan mengalami kecelakaan, alkoholoisme, penggunaan obat-obatan, ledakan-ledakan emosional, makan secara berlebihan atau kurang, merokok secara berlebihan dan menampilkan tingkah laku impulsif. c) *Cognitif Effects*: konsentrasi yang rendah, rentang atensi yang rendah, sangat sensitif terhadap kritik dan kemerosotan mental. d) *Phisiological Effects*: Ditandai oleh peningkatan kadar gula darah, kekeringan pada mulut, kerap berkeringat, pembesaran pupil mata, peningkatan detak jantung dan tekanan darah. e) *Health Effects*: antara lain sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur (insomnia), gangguan pencernaan, sering buang air kecil. f) *Organizational Effects*: Angka absensi, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas berkurang dan pergantian karyawan tinggi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Diagram 1. Persepsi Karyawan terhadap Sumber Stres



Berdasarkan hasil statistik, karyawan mempersepsi negatif terhadap sumber stres kerja yang berasal dari lingkungan fisik yaitu sebanyak 32 orang (20,6%), dari tingkat individu sebanyak 130 orang (83,8%), dari tingkat kelompok sebanyak 100 orang (64,5%), dan dari tingkat organisasi sebanyak 97 orang (62%). Hal ini menggambarkan bahwa karyawan mempersepsi, menilai dan memaknakan sumber stres yang berasal dari tingkat individu sebagai faktor yang paling mengancam, sedangkan karyawan menilai bahwa lingkungan fisik merupakan faktor yang memiliki tingkatan yang paling rendah sebagai faktor yang mengancam bagi dirinya dalam pekerjaan.

Suatu situasi dimaknakan sebagai *stressor*, jika situasi tersebut dinilai sebagai situasi yang upaya pemenuhannya tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan penyesuaian terhadap tuntutan yang muncul dari situasi tersebut. Tuntutan yang dimaksud adalah sesuatu hal yang jika tidak dipenuhi akan menimbulkan konsekuensi yang tidak menyenangkan bagi individu. Situasi yang dimaksudkan adalah kondisi kerja karyawan, yang meliputi lingkungan fisik, tingkatan individu, kelompok, dan organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka diperoleh

suatu gambaran bahwa kondisi kerja karyawan operator departemen produksi, dinilai dan dihayati sebagian dari mereka sebagai tuntutan yang tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya. Aspek sumber stres yang dipersepsi negatif paling tinggi yaitu sumber stres kerja dari individu, yaitu stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sesuai posisinya dilingkungan kerja. Karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka. Penghayatan karyawan tentang pekerjaan mereka yaitu mereka merasa terbebani dikarenakan target yang terlalu tinggi dengan waktu yang sempit serta komponen yang mereka kerjakan sifatnya rumit dan berkelanjutan. Setiap hari target yang harus dicapai karyawan semakin meningkat. Karyawan merasa kesal karena target yang ditentukan tidak disesuaikan dengan waktu yang tersedia dan jumlah *man power*. Hampir setiap hari karyawan diharuskan lembur untuk mencapai target. Jenis pekerjaan mereka yang sama setiap harinya, disatu sisi membuat karyawan semakin menguasai pekerjaan mereka tapi disisi lain mereka menjadi bosan dengan pekerjaan mereka yang berulang ulang. Disisi lain lagi, ketika mereka bekerja selalu berada di meja kerja mereka dan tidak bisa meninggalkannya. Mereka menganggap pekerjaan ini sebagai suatu hal yang monoton. Selain itu mereka juga merasa terbebani karena material komponen yang dikerjakan merupakan material yang mahal dan berkualitas tinggi. Karena target yang tinggi karyawan dituntut bekerja dengan cepat. Jika mereka bekerja dengan cepat, kehati-hatian mereka berkurang dan ketika mereka hati-hati, mereka bekerja dengan lamban. Hal ini membuat karyawan merasa khawatir dan cemas ketika bekerja karena mereka harus bekerja dengan cepat tanpa melakukan kesalahan. Tuntutan tanggung jawab yang tinggi dirasakan oleh karyawan. Ketika mereka mengerjakan komponen, mereka selalu memikirkan bahwa ketika komponen mereka gagal, maka diperlukan *rework* dan apabila komponen tersebut *reject* mereka akan merasa semakin terbebani karena ketika mereka melakukan kesalahan lalu komponen tersebut harus *rework* maka *cost* produksi akan semakin meningkat dan akan menghambat proses selanjutnya. *Reject* dan *rework* akan langsung dicatat oleh atasan mereka karena telah menambahkan *cost* produksi dan akan membuat pernyataan berjanji tidak akan mengulangnya lagi. Karyawan membuat pernyataan tersebut jika mereka sudah melakukan kesalahan sampai 3 kali. Pernyataan tersebut akan disimpan selama 6 bulan dan setiap karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam mengerjakan setiap komponen untuk kesempurnaan *upper* yang diproduksi. Tingginya tuntutan kerja serta tanggung jawab karyawan operator sebagai kelangsungan hidup perusahaan tidak didukung oleh kesempatan untuk mengembangkan karir yang ditawarkan perusahaan. Hal-hal diatas yang telah dijelaskan menjadi kendala dan tuntutan yang menyebabkan karyawan mempersepsi negatif sumber stres dari tingkat individu.

Sumber stres yang paling rendah dipersepsi negatif oleh individu adalah sumber stres yang berasal dari lingkungan fisik. Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana karyawan harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Pada aspek ini, kebisingan menjadi salah satu faktor yang menimbulkan stres kerja. Menurut Ivancevich dan Matteson (1980) bahwa tingkat kebisingan ditembat kerja maksimal 80db, jika kondisi ini berulang-ulang didengar maka akan menimbulkan stres pada karyawannya. Hal ini berarti semakin lama karyawan bekerja, maka mereka menjadi semakin sering merasakan kebisingan yang berada diluar ambang batas toleransi (NAB). Dengan demikian karyawan operator departemen produksi PT "D" ini semakin sering berada dalam situasi dimana kebisingan tidak dapat mereka atasi. Maka kesenjangan yang terus menerus terjadi muncul menjadi stres kerja yang tinggi karena kemampuan daya tahan telinga untuk menerima

kebisingan tidak mungkin untuk ditingkatkan karena hal itu bersifat bawaan. Kondisi kerja menurut Cooper (dalam Jacinta, 2002) menyatakan bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja yang kurang bersih, padat, berisik besar pengaruhnya pada kenyamanan bekerja karyawan. Tetapi, dengan adanya persepsi negatif paling sedikit pada sumber stres lingkungan fisik menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja mereka. Mereka bisa mengatasi hal-hal yang menyebabkan kondisi lingkungan fisik menjadi sumber stres kerja.

Dari hal tersebut maka karyawan departemen produksi PT “D” menganggap kondisi yang berasal dari individu sebagai sesuatu yang mengancam dan kondisi tersebut dalam upaya pemenuhannya tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan penyesuaian terhadap tuntutan yang muncul. Sedangkan untuk kondisi lingkungan fisik, karyawan sudah mampu beradaptasi sehingga hal tersebut tidak dianggap sebagai *stressor*.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Sumber stres yang berasal dari individu paling banyak dipersepsi negatif oleh karyawan operator departemen produksi PT “D”, terutama pada indikator beban kerja berlebih serta kesempatan mengembangkan karir. 2) Sumber stres yang berasal dari kelompok kedua paling banyak dipersepsi negatif oleh karyawan operator departemen produksi PT “D”, terutama pada dukungan kelompok dan hilangnya kekompakan.

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilkakukan, terdapat beberapa hal yang menjadi saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini : 1) Dilakukan penambahan karyawan di bagian produksi sebagai penyesuaian terhadap jumlah target yang harus diselesaikan. 2) Memberikan pelatihan untuk memfasilitasi anggota organisasi dalam membangun pola kerja yang sesuai dengan tuntutan tugas.

Daftar Pustaka

- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1987). *Understanding Executive Stress*, London : The Macmillan Press Ltd.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). *Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*. *Journal of Occupational Psychology*
- Cox, Tom. (1978). *Stress*. London : The Macmillan Press Ltd.
- Ivancevich, J. M. & M. T. Matteson. (1980). *Stress at Work*. Glenview Illinois: Scott Foresman.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Noor, H. (2009). *Psikometri, Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung : Jauhar Mandiri.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Terjemahan, Jakarta: PT. Indeks.
- Selye, H. Dalam Gold Berger, & Brezvit. (1982). *HandBook of Stress*. London : Collier Macmillan Publisher
- Sudjana. (1986). *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.