



Tingkat Stres Kerja Karyawan CV. Sanjaya di Pangkalpinang

Rosa Irtika Kristi¹, Bernardinus Agus Arswimba, M.Pd.²

Universitas Sanata Dharma

rosapkp48@gmail.com¹, agusarswimba@gmail.com²

Abstract Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui seberapa tinggi tingkat stres kerja karyawan-karyawati CV. Sanjaya di Pangkalpinang; (2) Mengetahui butir item skala stres kerja karyawan yang teridentifikasi tinggi yang dapat diusulkan sebagai topic program manajemen stres. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan-karyawati CV.Sanjaya yang berjumlah 45 orang.Pengumpulan data menggunakan skala stres kerja karyawan dengan 33 item yang valid dan memiliki indeks realibilitas *Alpha Cronbach sebesar* 0,964.Skala disusun berdasarkan aspek stres kerja, yaitu: (1) Aspek biologis, berupa gejala fisik; (2) Aspek psikologis, berupa gejala psikis. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif yang mengacu pada norma kategorisasi dengan kriteria sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.Hasil penelitian ini menunjukkan : (1) Tingkat stres kerja karyawan CV.Sanjaya diperoleh hasil 27% dengan kategori sangat tinggi, 29% dengan kategori tinggi, 31% dengan kategori sedang, 13% dengan kategori rendah, dan 0% dengan kategori sangat rendah.(2) Hasil analisis item menunjukkan 24 item yang terindikasi capaian tinggi dan hanya 2 item yang akan diusulkan menjadi topik bimbingan klasikal manajemen stres.Adapun usulan topic-topik bimbingan klasikal, yaitu: (1) Strategi Menghadapi Tuntutan Kerja yang Tinggi; (2) Teknik Relaksasi Mengurangi Stres.

Keywords: *Stress level, Employees, Stress Management Program*



PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin luas dan ketat. Persaingan bisnis dapat dikatakan semakin ketat karena semakin banyaknya competitor dalam dunia bisnis. Untuk dapat tetap bersaing di dunia bisnis, perusahaan harus memiliki barang atau jasa yang lebih baik daripada pesaing mereka. Selain barang atau jasa bisnis juga dapat bertahan jika sumber daya pegawai perusahaan berkualitas baik. Karena peran karyawan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tanpa partisipasi aktif karyawan dan sarana yang memadai di kantor, tujuan perusahaan tentu tidak dapat tercapai. Perusahaan tidak akan berkembang jika karyawan tidak berpartisipasi secara aktif. Mengatur karyawan dengan memperhatikan pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda dari organisasi adalah kegiatan yang sulit dan kompleks. Hal ini dikarenakan karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya, mereka tidak dapat mengatur modal, gudang, atau mesin. Stres adalah bagian dari hidup manusia yang tidak dapat dihindari. Hampir semua orang mengalami stres, baik mental maupun pekerjaan. Kehidupan penuh dengan stres adalah salah satu penyebab karyawan sakit atau mengundurkan diri. Fenomena-fenomena yang terjadi, yaitu banyaknya pekerjaan yang dipaksakan dan menumpuk serta pengawasan pekerjaan yang diawasi melalui CCTV. Dengan adanya beban kerja dan pengawasan berlebihan, karyawan-karyawati merasa tertekan. Selain itu, *deadline* pengerjaan tugas juga cenderung singkat, namun hasil harus sempurna dan saat melakukan kesalahan kadang-

kadang karyawan mendapat teguran yang kurang menyenangkan dari pimpinan. Kemudian di dalam kantor, terdapat pula kelompok-kelompok yang terbentuk berdasarkan senioritas dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah disebutkan di atas maka salah satu yang menjadi faktor penting adanya stres kerja karyawan yaitu adanya beban kerja yang berlebihan atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, atasan sering memberikan tugas dengan waktu yang terbatas, adanya banyak tekanan dan tidak adil kepada karyawan, pemberian upah yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga menimbulkan stres karena tidak setimpal dengan apa yang sudah diberikan ke perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana tingkat stres kerja karyawan. Maka dari itu, peneliti memilih judul: "Tingkat Stres Kerja Karyawan CV.Sanjaya di Pangkalpinang"

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Dalam penelitian ini survei yang digunakan adalah bersifat deskriptif. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei 2023. Tempat penelitian diadakan di CV.Sanjaya di Pangkalpinang. Tempat pengumpulan data akan dilakukan secara online melalui *google form*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawati CV.Sanjaya di Pangkalpinang 45 orang. Jika butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung yang diperoleh lebih besar daripada r tabel. Sebaliknya apabila r hitung yang diperoleh lebih kecil daripada r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Dari hasil perhitungan uji realibilitas instrument yang telah dilakukan, diperoleh

skor 0,964 dari 33 item yang valid. Maka dapat disimpulkan bahwa skor 0,964 dalam kriteria *Guilford* memiliki kualifikasi tinggi yang berarti bahwa kuesioner penelitian ini dapat digunakan sebagai pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

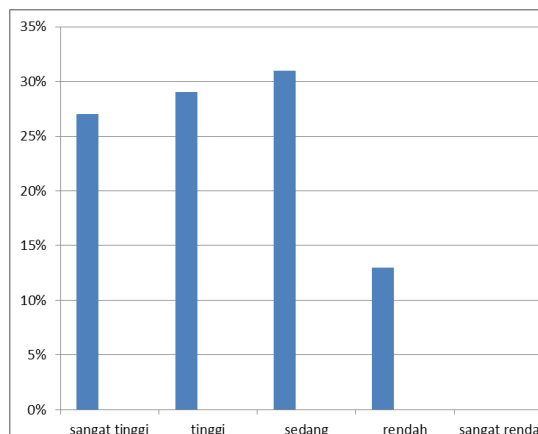
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 12 orang dengan persentase 27% orang memiliki tingkat stres kerja karyawan CV.Sanjaya di Pangkalpinang dalam kategori sangat tinggi, sebanyak 13 orang dengan persentase 29% orang memiliki tingkat stres kerja dalam kategori tinggi, sebanyak 14 orang dengan persentase 31% yang memiliki tingkat stres kerja dalam kategori sedang, dan sebanyak 6 orang dengan persentase 13% yang termasuk dalam kategori rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa jika tingkat stres kerja karyawan CV.Sanjaya di Pangkalpinang cenderung sedang. Hal ini dapat dilihat melalui tabel dan grafik di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Deskripsi Stres Kerja Karyawan CV Sanjaya di Pangkalpinang

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$107,25 < X$	12	27 %
Tinggi	$90,75 < X \leq 107,25$	13	29 %
Sedang	$74,25 < X \leq 90,75$	14	31 %
Rendah	$57,75 < X \leq 74,25$	6	13 %
Sangat Rendah	$X \leq 57,75$	0	0%
Total		45	100%

Gambar 1

Grafik Hasil Deskripsi Tingkat Stres Kerja Karyawan CV.Sanjaya di Pangkalpinang



Lalu ditemukan 7 subjek dengan persentase 17,9% item yang berada dalam kategori sangat tinggi, 29 subjek dengan persentase 74,4% item yang berada dalam kategori tinggi, 3 subjek dengan persentase 7,7% item yang berada dalam kategori sedang, 0 subjek dengan persentase 0% item yang berada dalam kategori rendah, dan 0 subjek dengan persentase 0% item yang berada dalam kategori sangat rendah.

Tabel 2
Hasil Analisis Skor Item Tingkat Stres Kerja Karyawan CV.Sanjaya di Pangkalpinang

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$146,25 < X$	0	0%
Tinggi	$123,75 < X \leq 146,25$	24	73%
Sedang	$101,25 < X \leq 123,75$	9	27%
Rendah	$78,75 < X \leq 101,25$	0	0%
Sangat Rendah	$X \leq 78,75$	0	0%
Total		33	100%

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil tingkat stres kerja karyawan CV.Sanjaya di Pangkalpinang cenderung sedang. Adapun faktor yang mempengaruhinya yaitu (1) adanya beban kerja yang berlebihan atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, (2) atasan sering memberikan tugas dengan waktu yang terbatas, (3) atasan yang memberikan banyak tekanan dan tidak



adil kepada karyawan, yang menyebabkan stres kerja dan cemas ketika hasil pekerjaan tidak sesuai, (4) pemberian upah yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga menimbulkan stres karena tidak setimpal dengan apa yang sudah diberikan ke perusahaan.

Tingkat Stres Kerja Karyawan CV.Sanjaya di Pangkalpinang cenderung sedang juga dapat dikarenakan subjek yang peneliti teliti mengalami beberapa gejala stres yang disebabkan oleh faktor-faktor yang disebutkan di atas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai Tingkat Stres Kerja Karyawan CV.Sanjaya di Pangkalpinang ditemukan sebanyak 14 karyawan dengan persentase 31% berada dalam kategori tingkat stres kerja yang sedang.

Berdasarkan hasil analisis capaian skor item ditemukan sebanyak 24 item dengan persentase 73% yang berada dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, item dalam kategori tinggi itulah yang akan dijadikan dasar dari perancangan program manajemen stres untuk meminimalisir tingkat stres kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak yaitu bagi perusahaan agar dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dan diharapkan beberapa saran topik yang ada dapat digunakan untuk pendampingan karyawan. Saran bagi karyawan atau karyawan untuk membantu agar mereka dapat meminimalisir tingginya tingkat stres saat bekerja. Bagi peneliti lain bisa dijadikan salah satu referensi untuk dapat mempermudah peneliti lain menghasilkan penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. 2012. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
Christyanti, Dika, Dewi Mustami'ah, and Wiwik Sulistiani. 2010. "Hubungan Antara Penyesuaian Diri Terhadap Tuntutan Akademik Dengan Kecenderungan Stres Pada Mahasiswa

Fakultas Kedokteran Universitas Hang Tuah Surabaya." *Insan* 12(3).

Donsu, Jenita Doli Tine. 2017. *Psikologi Keperawatan: Aspek-Aspek Psikologi, Konsep Dasar Psikologi, Teori Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Dyah Budiastuti, and Agustinus Bandur. 2018. *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian: Dilengkapi Analisis Dengan NVIVO, SPSS, Dan AMOS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fauji, Husni. 2013. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment." Universitas Pasundan Bandung.

Fauzi, Ahmad. 2013. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Gunung Jati Probolinggo)." UIN Malang.

Guilford, J. P. 1956. *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: McGraw Hill.

Hasibuan, H. Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Bumi Aksara.

Herdianti. Husain. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar." Universitas Muhammadiyah Makassar.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Michael, O., Court, D., and P. Petal. 2009. "Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators." *International Journal of Educational Management* 23(3).



-
- Mulyono. 2010. *Manajemen Administrasi Dan Organisasi*. Solo: Ar-Ruzz.
- Nasution, N. 2011. "Gambaran Coping Stress Pada Wanita Madya Dalam Menghadapi Premenopause." Universitas Sumatera Utara.
- Priyatno, D. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi Dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stress*. 1st ed. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Roikhatul Jannah. 2021. "Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Strategi Koping Dosen Institusi Pendidikan Tinggi Bidang Kesehatan." Universitas Mulawarman.
- Sarafino, Edward P., and Timothy W. Smith. 2012. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.