

**PERBEDAAN TINGKAT STRES ANTARA KARYAWAN PRODUKSI DAN
KARYAWAN NON PRODUKSI
PT. BARA JAYA ENERGY SITE BANTUAS**

Dwi Rizqi Annisa¹, Evi Kurniasari P.², Lia Rosliana³, Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda¹, Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda², PKP2A III LAN / dosen LB Fakultas Psikologi untag samarinda³

Rizqiannisa21@gmail.com¹, evi.kurniasari2003@gmail.com², lia_roaliana2000@yahoo.com³

ABSTRAC

This study aims to determine whether there are differences in stress levels between production employees and non-production employees. this Stress question is stress that occurs in a place of work is commonly called job stress. Stress can show up on all aspects of human life, including the stress found on occupations commonly called job stress. Each individual has a level stress and have a different way of dealing with stress between each other.

This study was conducted at a coal mining company. The subjects were employees of PT. Bara Jaya Energy which amounted to 158 people consisting of 79 production employees and 79 non-production employees. This study consisted a single variable, which is job stress. this data collection using method scale, with job stress scale measuring instrument consisting of a 32 point statement. Data analysis techniques using t-test, with help of statistical program SPSS version 13. The results were obtained value of $t = -2795$ and $p = 0.006$ ($p < 0.05$), and mean values for production employees was 67.15, while the non-production employees at 63.03. This indicated that there are

differences in the level of stress among employees of production and non-production employees with value

Keywords : job stress, Production employees, non-production employees

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan non produksi. Stres yang dimaksud adalah stres yang terjadi disebuah tempat kerja yang biasa disebut stres kerja. Stres dapat muncul pada semua aspek kehidupan manusia termasuk pula didalamnya stres yang terdapat pada bidang pekerjaan yang biasa disebut stres kerja. Setiap individu memiliki tingkat stres dan cara mengatasi stres yang berbeda antara satu dengan lainnya.

Penelitian

dilakukan pada sebuah perusahaan tambang batubara. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Bara Jaya Energy

dengan jumlah 158 orang terdiri dari 79 orang karyawan produksi dan 79 orang karyawan non produksi. Penelitian ini terdiri atas satu variabel, yaitu stres kerja. Pengumpulan data menggunakan metode skala, dengan alat ukur skala stres kerja yang terdiri dari 32 butir pernyataan. Teknik analisis data menggunakan *t-test*, dengan bantuan program statistik SPSS versi 13. Dari hasil penelitian diperoleh nilai $t = -2.795$ dan nilai $p = 0.006$ ($p < 0.05$) dan nilai *mean* untuk karyawan produksi sebesar 67.15 sedangkan pada karyawan non produksi sebesar 63.03. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres antar karyawan produksi dan karyawan non produksi dengan nilai

Kata kunci : stres kerja, karyawan produksi dan karyawan non produksi

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres merupakan suatu bentuk reaksi tubuh terhadap suatu situasi yang terlihat sulit atau bahaya. Secara sederhana stres merupakan kondisi dimana setiap individu mengalami ketidakseimbangan dalam dirinya. Stres terjadi karena adanya

keinginan yang tidak terpenuhi serta harapan yang tidak sesuai rencana.

Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan dapat mengalami tekanan atau stres yang dinamakan stres kerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, yang akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugas dan menyebabkan menurunnya prestasi kerja. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Perusahaan ingin mencapai target dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, oleh sebab itu karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam bekerja agar target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal ini

merupakan keinginan yang ideal bagi suatu perusahaan.

Tingkat stres adalah tinggi atau rendahnya keadaan psikis atau mental seorang individu dalam menghadapi tekanan. Semakin besar tekanan yang dialami seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan dan apabila individu tersebut tidak dapat mengelola dengan baik stres yang mereka alami, maka akan berdampak negatif bagi individu tersebut. Dan sebaliknya semakin sedikit atau rendah tekanan yang dialami maka tingkat stres juga akan semakin rendah apabila dikelola dengan benar oleh masing-masing individu.

Faktor utama yang dapat menimbulkan tingkat stres yang berbeda dalam organisasi atau perusahaan adalah perbedaan beban pekerjaan. Beban pekerjaan yang dialami oleh karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam setiap pekerjaan. Terkadang karyawan juga memiliki dua atau lebih

jabatan sekaligus dalam satu perusahaan, karyawan tidak hanya menjalankan tugasnya sebagai karyawan kantor tetapi juga merangkap menjalankan tugas dilapangan.

Pada penelitian sebelumnya yang serupa, terlihat ada perbedaan tingkat stres antar karyawan. Hasil uji perbedaan rata-rata stres yang dialami karyawan Bank BRI, diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antar kelompok jabatan pada aspek struktur dan iklim organisasi; kepribadian (afeksi negatif) individu; beban kerja berlebih; tuntutan pekerjaan; dan ketidakpastian teknologi. Jika dilihat secara umum, stres yang dihadapi oleh *customer service* lebih besar ketimbang dua jabatan lainnya. Dari lima aspek sumber stres yang diketahui memiliki perbedaan signifikan antar jabatan, ditemukan bahwa tiga diantaranya memiliki nilai rata-rata tertinggi 70 – 80 persen pada kelompok *customer service* (Dwi Lianasari, 2009).

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dengan karyawan non produksi dalam sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan. Peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan tingkat stres karyawan dibidang pertambangan, karena melihat besarnya tuntutan pencapaian target batubara setiap bulannya dan besarnya resiko kecelakaan. Untuk mencapai target batubara, departemen produksi dituntut untuk bekerja dibawah tekanan dan tidak jarang karena tuntutan tersebut akan terjadi insiden-insiden atau kecelakaan.

Subyek dalam penelitian ini adalah para karyawan produksi dan karyawan non produksi suatu perusahaan pertambangan. Kebanyakan para karyawan produksi mendapatkan beban kerja yang berat selain secara mental dan fikiran tetapi juga fisik. karena tuntutan perusahaan yang harus mencapai target. Permintaan batubara yang meningkat setiap bulan dapat memicu

tingginya tingkat stres seseorang. Lingkungan fisik yang berat mengakibatkan para karyawan rentan mengalami kecelakaan.

Di kota Sanga-sanga terdapat banyak sekali perusahaan tambang batubara. Ada yang menjadi *owner* adapula yang menjadi kontraktor. PT. Bara Jaya Energi merupakan perusahaan tambang yang berdiri sendiri, dengan artian melakukan aktifitas penambangan menggunakan alat sendiri tidak melalui pihak kontraktor, hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bara Jaya Energy yang terletak di kelurahan Bantuas, kecamatan Palaran kota Samarinda.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PERBEDAAN TINGKAT STRES ANTARA KARYAWAN PRODUKSI DAN KARYAWAN NON PRODUKSI PT. BARA JAYA ENERGY SITE BANTUAS”.

B. Rumusan Masalah

“Apakah terdapat perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan non produksi di PT. Bara Jaya Energy?”

C. Keaslian Penelitian

Sebatas pengetahuan penulis belum ada penelitian yang meneliti tentang perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan nonproduksi dibidang pertambangan. Penelitian terdahulu kebanyakan meneliti tentang faktor-faktor penyebab stres kerja dan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan, kinerja, dan motivasi

D. Manfaat penelitian

Dengan di lakukannya penelitian ini di harapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi :

1. Subyek penelitian, diharapkan dengan adanya penelitian ini karyawan dari departemen produksi

maupun non produksi dapat lebih faham, mengerti dan mengetahui sejauh mana tingkat stres yang mereka alami dan dapat menemukan cara yang tepat dalam mengatasi stres yang mereka alami. Sehingga meningkatkan produktifitas kerja.

2. Manajemen perusahaan, dapat menjadi tolak ukur agar kiranya di sebuah perusahaan lebih memperhatikan dampak dari stres kerja yang terjadi pada karyawan dalam masing–masing bagian dan jabatan. Menambah wawasan tentang pentingnya pemahaman perusahaan dalam mengelola stres karyawan. Dan masukan kepada perusahaan agar lebih mengelola stres para karyawan demi kelancaran produktifitas para karyawan.

3. Para praktisi psikologi, sebagai sumbangan teoritis terhadap kajian ilmu pengetahuan psikologi industri

khususnya kajian mengenai stres tingkat kerja karyawan.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka “penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan non produksi.”

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan Produksi dan Karyawan Non Produksi

1. Karyawan Produksi

Menurut H. Kusnadi. HMA dkk (2004), produksi sering kali didefinisikan sebagai suatu proses atau rangkaian aktivitas yang diperlukan untuk membuat suatu barang atau jasa yang memiliki nilai

ekonomis atau nilai guna. Proses yang melibatkan gerakan simultan dari arus fisik bahan, tenaga kerja, dan proses yang dirancang untuk mengubah berbagai unsur menjadi suatu barang atau jasa. Para tenaga kerja yang melakukan proses produksi disebut karyawan produksi.

Karyawan produksi memiliki tanggung jawab untuk menyediakan permintaan batubara setiap bulannya sesuai dengan *planning* yang telah dibuat oleh departemen *engineering*. Apabila *plan* tidak tercapai maka perusahaan akan mengalami kerugian. Jadi, tugas utama dari karyawan produksi adalah mencapai target produksi yang telah ditentukan setiap bulannya.

2. Karyawan Non Produksi

a. Karyawan *Engineering*

Untuk operasional membuat *planning* ada jabatan yang disebut *mineplan*. *Mineplan*

terbagi menjadi dua bagian yaitu *long term* (gambaran jangka panjang) dan *short term* (gambaran jangka pendek). Tugas dari *mineplan* adalah menyediakan rencana penambangan (membuat *planning* harian, mingguan, bulanan dan tahunan termasuk *sequence* tambang, disposal, jalan, dan *drainage* untuk didistribusikan ke departemen produksi), mengevaluasi kemajuan tambang dan *performance operational* penambangan, membuat *setting* unit dan menghitung kapasitas unit untuk proyek harian, mingguan, bulanan dan tahunan. Selanjutnya, untuk operasional di lapangan ada dua bagian lagi yaitu *geologist* dan *survey*. *Geologist* memiliki dua bagian yaitu tim *drilling*

dan *quality control*. *Drilling* bertugas melakukan kegiatan eksplorasi guna mencari cadangan mineral yang prospektif untuk di eksploitasi serta bekerja sama dengan juru bor dan *wheel site*. *Quality control* bertugas membuat perencanaan lokasi penambangan batubara berdasarkan kualitas yang diinginkan dengan bekerja sama dengan bagian perencanaan tambang. menganalisa kualitas batubara. Tim *Survey* bertugas memonitoring *progress* penambangan.

b. Karyawan *Repair and Maintenance* (RM)

Karyawan RM memiliki tugas yang tidak kalah penting dari karyawan produksi dan

engineering, tugas karyawan RM adalah mengupayakan tercapainya *availability* yang tinggi terhadap unit-unit (A2B) produksi dan sarana pendukungnya, mengupayakan perawatan unit secara berkala dapat berjalan dengan baik sesuai dengan jadwal *service*, serta berkoordinasi dengan departemen produksi, *engineering* dan logistik guna ketercapaian target produksi setiap bulannya. Operasional pekerjaan dilapangan dilakukan oleh para mekanik. Mekanik terbagi menjadi tiga bagian yakni mekanik 1, mekanik 2 dan mekanik 3. Mekanik 1 adalah para senior yang memiliki kemampuan atau menguasai semua *problem* unit dari yang paling ringan sampai yang paling berat,

mekanik 2 khusus memperbaiki problem yang dianggap ringan sampai dengan problem cukup berat, sedangkan mekanik 3 hanya dikhususkan memperbaiki problem ringan saja

3. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu abstraksi, dimana orang tidak dapat melihat penyebab dan pembangkit stres, tetapi dapat melihat dampak dan akibat dari pembangkit stres tersebut (Munandar,2001).

Hudson (2001) menyatakan bahwa stres merupakan suatu respon psikologis maupun fisik yang terjadi ketika seseorang merasa bahwa dia sedang berada pada sebuah situasi yang mengancam.

Berdasarkan uraian di atas maka stres kerja dapat didefinisikan

sebagai kondisi psikologis dan fisiologis yang muncul dari interaksi antara individu-individu dengan lingkungan kerjanya, yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi masing-masing individu yang berbeda-beda serta persepsi masing-masing individu terhadap situasi yang dihadapinya.

4. Sumber Stres

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008) membagi menjadi 3 (tiga) sumber-sumber potensi stres, yaitu :

- a. Lingkungan
- b. Organisasi
- c. Individu

5. Faktor-faktor yang

Mempengaruhi Stres Kerja

Nelson dan Burke (2002) bahwa stres kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya :

- a. Efikasi diri

- b. Kontrol diri
- c. Dukungan sosial
- d. Tingkat pendidikan
- e. Penerimaan diri

6. Aspek-aspek Penyebab Stres Kerja

Menurut Munandar (2001)

ada lima aspek-aspek penyebab stres kerja yaitu :

- a. Stres yang bersumber pada tugas (pengembangan karir)
- b. Stres yang bersumber pada peran (peran dalam organisasi)
- c. Stres yang bersumber pada lingkungan fisik (struktur dan iklim organisasi)
- d. Stres yang bersumber pada lingkungan sosial (peran dalam organisasi)
- e. Stres yang bersumber pada karakteristik individual (faktor intrinsik)

7. Dampak Stres Kerja

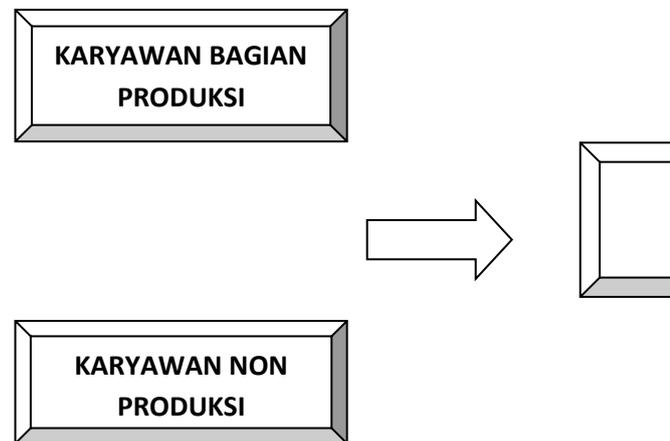
Lebih lanjut menurut Shultz dan Shultz dan Robbins (2004) bahwa stres kerja pada individu dapat juga berakibat gangguan berupa :

1. Deviasi (gangguan) fisiologis
2. Deviasi (gangguan) psikologis
3. Deviasi (gangguan) prilaku

B. Perbedaan Tingkat Stres Karyawan

Tingkat stres karyawan produksi meninggi terjadi apabila ada tekanan untuk pencapaian target, ketika sudah mendekati akhir bulan namun target produksi belum juga mendekati jumlah yang ditargetkan. Dalam hal ini karyawan produksi dituntut untuk bekerja lebih keras, hal ini menyebabkan tingginya potensi akan kecelakaan kerja terjadi. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti 68,42 persen karyawan yang mengalami kecelakaan kerja adalah karyawan produksi.

Bagi sebagian besar karyawan, tingkat stres yang rendah hingga menengah masih memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik. Namun tingkat stres yang tinggi pada akhirnya akan merugikan dan kinerja pun akan menurun. Kerangka penelitian sebagai berikut :



Kerangka Konsep Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat perbedaan tingkat stres kerja antara karyawan bagian produksi dan karyawan non produksi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian survey komparasi. Penelitian survey komparasi adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2011).

B. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bara Jaya Energy *Job Site* kelurahan Bantuas kecamatan Palaran kota Samarinda dengan jumlah populasi 380 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan produksi, *engineering* dan RM. Sampel dalam penelitian ini adalah 158 karyawan. Penentuan sampel dalam

penelitian menggunakan teknik *simple random*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel dari anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2011).

C. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

1. Stres Kerja

a. Definisi Operasional

Definisi operasional stres kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Munandar (2001). Stres kerja adalah suatu respon individu yang dipengaruhi oleh karakteristik individual dan proses psikologis yang terjadi dan kemudian menimbulkan ketegangan dalam diri individu yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi individu sebagai konsekuensi dari interaksi individu dengan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan

penyimpangan fisik, psikologis, maupun perilaku. Adapun aspek-aspek stres pada penelitian ini yaitu :

- 1) Stres yang bersumber pada tugas
- 2) Stres yang bersumber pada peran
- 3) Stres yang bersumber pada lingkungan fisik
- 4) Stres yang bersumber pada lingkungan sosial (aspek lingkungan)
- 5) Stres yang bersumber pada karakteristik individual

b. Pengembangan alat ukur skala stres kerja

Stres kerja pada penelitian ini menggunakan aspek stres berdasarkan konsep Munandar (2001). Skala stres kerja dikembangkan dengan memuat aspek-aspek yaitu; stres yang bersumber pada peran, stres yang

bersumber pada lingkungan fisik, stres yang bersumber pada lingkungan sosial dan stres yang bersumber pada karakteristik individual. Skala stres kerja terdiri dari 78 butir pernyataan.

Skala stres kerja dalam penelitian ini menggunakan metode *Likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban yaitu; sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS), yang disajikan dalam bentuk kalimat *favourable* dan *unfavourable*, dengan penilaian bergerak dari 1 sampai 4 untuk pernyataan *unfavourable* dan 4 sampai 1 untuk pernyataan *favourable*. Peneliti memilih meniadakan pilihan netral berdasarkan tiga alasan; pertama, jawaban tengah mengandung arti ganda dapat diartikan belum dapat memutuskan atau memberi

jawaban, bisa juga dianggap setuju atau tidak setuju. Jawaban seperti ini tentu saja tidak diharapkan. Kedua, tersedianya pilihan tengah atau netral dapat menimbulkan kecenderungan untuk lebih jawaban tengah, terutama bagi mereka yang masih ragu-ragu. Dan ketiga, jika disediakan pilihan netral maka peneliti akan kehilangan banyak data sehingga akan mengurangi informasi yang digali (Hadi, 2004)

c. Hasil uji coba skala stres kerja

Hasil uji coba terdiri dari 78 butir dengan $N = 30$ menunjukkan 32 butir memenuhi syarat indeks daya diskriminasi dan dinyatakan sah dan 46 butir dinyatakan gugur. Butir-butir yang memenuhi indeks daya diskriminasi, koefisien korelasi butir dengan skor total skala yang dikoreksi berkisar 0.349 sampai dengan 0.737.

Hasil uji reliabilitas cronbach's alpha skala stres kerja diperoleh koefisien reliabilitas = 0.921. Ini menunjukkan arti perbedaan (variasi) yang tampak pada skor stres kerja mampu mencerminkan 92.1 persen dari variasi skor murni kelompok subyek yang bersangkutan. Dan 7.9 persen perbedaan yang tampak disebabkan oleh variasi kesalahan pengukuran. Butir skala stres kerja yang memenuhi indeks daya diskriminasi dan koefisien reliabilitas selanjutnya disusun sebagai alat pengambilan data mengenai stres kerja.

.D. Teknik Analisis Data

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis beda *t-test*. Alasan yang mendasari model analisis ini yang dipilih sebagai metode analisis data adalah karena sesuai dengan

tujuan penelitian, yaitu untuk menguji perbedaan tingkat stres karyawan bagian produksi dan non produksi. Sebelum analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas (Hadi, 2000). Perhitungan statistik dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 13 for Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan umur, karyawan PT. Bara Jaya Energy yang menjadi sampel rata-rata berumur 20-35 tahun dengan jumlah persentase paling tinggi yaitu sekitar 70,88 persen, selanjutnya karyawan berumur kisaran 36-45 tahun diurutan kedua dengan persentase 21,52 persen, karyawan

berumur ≥ 45 tahun sekitar 6,96 persen dan hanya ada 1 karyawan berumur ≤ 20 tahun atau sekitar 0,64 persen.

Berdasarkan jenis kelamin, didapat data bahwa rata-rata jenis kelamin karyawan PT. Bara Jaya Energy yang menjadi sampel adalah berjenis kelamin laki-laki. Perbandingannya adalah dengan persentase sebesar 97,47 persen untuk karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan 2,53 persen untuk karyawan dengan jenis kelamin perempuan. Jumlah dan persentase distribusi responden dapat dilihat pada tabel 5.

2. Hasil Uji Deskriptif

Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala stres kerja maka diperoleh rerata empirik 65,09 dan rerata hipotetik 80,00 sehingga sebaran data skala stres kerja dapat dikategorikan normal (rerata empirik \leq rerata hipotetik).

3. Kesimpulan perbedaan tingkat stres karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan produksi memiliki tingkat stres kerja yang cenderung lebih tinggi daripada karyawan non produksi. Kategorisasi skor skala stres kerja menunjukkan bahwa pada karyawan produksi persentase tingkat stres tinggi dan sangat tinggi mencapai 34,17 persen dari 79 karyawan produksi yang menjadi sampel penelitian. Sedangkan pada karyawan non produksi persentase tingkat stres tinggi dan sangat tinggi hanya 18,99 persen dari jumlah sampel yang sama dengan karyawan produksi. Sebaliknya, tingkat stres rendah dan sangat rendah persentase karyawan non produksi lebih tinggi dibanding karyawan produksi yaitu dengan persentase 26,58 persen dan 21,52 persen pada karyawan produksi.

4. Hasil Uji Asumsi

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variable stres kerja menghasilkan nilai $Z=1,267$ dan $p=0,081$ ($p>0,05$). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir stres kerja adalah normal.

b. Hasil Uji Homogenitas

Dari hasil *Levene's test for equality of variances* diperoleh nilai signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 ($p<0,05$) maka varian dianggap tidak sama atau heterogen.

5. Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil analisis *t-test* diperoleh hasil nilai $t=-2,795$ dan nilai $p=0,006$ ($p<0,05$) berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui ada perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan non produksi. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji hipotesis bahwa ada perbedaan tingkat stress antara karyawan produksi dan karyawan non produksi. Nilai

rata-rata karyawan produksi lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata karyawan non produksi, dengan mean = 67,15 berbanding 63,04.

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan non produksi. Dari hasil analisis hasil didapat nilai $t=-2,795$ dan nilai $p=0,006$ ($p<0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan non produksi. Pada karyawan produksi diperoleh hasil *mean* 67,15 dengan standar deviasi 10,52, sedangkan pada karyawan non produksi hasil *mean* lebih rendah yaitu 63,04 dengan standar deviasi 7,78

Dari data deskriptif yang diperoleh, karyawan produksi dan non produksi memiliki rata-rata tingkat stres sedang, pada karyawan produksi sekitar 44,30

persen dan pada karyawan non produksi sekitar 54,43 persen. Sedangkan yang termasuk dalam kategori tingkat stres tinggi dan sangat tinggi pada karyawan produksi persentasenya lebih besar daripada karyawan non produksi yaitu berkisar 34,17 persen, sedangkan pada karyawan non produksi hanya berkisar 26,58 persen. Persentase tingkat stres rendah dan sangat rendah karyawan non produksi lebih tinggi yaitu 26.58 persen, sedangkan pada karyawan produksi hanya 21,52 persen.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan stres ditempat kerja terutama berasal dari tugas dan tuntutan peran. Pekerjaan-pekerjaan tertentu memang lebih cenderung memicu stres daripada pekerjaan lain, tetapi setiap individu memiliki cara dan persepsi yang berbeda dalam menanggapi situasi pemicu stres. Untuk mencapai target produksi karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras, hal ini

melibatkan karyawan produksi maupun karyawan non produksi. Tuntutan untuk mencapai target membuat para atasan bersikap menekan pada bawahan, sehingga karyawan baik produksi dan non produksi dituntut untuk bekerja lebih keras bahkan pada saat jam istirahat. Menurut Sutarto Wijono (2010), kondisi tempat kerja, hubungan interpersonal dan tuntutan pekerjaan dapat menjadi pemicu stres pada karyawan. Udara panas, pekerjaan yang monoton yang mengalami tekanan waktu serta persaingan ditempat kerja membuat individu merasa tidak puas.

C. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah hanya dilakukan pada satu perusahaan tambang, sedangkan ada banyak perusahaan tambang lain. Dalam satu perusahaan tambang tingkat stres yang dialami juga berbeda antara perusahaan satu dengan perusahaan lain. Dalam

penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu stres kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang bisa diperbandingkan.

Keterbatasan lain adalah jumlah sampel, jumlah karyawan di PT. Bara Jaya Energy adalah 560 orang karyawan dari Sembilan departemen yang ada. Namun yang dijadikan populasi 380 karyawan diambil dari departemen produksi, *engineering* dan RM (*repair and maintenance*) kemudian yang dijadikan sampel hanya 158 orang karyawan dan dari ketiga departemen yang dijadikan sampel tersebut di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Sehingga jenis kelamin tidak bisa dibuat acuan perbandingan tingkat stres.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan

bahwa ada perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan non produksi. Hasil analisis *t-test* menunjukkan berdasarkan *group statistics*, karyawan produksi memiliki nilai rata-rata 67.15 dengan standar deviasi 10.52 sedangkan karyawan non produksi dibawahnya yaitu 63.04 dengan standar deviasi 7.78 perbedaan juga terlihat dari nilai $p = 0.006$, jika $p > 0.05$ maka tidak ada perbedaan sedangkan jika $p < 0.05$ maka ada perbedaan. Jadi dalam penelitian ini menunjukkan ada perbedaan tingkat stres antara karyawan produksi dan karyawan non produksi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Saran bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan dampak positif dan negatif dari stres kerja, karena stres

kerja akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Tekanan organisasi harus dikendalikan dan dikelola dengan baik sehingga dapat meringankan dampak negatif dari stres kerja. Sebaiknya perusahaan melakukan pemberian pemahaman akan efek negatif dan positif yang bisa terjadi akibat stres kerja dan memberikan pelatihan manajemen stres kerja kepada para *leader* sehingga dapat disosialisasikan pada anggotanya.

Aspek-aspek dan indikator pemicu stres kerja dapat menjadi acuan untuk melakukan evaluasi sistem kerja. Pada perusahaan ini pemicu utama meningkatnya stres pada karyawan non produksi disebabkan oleh perbedaan gaji. Mungkin sebaiknya manajemen perusahaan lebih mengkaji bagaimana sebaiknya penanganan masalah perbedaan gaji pada

karyawan non produksi sehingga dapat mengurangi tingkat stres. Sedangkan pada karyawan produksi, *deadline* tugas menjadi pemicu utama meningkatnya stres karyawan, sehingga dapat disarankan agar kiranya dapat membuat *planning* yang lebih matang dan dilakukan diawal bulan setelah itu sesegera mungkin didistribusikan, sehingga pada akhir bulan tidak terlalu memberi tekanan yang berlebih pada karyawan guna ketercapaian target. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, aspek dan indikator pemicu meningkatnya stres kerja dapat dilihat pada lampiran.

Peneliti juga menyarankan agar perusahaan dapat mengadakan kegiatan-kegiatan refreshing paling tidak satu kali dalam satu tahun (misal: family gathering). Kegiatan-kegiatan seperti ini selain dapat

mengurangi stres akibat kelelahan kerja, juga dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan satu dengan karyawan lain, membuat hubungan kerja sama lebih erat dan menghasilkan kinerja yang yang lebih baik untuk kedepannya. Diharapkan juga pada perusahaan agar dapat lebih memperhatikan bahaya stres yang bisa terjadi pada karyawan dan meningkat pola kerja yang dapat meminimalisir stres kerja pada karyawan.

2. Saran bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan untuk dapat menyesuaikan diri terhadap segala perubahan yang terjadi didalam perusahaan, karena berbagai perubahan itu akan menimbulkan dampak bagi karyawan, baik dampak positif maupun negatif. Karyawan juga harus dapat menjaga kesehatan fisik dan kesehatan mental. Perubahan

iklim dan cuaca yang tidak menentu dapat membuat karyawan mudah terserang penyakit jika tidak memiliki daya tahan tubuh yang kuat. Disamping itu, karyawan juga harus pandai menjaga emosi agar tidak mudah mengalami tingkat stres tinggi. Terakhir karyawan juga harus dapat menjaga hubungan baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan agar tercipta suatu lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari ancaman stres.

3. Saran bagi Penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih dalam memahami akan dampak positif dan negatif akibat stres kerja yang bisa terjadi pada karyawan. Hendaknya tidak hanya meneliti satu variabel yaitu stres kerja, tapi sebaiknya dapat juga menggunakan dua atau lebih variabel lain.

Penelitian tidak hanya dilakukan pada karyawan yang berada dilapangan, tetapi juga pada karyawan yang ada di kantor dan tidak hanya pada karyawan dengan dominasi laki-laki tetapi juga pada wanita.

Sebaiknya penelitian mencakup semua departemen yang ada didalam sebuah perusahaan, agar jawaban yang didapat lebih bervariasi dan dinamika tingkat stres yang terjadi juga semakin beragam, karena banyak departemen yang akan diperbandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitawidanti, H. 2010. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender. Studi Pada PT. Trasindo Semarang. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Arismunandar. 2008. 24.000 guru di Sulawesi Selatan menderita stres berat. www.forumsdm.org. retrieved 26 May 2009.
- Assegaf, U.Y. 2005. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Komitmen

- Organisasi : Studi Kasus Pada Akuntan Publik Dan Akuntan Pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akutansi dan Bisnis* Vol.5, No.2. Hal 91-106.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Smith, E.E., & Bem, D.J. 2002. *Pengantar psikologi (penerjemah Kusuma, W.)*. Batam: Interaksara.
- Azwar, S. 2004. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Badra, I.W., & Prawitasari, J.E. 2005. Kinerja dosen: Hubungan antara stress dan motivasi dengan kinerja dosen tetap pada Akper sorong. *KMPK Working Paper*. Januari no 8. Yogyakarta: Magister Kebijakan dan Managemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gadjah Mada.
- Hadi, S. 2000. *Seri program statistic versi 2000. Manual SPS Paket Midi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Hudson, C 2001. *Psychology and Work*
- Kusnadi, H.HMA, Marwan, Kadarisman, S.H. 2004. *Pengantar Bisnis dan Wirausaha*. Malang: Saroda
- Lianasari, D. 2009. *Sumber Stres Karyawan Lini Depan Perbankan : Studi Kasus*
PT. Bank Rakyat Indonesia Jakarta. Skripsi. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Elly,N. 2012. *Nova : Anda dan Karir*. Edisi 56, 30 Juli 2012. Hal 40.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nelson, D.L., & Burke, J. 2002. *Gender Work Stress and Health American Psychological Association*. Unites States of America.
- Nurhayati, K. 2007. *Tingkat Stres Pada Karyawan SPBU Bagian Operator Ditinjau Dari Shift Kerja*. Skripsi. Semarang : Universitas Katholik Soegijapranata.
- Robbins, S.P. 2004. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, I.N,. 2011. *Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Perilaku Merokok Pada Siswa Laki-laki Perokok SMKN 2 BatuSangkar*. Skripsi : Universitas Andalas.
- Siswanti. Y. 2006. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dalam Mediasi Hubungan Antara Politik Organisasional Dengan Perilaku Agresif : Studi Kasus Pada RS PKU Muhammadiyah Dan DKT Di Yogyakarta*. *Jurnal Siasat Bisnis*. Hal 165-180.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunarni, T. dan Istanti, V. 2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbis Sejahtera Palembang*. *Jurnal Teknik Industri*, Vol.7 No.2.
- Suroso, A.I. & Siahaan, R. 2006. *Pengaruh Stres Dalam Pekerjaan Terhadap*

Kinerja Karyawan : Studi Kasus
PT. NIC. Jurnal Manajemen
Agribisnis, Vol.3 No.1 Hal 19-30.

Puspitasari. 2005. Pengaruh Stres Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rumah
Sakit Syaipul Anwar Malang.
Jurnal Studi Manajemen Swagata.
Vol. 2 Hal 34-46.

Tunjungsari, P. 2011. Pengaruh Stres Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada Kantor Pusat PT. POS
(Persero) Bandung. Skripsi.
Bandung : Universitas Komputer
Indonesia.

Widyastuti, E. 2008. Influence of
organizational stress on job satisfaction
faculty
of economics lecturer with internal
locus of control as
moderatorvariabel in university of
muhammadiyah malang. *Thesis*.
Unpublished. Surabaya: Faculty of
Management Airlangga Univeristy.