# ANALISIS FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. GGB KABUPATEN LAHAT TAHUN 2016

**Oleh**

**ANANTA ADITIYA PUTRA**
**12132011147**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT**
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN**
**BINA HUSADA**
**PALEMBANG**
**2016**

# ANALISIS FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. GGB KABUPATEN LAHAT TAHUN 2016

Skripsi ini diajukan sebagai
Salah satu syarat memperoleh gelar
**SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT**

**Oleh**

**ANANTA ADITIYA PUTRA**
**12132011147**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT**
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN**
**BINA HUSADA**
**PALEMBANG**
**2016**

**ABSTRAK**
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN**
**BINA HUSADA PALEMBANG**
**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT**
**Skripsi, 28 Juli 2016**

**Ananta Aditiya Putra**

**Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Karyawan di PT GGB Kabupaten Lahat Tahun 2016**
(xiii + 62 halaman, 11 tabel, 2 skema, 6 lampiran)

Stres diartikan reaksi dari tubuh (respons) terhadap lingkungan yang dapat memproteksi diri kita yang juga merupakan bagian dari sistem pertahanan yang membuat kita tetap hidup. Stres kerja dapat terjadi karena adanya ketidak seimbangan antara karakteristik karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya faktor risiko stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016. Jenis Penelitian ini bersifat analitik kuantitatif dengan rancangan penelitian cross sectoional. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja bagian produksi yang berjumlah 65 orang, di PT.GGB Kabupaten Lahat Tahun 2016. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 sampel yang diambil secara purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan menggunakan uji chi-square dengan nilai α (0,05) . Dari hasil penelitian didapatkan tidak ada hubungan jenis kelamin dengan stres kerja (P value=0,320), tidak ada hubungan masa kerja dengan stres kerja (P value=0,622), ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja (65,69%), ada hubungan antara gaya manajemen dengan stres kerja (59,38%), tidak ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja (36,87%) ,tidak ada hubungan antara faktor bukan dari pekerjaan dengan stres kerja (47,50%). Disarankan perusahaan untuk tidak memberikan beban kerja terlalu berat terhadap pekerja perempuan karena perempuan lebih berisiko terhadap stres kerja.

**Kata kunci : Stres kerja, Faktor risiko stres**
**Daftar pustaka : 20 ( 2011-2015)**

## *ABSTRACT*

***BINA HUSADA COLLEGE OF HEALTH SCIENCE***
***PUBLIC HEALTH STUDY PROGRAM***
***Student Thesis, 28 July 2016***

**Ananta Aditiya Putra**

**The Analysis of Risk Factors in Work Stress on Employees at PT. GGB Lahat regency in 2016**
(xiv, 62 pages, 11 tables, 2 charts, 6 appendices)

*Defined stress reaction of the body (response) to the environment that can protect ourselves which is also part of the defense system that keeps us alive. Work stress can occur because of an imbalance between employee characteristics with the characteristic aspects of the job and can occur in all working conditions. The purpose of this study are known risk factors for work stress on production workers in PT.GGB Lahat cope 2016. This study is an analytical type quantitative research design cross sectoional. The population in this study is the production workers who totaled 65 people, in PT.GGB Lahat Year 2016. The number of samples taken in this study were 40 respondents. Samples were taken by purposive sampling. Analysis of the data used in this study were univariate and bivariate using using the chi-square test. From the results of the bivariate study concluded sexes (P value = 0.320) no relationship, work period (P value = 0.622) no relationship, workload (65.69%) there is a correlation, management style (59.38%) there is a relationship , interpersonal relations (36.87%) there is no relationship, not a factor of employment (47.50%) there is no relationship. Advised the company not to give too heavy workload against women workers because women are more at risk of occupational stress.*



***Keywords*** ***: Work stress, stress risk factors.***
References : 20 ( 2011-2015)

## PERNYATAAN PENGESAHAN

**Skripsi dengan judul :**

# ANALISIS FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. GGB KABUPATEN LAHAT TAHUN 2016

**Oleh:**


**ANANTA ADITIYA PUTRA**

**12132011147**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT**


**Telah diperiksa, disetujui dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat.**

**Palembang, Juli 2016**

**Pembimbing,**

**(Heriziana, HZ. SKM., M.Kes)**

**Ketua PSKM,**

**(Dian Eka Anggreny, SKM, M.Kes)**

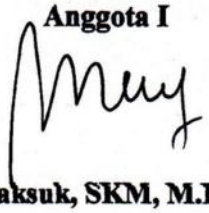
**PANITIA SIDANG SKRIPSI PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BINA HUSADA PALEMBANG**

Palembang, 28 Juli 2016

**Ketua**

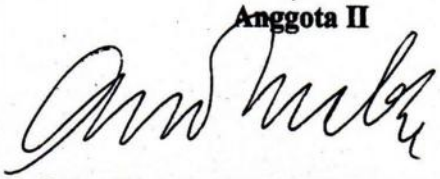
**(Herizìana Hz, SKM, M.Kes)**

**Anggota I**



**(Maksuk, SKM, M.Kes)**

**Anggota II**



**(Prof. Dr. Tan Malaka, MOH, DrPH, SpOK, HIU)**

# RIWAYAT HIDUP PENULIS

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : Ananta Aditiya Putra | |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : 12.13.201.11.47 | |
| Tempat/ Tanggal Lahir | : Lahat, 7 Nopember 1994 | |
| Agama | : Islam | |
| Jenis Kelamin | : Laki-Laki | |
| Status | : Belum Menikah | |
| Pekerjaan | : Belum Bekerja | |
| Alamat Kantor | : - | |
| Alamat Rumah | : Jln. Kamboja gang sehati no. 46 Bandar Jaya Lahat | |
| No telp/HP | : 082179371880 | |
| Nama Orang Tua | : Ayah | : Alm. Rusman Junaidi |
| | No. Telp. / HP | : - |
| | Ibu | : Rusadah |
| | No. Telp. / HP | : 085273967952 |
| Alamat Orang Tua | : Jln. Kamboja gang sehati no. 46 Bandar Jaya Lahat | |
| Asal Sekolah | : | |
| 1. - SMA | : SMA Negeri 2 Lahat | |
| | Tamat Tahun : 2012 | |
| - Alamat | : Jl. Jaksa Agung R.Suprapto Kabupaten Lahat | |
| Peminatan | : Kesehatan dan Keselamatan Kerja | |

Palembang, 28 Juli 2016

Mahasiswa

(Ananta Aditiya Putra)

# HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

*Kupersembahkan Kepada :*

- *Ibunda dan Ayahanda tercinta (Rusman Junaidi dan Rusadah) kasih sayangmu dan do'amu telah menuntunku untuk menggapai cita-cita.*
- *Saudara Kandungku (Leo Satria Eka Putra, Dendi Manda Syaputra, dan M. Wahyu Hidayat) dan keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan kepadaku.*

*Motto:*

*"Hanya ikan mati yang mengikuti arus"*

# UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada ibu Heriziana, HZ. SKM., M.Kes sebagai pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama penulisan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dr. Chairil Zaman, MSc selaku ketua STIK Bina Husada, Dian Eka Anggraeny, SKM, M.Kes selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan administrasi penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan kesempurnaan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan dan bagi siapa saja yang membacanya.

Palembang, 28 Juli 2016

Penulis

# DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL** ..... **i**
**HALAMAN JUDUL DENGAN SPESIFIKASI** ..... **ii**
**ABSTRAK** ..... **iii**
**ABSTRACT** ..... **iv**
**HALAMAN PERSETUJUAN** ..... **v**
**PANITIA SIDANG UJIAN SKRIPSI** ..... **vi**
**RIWAYAT HIDUP PENULIS** ..... **vii**
**PERSEMBAHAN DAN MOTTO** ..... **viii**
**UCAPAN TERIMA KASIH** ..... **ix**
**DAFTAR ISI** ..... **x**
**DAFTAR TABEL** ..... **xiii**
**DAFTAR BAGAN** ..... **xiv**

**BAB I. PENDAHULUAN**
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Rumusan Masalah ..... 4
1.3 Pertanyaan Penelitian ..... 4
1.4 Tujuan Penelitian ..... 5
1.4.1 Tujuan umum ..... 5
1.4.2 Tujuan khusus ..... 5
1.5 Manfaat Penelitian ..... 6
1.5.1 Bagi peneliti ..... 6
1.5.2 Bagi tempat penelitian ..... 6
1.5.3 Bagi institusi pendidikan ..... 6
1.6 Ruang Lingkup Penelitian ..... 6

**BAB II.TINJAUAN PUSTAKA**
2.1 Stres ..... 8
2.2 Stres Kerja ..... 9
2.3 Jenis-Jenis Stres ..... 11
2.4 Faktor Penyebab Terjadinya Stres ..... 11
2.5 Dampak Stres Kerja ..... 23
2.6 Tahap - Tahap Stres ..... 25
2.6.1 Stres Tahap I ..... 26
2.6.2 Stres Tahap II ..... 26
2.6.3 Stres Tahap III ..... 27
2.6.4 Stres Tahap IV ..... 27
2.6.5 Stres Tahap V ..... 28

2.6.6 Stres Tahap VI ..... 28
2.7 Beban Kerja ..... 29
2.7.1 Faktor yang mempengaruhi beban kerja ..... 29
2.7.2 Beban kerja oleh karena faktor eksternal ..... 29
2.7.3 Beban kerja oleh karena faktor internal ..... 31
2.7.4 Beban kerja mental ..... 31
2.7.5 Stres Tahap V ..... 28
2.8 Pencegahan dan Pengendalian Stres di tempat kerja……32
2.9 Penelitian Terkait……34

**BAB III.METODE PENELITIAN**
3.1 Desain Penelitian ..... 36
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian ..... 36
3.2.1 Lokasi penelitian ..... 36
3.2.2 Waktu penelitian ..... 36
3.3 Populasi dan sampel ..... 36
3.3.1 Populasi ..... 36
3.3.2 Sampel penelitian ..... 37
3.4 Kerangka Konsep ..... 38
3.5 Definisi Operasional ..... 40
3.6 Hipotesis ..... 41
3.7 Pengumpulan Data ..... 41
3.7.1 Data primer ..... 41
3.7.2 Data sekunder ..... 42
3.8 Pengolahan data ..... 42
3.9 Analisa Data ..... 43
3.9.1Analisis univariat ..... 43
3.9.2 Analisis bivariat ..... 43

**BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**
4.1 Gambaran Umum PT. GGB Kabupaten Lahat ..... 44
4.1.1 Sejarah PT. GGB Kabupaten Lahat ..... 44
4.1.2 Lokasi dan Penyampaian ..... 45
4.2 Analisis hasil Penelitian ..... 46
4.2.1 Analisis univariat ..... 46
4.3 Analisis Bivariat ..... 53
4.3.1 Hubungan jenis kelamin terhadap faktor risiko stres kerja ... 53
4.3.2 Hubungan masa kerja dengan tingkat stres ..... 54
4.4 Pembahasan ..... 55
4.4.1 Hubungan jenis kelamin dengan tingkat stres ..... 55
4.4.2 Hubungan masa kerja dengan tingkat stres ..... 55
4.4.3 Hubungan beban kerja dengan tingkat stres ..... 56
4.4.4 Hubungan gaya manajemen dengan tingkat stres ..... 57

4.4.5 Hubungan intrapersonal dengan tingkat stres ..... 58
4.4.6 Hubungan faktor dari luar pekerjaan dengan tingkat stres.... 59

**BAB V. PENUTUP**
5.1Simpulan ..... 61
5.2 Saran ..... 61

**LAMPIRAN**

# DAFTAR TABEL


| | | |
|---|---|---|
| Tabel 2.1 | : Penyebab Stres Atas Pekerjaan..... | 21 |
| Tabel 3.1 | : Definisi Operasional ..... | 40 |
| Tabel 4.1 | : Diskritif Statistik Variabel..... | 46 |
| Tabel 4.2 | : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin . | 47 |
| Tabel 4.3 | : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja ..... | 47 |
| Tabel 4.4 | : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja ..... | 48 |
| Tabel 4.5 | : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Manajemen | 50 |
| Tabel 4.6 | : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hubungan Interpersonal..... | 51 |
| Tabel 4.7 | : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Bukan Dari Pekerjaan ..... | 52 |
| Tabel 4.8 | : Hubungan Jenis Kelamin dengan Faktor Risiko Stres Kerja.... | 53 |
| Tabel 4.9 | : Hubungan Masa Kerja dengan Tingkat Stres ..... | 54 |

# DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 : Kerangka Teori ..... 35
Bagan 3.1 : Kerangka Konsep ..... 39

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman dan globalisasi menuntut sebuah perusahaan untuk selalu melakukan perubahan-perubahan dalam ide dan inovasi yang memiliki daya saing. Merubah strategi berarti perusahaan juga harus mendesain ulang struktur dan sistem-sistem yang terkait di dalamnya. Dampak dari kegiatan tersebut dirasakan langsung oleh karyawan sebagai motor penggerak pencapaian tujuan perusahaan. Adanya keterbatasan sumber daya dan jenis kepribadian dari karyawan membentuk sejauh mana mereka dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan ataupun melakukan penolakan yang berakibat timbulnya stres kerja (Friska, 2011).

WHO (World Health Organization) tahun 2002 menyatakan bahwa stress pekerjaan merupakan penyakit akibat abad ke dua puluh (*thetwentieth century disease*) dan telah menjadi wabah global (*global epidemics*) bahkan menurut perkiraan ILO (*International Labor Organization*) biaya stres pekerjaan mencapai 200 miliyar dollar pertahun.

Kasus kecelakan kerja di Indonesia pada tahun 2011 telah terjadi 99.491 kasus kecelakan kerja. Pada tahun 2012 angka kecelakaan kerja mengalami kenaikan dibandingkan pada tahun 2011. Jumlah total kecelakaan kerja pada tahun 2012 sebanyak 103.074 kecelakaan kerja. Dari total kecelakaan kerja tersebut

mengakibatkan 2.419 pekerja (2,36%) meninggal dunia; 37 pekerja (0,04%) mengalami cacat tetap; 2.685 pekerja (2,6%) mengalami cacat sebagian; 3.915 pekerja (3,8%) mengalami cacat fungsi; dan 94.018 pekerja (91,2%) dapat disembuhkan (Alfan, 2015).

Pada dasarnya kesehatan kerja di negara maju (umum nya di utara) dan negara berkembang (umumnya tropis) adalah sama. Namun dalam praktek dan problem mereka berbeda dalam beberapa aspek. Di daerah tropis bahaya dari ancaman suhu panas dan faktor biologik (infeksi,investasi parasit) lebih penting. Selain itu ada perbedaan dalam konstitusi genetik, tingkat pendidikan dan sofistikasi serta banyaknya pekerja yang terikat dalam industri kecil dan menengah. Perbedaan lainnya yang penting adalah kenyataan bahwa di daerah tropis dimana industrialisasi berlangsung dengan pesat, umum nya kurang melakukan kegiatan pencegahan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja (Malaka, 2008).

Kesehatan kerja adalah  kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja yaitu, penyakit umum yang mungkin dapat diderita semua orang. (a) Penyakit umum merupakan tanggung jawab anggota masyarakat karena itu harus mengadakan pemeriksaan sebelum masuk kerja. (b) Penyakit akibat kerja, yang dapat timbul setelah karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, pasal mengenai kesehatan kerja disebutkan bahwa upaya kesehatan kerja wajib diselenggarakan pada setiap tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai

risiko bahaya kesehatan yang besar bagi pekerja agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya, untuk memperoleh produktivitas kerja yang yang optimal, sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja (Kurniawidjaja, 2010).

Stres adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan, mulai dari menurunnya kesehatan sampai dideritanya suatu penyakit (Anies, 2005).

Penelitian yang dilakukan Lestari (2014) tentang analisis faktor risiko stres kerja pada karyawan produksi dan non produksi pt bukit asam (persero) tbk unit pertambangan Tanjung Enim tahun 2014 menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukan beban kerja dan lama kerja merupakan faktor risiko stres kerja, sedangkan umur, tingkat pendidikan, status pernikahan, masa kerja, peran dalam organisasi, hubungan antar pribadi dan pengembangan karier bukan merupakan faktor risiko stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim tahun 2014.

Penelitian yang dilakukan Sudirman (2014) tentang analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja pabrik sortasi beras di PT. KJMP Kertapati Palembang tahun 2014 menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukan bahwa umur, beban kerja, lingkungan fisik, hubungan Intrapersonal, dan gaya manajemen merupakan faktor risiko stres di PT. KJMP Palembang tahun 2014, sedangkan jenis kelamin dan lama kerja, bukan merupakan faktor risiko stres di PT. KJMP Palembang tahun 2014.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan peneliti di PT. Golden Great Borneo, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang batu bara yang berlokasi di Desa Prabumenang Kecamatan Merapi Timur Kabupaten Lahat, memiliki luas wilayah 1.961 dan memiliki 65 karyawan di bagian produksi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat tahun 2016.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah belum diketahuinya faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya risiko stres kerja pada pekerja di PT. Golden Great Bornio Kabupaten Lahat tahun 2016.

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang merupakan risiko stres kerja pada karyawan batu bara di PT. GGB Kabupaten Lahat.

## 1.4 Tujuan Penelitian

### 1.4.1 Tujuan Umum

Diketahuinya faktor risiko stres kerja pada pekerja di PT.GGB Kabupaten Lahat Tahun 2016

### 1.4.2 Tujuan Khusus

1) Diketahuinya distribusi frekuensi jenis kelamin, lama kerja, beban kerja, gaya manajemen, hubungan interpersonal, dan faktor bukan dari perkerjaan di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016.
2) Diketahuinya hubungan antara jenis kelamin degan stres kerja pada pekerja di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016.
3) Diketahuinya hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016.
4) Diketahuinya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016.
5) Diketahuinya hubungan gaya manajemen dengan stres kerja pada pekerja di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016.
6) Diketahuinya hubungan interpersonal dengan stres kerja pada pekerja di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016..
7) Diketahuinya hubungan faktor di luar pekerjaan dengan stres kerja pada pekerja di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan. Sebagai pengalaman dalam melakukan penelitian dan dapat pengetahuan tentang faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pekerja.

### 1.5.2 Bagi STIK Bina Husada Palembang

Hasil penelitian ini dapat di harapkan memberikan sumbangsih dan sebagai sumber referensi perpustakaan yang dapat menambah wawasan peneliti yang akan datang, meningkatkan kualitas pemahaman bagi mahasiswa STIK pada khususnya dan mahasiswa kesehatan pada umumnya.

### 1.5.3 Bagi PT. GGB

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan informasi sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan khususnya tentang Stres pada pekerja/stres manajemen.

## 1.6 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah termasuk dalam konteks managemen kesehatan dengan tofik sekolah Tinggi Ilmu kesehatan Bina Husada Palembang. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Golden Great Borneo Kabupaten Lahat tahun 2016 sebanyak 65 pekerja. Penelitian ini akan di lakukan pada tanggal 10-25 Mei 2016. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer melalui pengisian kuesioner NIOSH job

*stres Questionnaire* yang telah di salin dalam bahasa Indonesia. Pemilihan sampel penelitian akan dilakukan dengan cara systematic random sampling untuk mengetahui faktor risiko stress kerja pada pekerja dengan menggunakan analisa univariat dan bivariat.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Stres

Menurut *American institute of stress* (2010), tidak ada definisi yang pasti untuk stres karena setiap individu akan memiliki reaksi yang berbeda terhadap stres yang sama. Stres bagi seorang individu belum tentu stres bagi individu yang lain. Sedangkan menurut *National Association of School Psychologist* (1998), stres adalah perasaan yang tidak menyenangkan dan diinterpretasikan secara berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya (Carolin, 2010).

Menurut Anies (2005) stres dapat diartikan sebagai suatu persepsi akan adanya ancaman atau tantangan yang menggerakkan, menyiagakan atau membuat aktif dirinya. Tenaga kerja dapat merasakan lingkungan kerjanya sebagai suatu ancaman atau suatu tantangan, dimana ia merasa belum pasti dapat menghadapinya dengan berhasil.

Menurut Tarwaka (2011), definisi stres adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia terhadap segala rangsangan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stres tersebut akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan.

Stress adalah reaksi dari tubuh (respons) terhadap lingkungan yang dapat memproteksi diri kita yang juga merupakan bagian dari sistem pertahanan yang membuat kita tetap hidup. Stress adalah kondisi yang tidak menyenangkan di mana manusia melihat adanya tuntunan dalam suatu situasi sebgai baban atau di luar batasan kemampuan mereka untuk memenuhi tuntunan tersebut (Nasir Abdul dan Muhith, 2011).

## 2.2 Stres Kerja

Stres kerja bersumber terutama dari buruknya pengorganisasian pekerjaan dan budaya kerja, stres di tempat kerja mengikuti siklus manejemen resiko yaitu antisipasi, rekognisi, evaluasi dan pengendalian stres kerja. Rekognisi dilakukan terhadap hazard dan efek kesehtan yang ditimbulkan dapat berupa keluhan psikologi atau gangguan psikosomatik (Kurniwidjaja, 2010).

Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja, apabila stres yang mengalami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan bekerja (Anies, 2005).

Menurut Anies (2005), berpendapat tentang stres dalam hubungannya dengan daya tahan tubuh. Pengaruh stress terhadap daya tahan tubuh ditentukan oleh jenis, lama dan frekuensi stress yang dialami oleh seseorang. Makin kuat stressor, maka makin lama dan sering terjadi, sangat berpotensi menurutkan daya tahan tubuh dan mudah menimbulkan penyakit.

Gibson mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respons (Rivai, 2011).

Stres kerja sebagai stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya (Rivai, 2011).

*National Institute Occupational Safety and Health* (NIOSH), Mendefinisikan stres kerja adalah bahaya fisik dan emosional yang terjadi akibat kebutuhan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, maupun kebutuhan individu. Stres kerja terjadi karena adanya interaksi dari pekerja dengan kondisi kerja. NIOSH berpendapat bahwa kondisi pekerjaan berperan penting dalam menyebabkan stres, namun peran dari individu tidak dapat diabaikan sebab perbedaan dalam karakteristik individu, sangat penting dalam menentukan apakah kondisi kerja tertentu dapat menyebabkan stress (Rodiah, 2014).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pekerja dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaanya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Serta stres akibat kerja dapat terjadi kapan saja dalam lingkungan organisasi kerja dan dapat menimpa siapa saja dengan berbagai risiko dari stres yang paling sederhana seperti kejenuhan dan kepenantan sampai terjadinya gangguan kesehatan secara fisik dan mental.

## 2.3. Jenis-Jenis Stres

Quick dalam Rivai (2011), mengkategorikan jenis stress menjadi dua, yaitu:

1) *Eustress*

Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

*2. Distress*

Hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskuler dan tingkat ketidak hadiran (*absenteeism*) yang tinggi. yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

## 2.4 Faktor Penyebab Terjadinya Stres

Untuk dapat mengetahui secara pasti faktor apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya stres sangatlah sulit, oleh karena itu sangat tergantung dengan sifat dan kepribadian seseorang. Suatu keadaan yang dapat menimbulkan stres pada seseorang tetapi belum tentu akan menimbulkan hal yang sama terhadap orang lain. Menurut (Patton dalam Tarwaka, 2004) bahwa perbedaan reaksi antara individu tersebut sering disebabkan karena faktor psikologis dan sosial yang dapat merubah dampak *stressor* bagi individu. Faktor faktor tersebut antara lain :

1) Kondisi individu, seperti umur, jenis kelamin, temperamental, genetik, intelegensia, pendidikan, kebudayaan, dan lain-lain.
2) Ciri kepribadian seperti introvert atau ekstrovert, tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri, dan lain-lain.
3) Sosial-kognitif seperti dukungan sosial, hubungan sosial dengan lingkungan sekitarnya.
4) Strategi untuk menghadapi setiap stres yang muncul.

Secara umum faktor-faktor penyebab stres kerja dikelompokan sebagai berikut : (Rivai, 2011).

A. Tidak adanya dukungan sosial.

Stres akan cendrung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moril) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman dan semacamnya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena sires. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidak nyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

B. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dikantor.

Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak

dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewcnangannya.Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

C. Kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.

D. Manajemen yang tidak sehat.

Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan semacamnya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akan menimbulkan stress.

E. Tipe kepribadian.

Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-

buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihnya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaanakan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat Risiko serangan/sakit jantung.

F. Peristiwa/pengalaman pribadi.

Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapimasalah (pelanggaran) hukum.Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal.Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini.

G. Stres kerja disebabkan:

1. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2. Supervisor yang kurang pandai. Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinyabiasanya di hawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.
3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai tepat waktu yang ditetapkan atasan.
4. Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
5. Ambiguitas peran. Agar menghasilkan performan yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta scope dan tanggungjawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran.

6. Perbedaan nilai dengan perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (*altruisme*).
7. Frustrasi. Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.
8. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal terscbul tidak umum. Situasi ini bisatimbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang di lalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta status perusahaannya berada di bawah perusahaan pertama.
9. Konflik peran. Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai; (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

I. Penyebab stres (stressor) terdiri atas empat hal utama, yakni :

1) *Extra organization stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan, ekonomi, dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
2) *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur, organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3) *Group stresors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam group, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.
4) *Individual stresors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, *Kontrol personal*, *Learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis

J. Penyebab stres dalam pekerjaan dibagi menjadi dua, yakni :

1) *Group stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerja sama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.
2) *Individual stressor*, adalah penyebab stres berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macampembangkit tetapi dari beberapa pembangkit stres. Sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja.Pembangkit stres di pekerjaanmerupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinyaatau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja. Faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan kedalam lima kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalampekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi:

1. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari Risiko dan bahaya.
2. Peran Individu dalam Organisasi Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masaiah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meiiputi: konflik peran dan ketaksaan peran (roleambiguity).

3. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi:

a. Peluang untuk menggunakan ketrampilan jabatan sepenuhnya
b. Peluang mengembangkan kctrampilan yang baru
c. Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir. Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

4. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketidakjelasanperan yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuaiantara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yangrendah, penurunan dari kodisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekankerjanya.

5. Struktur dan iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial.Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungandengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperanserta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

6. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerjadi dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi danyang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalampekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

7. Ciri-ciri Individu

Menurut pandangan interaktif dari stres, stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya scbagai penuh stres. Reaksi-reaksi sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mcncakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain intcligensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu.Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial (Rivai, 2011).

**Tabel 2.1**
**Penyebab Stres Atas Pekerjaan**

| Stressor di tempat kerja | Faktor yang mempengaruhi (hal-hal yang mungkin terjadi di lapangan) | Konsekuensi kondisi yang mungkin muncul |
|---|---|---|
| Kondisi Pekerjaan | 1. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif<br>2. Beban kerja berlebihan secara kualitatif<br>3. *Assembly-line hysteria*<br>4. Keputusan yang dibuat oleh seseorang<br>5. Bahaya fisik<br>6. Jadwal kerja<br>7. *Techno stress* | 1. Kelelahan mental dan fisik<br>2. Kelelahan yang amat sangat dalam bekerja (*burnout*)<br>3. Meningkatnya kesensitifan dan ketegangan |
| Stres karena Peran | 1. Ketidakjelasan peran<br>2. Adanya bias dalam membedakan *gender* dan *stereotype* peran gender<br>3. Pelecehan seksual | 1. Meningkatnya kecemasan dan ketegangan<br>2. Menurunnya prestasi pekerjaan |
| Faktor Interpersonal | 1. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk<br>2. Persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan<br>3. Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan | 1. Meningkatnya ketegangan<br>2. Meningkatnya tekanan darah<br>3. Ketidakpuasan kerja |
| Perkembangan Karier | 1. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya<br>2. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya<br>3. Keamanan pekerjaan ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustasi | 1. Menurunnya produktivitas<br>2. Kehilangan rasa percaya diri<br>3. Meningkatkan kesensitifan dan ketegangan<br>4. Ketidakpuasan kerja |
| Struktur Organisasi | 1. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat<br>2. Pertempuran politik | 1. Menurunnya motivasi dan produktivitas<br>2. Ketidakpuasan kerja |

| | | |
|---|---|---|
| | 3. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang<br>4. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan | |
| Tampilan Rumah Pekerjaan | 1. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi<br>2. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup<br>3. Konflik perusahaan<br>4. Stres karena memiliki dua pekerjaan | 1. Meningkatnya konflik dan kelelahan mental<br>2. Menurunnya motivasi dan produktivitas<br>3. Meningkatnya konflik pernikahan |

*Sumber :* (Rivai, 2011)

## 2.5 Dampak Stres Kerja

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Pada umumnya, stres kerja lebih banyak merugikan karyawan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustasi dan sebagainya.

Menurut Rivai (2011), menyimpulkan tiga gejala dari stress individu, yaitu :

1. Gejala Psikologi

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan :

a) kecemasan, ketegangan kebingungan, dan mudah tersinggung.

b) perasaan frustasi, rasa amarah, dendam (kebencian).

c) sensitif dan hiperaktif.

d) memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.

e) komunikasi yang tidak efektif.

f) perasaan terkucil dan ketidakpuasaan kerja.

g) kebosanan dan ketidakpuasan kerja.

h) kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.

i) kehilangan spontanitas dan kreativitas.

j) menurunnya rasa percaya diri.

2. Gejala Fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah: (Rivai, 2011)

a) meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecendrungan mengalami penyakit kasdiovaskular.

b) meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh :adrenalin dan nonadrenalin).

c) gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung).

d) meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.

e) kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*).

f) gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.

g) gangguan pada kulit.

h) sakit kepala, sakit punggung bagian bawah, ketegangan otot.

i) gangguan tidur.

j) rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk Risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

3. Gejala Perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah : (Rivai, 2011)

a) menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
b) menurunnya prestasi (ferformance) dan produktivitas.
c) meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
d) perilaku sabotase dalam pekerjaan.
e) perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
f) perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan depresi.
g) meningkatnya kecendrungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
h) meningkatnya agresivitas, vitalisme, dan kriminalitas.
i) menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
j) kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

## 2.6 Tahap - Tahap Stres

Gejala-gejala stres pada diri seseorang sering tidak disadari karena perjalanan awal tahapan stres timbul secara lambat, dan baru dirasakan bilamana tahapan gejala sudah lanjut dan mengganggu fungsi kehidupannya sehari-hari baik di rumah, di tempat kerja ataupun pergaulan lingkungan sosialnya. Menurut Robert Van Amberg tahapan-tahapan stress adalah sebagai berikut (Wijayaningsih 2014):

### 2.6.1

f) Kemampuan berkonsentrasi menurun tajam

g) Perasaan takut yang tidak bisa dijelaskan, tidak mengerti mengapa

### 2.6.5 Stres Tahap V

Tahapan ini merupakan tahapan yang lebih mendalam dari tahap 4 diatas, yaitu:

a) Kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam *(physical dan psychological exhaustion),*

b) Untuk pekerjaan-pekerjaan yang sederhana saja terasa kurang mampu

c) Gangguan sistem pencernaan (sakit maag dan usus) lebih sering, sukar buang air besar atau sebaliknya feses encer dan sering kebelakang

d) Perasaan takut dan semakin menjadi, mirip panik

### 2.6.6 Stres Tahap VI

Tahapan ini merupakan tahapan klimaks, seseorang mengalami serangan panik *(panic attack)* dan perasaan takut mati. Tidak jarang orang yang mengalami stres tahap VI ini berulang dibawa ke Unit Gawat Darurat bahkan ICCU, meskipun pada akhirnya dipulangkan karena tidak ditemukan kelainan fisik organ tubuh.

## 2.7 Beban kerja

Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Tarwaka, 2004).

### 2.7.1. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Telah kita ketahui, tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan kita untuk dapat bergerak tubuh melakukan pekerjaan. Pekerjaan disuatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Dipihak lain, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain, bahwa setiap pekerja merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental (Tarwaka, 2004).

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal (Tarwaka, 2004).

### 2.7.2. Beban Kerja Oleh Karena Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stressor.

1) Tugas-tugas (teks) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi ataun medan kerja, sikap kerja, cara angkut angka, beban yang diangkut, alat bantu kerja, saran informasi termasuk *display* dan *control,* alur kerja dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan atau tingkat

kesulitan pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggng jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

2) Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti, lamanya waktu kerja, waktu istrahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang, dan lain-lain.

3) Lingkungan kerja yang dapat memberi beban tambahan kepada pekerja adalah

a. Lingkungan kerja fisik seperti : mikrolimat (suhu udara ambiem, kelembapan udara, kecepatan rambat udara, suhu radiasi), intensitas penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanis, dan tekanan udara.

b. Lingkaran kerja kimiawi seperti : debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, fume, dalam udara, dan lain-lain.

c. Lingkungan kerja biologis seperti : bakteri, virus dan parasit, jamur, serangga, dan lain-lain.

d. Lingkungan kerja psikologis : pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antar pekerja dengan pekerja, pekerja denganatasan, pekerja dengan keluarga, dan pekerja dengan lingkungan social yang berdampak kepada perfomansi kerja ditempat kerja.

### 2.7.3 Beban Kerja Oleh Karena Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain.* Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilain

secara subjektif yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologi dan perubahan perilaku. Faktor internal meliputi :

1) Faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi).
2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lai-lain).

### 2.7.4 Beban Kerja Mental

Selain beban kerja fisik, beban kerja yang bersifat mental harus pula dinilai, Namun demikian penilaian beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi faal tubuh. Secara fisiologi, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktivitas fisik karena lebih melibatkan kerja otak dari pada kerja otot.

Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interprestasi dan proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organsensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang lampau (Tarwaka, 2004).

## 2.8 Pencegahan dan Pengendalian Stres di tempat kerja

Kita telah mengetahui bahwa kebanyakan orang yang mengalami stres, bahkan dalam situasi yang sulit dan berlangsung terus menerus, tidak mengalami sakit fisik.

Selai merasa optimis, memepertahankan kendali, dan tidak berkutat teryus menerus di dalam emosi negatif, bagaimana mereka dapat mengatasi situasi tersebut dengan cara sebagai berikut:

1. Mendinginkan kepala

Cara yang paling cepat untuk mengatasi tekanan fisikologi dari stres adalah dengan menengkan diri dan mengurangi ransangan fisik tubuh melalui meditasi dan relaksasi.

2. Memecahkan masalah

Langkah-langkah spesifik dalam *problem- focused coping* tergantung dari sifat masalah itu, apakah keputusan tersebut mendesak namun hanya perlu dibuat sekali saja atau apakah kesulitan itu kesulitan yang berkelanjutan. Setelah masalah terdentifikasi, anda dapat mempelajari masalah tersebut sebanyak mungkin para ahli, teman, buku-buku, dan sumber yang lain untuk masalah yang sama. Pengetahuan memeberikan perasaan memiliki kendali dalam diri seseorang.

3. Memikirkan kembali masalah

Disaat anda tidak dapat menyelesaikan suatu masalah, anda dapat mengubah cara berpikir anda mengenai masalah tersebut. Berikut ditampilkan tiga cara yang efektif untuk melakukan metode *cognitive coping* :

a. Menilai atau meninjau kembali situasnya

b. Belajar dari pengalaman

c. Membuat perbandingan sosial

Menurut nasir dan muhith (2011), ada beberapa cara dalam mengelola sters :

1. Identifikasi penyebab stres. Penyebab stres bisa situasi, aktifitas, atau orang yang menyebabkan stres. Tingkat stres adalah tingkat dimana penyebab stres mempengaruhi kita
2. Menejemen waktu yang baik. Manejemen waktu adalah kemampuan untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya (terbatas) demi mencapai tujuan yang hendak kita capai
3. Membuat sebuah perubahan dalam lingkungan dapat mengurangi akibat dari stres terbuka tentang pikiran dan perasaan dengan sendiri dan orang lain adalah
4. Berbagai dan mengungkapkan, Terbuka tentang pikiran dan perasaan dengan sendiri dan orang lain adalah terkini yang efektif untuk mengurangi tingkat stres
5. Menyimpan catatan harian pribadi. Dengan menulis pikiran dan perasaan terhadap situasi atau seseorang, dapat menyegarkan emosi kita tentang suatu yang signifikan terhadap diri kita. sehingga membuat kita memperoleh cara pandang baru terhadap situasi.
6. Berbicara dengan orang yang dapat dipercaya.
7. Visualisasi dan perbandingan mental menjadi teknik yang sangat populer dalam mengurangi stres
8. Relaksasi, banyak orang menemukan bahwa teknik releksasi berpengaruh terhadap teknik stres.
9. Memakan makanan yang sehat dan berolahraga secara teratur
10. Mengatasi akan takut kegagalan.

## 2.9 Penelitian Terkait

1) Menurut hasil penelitian Zurriyati (2013), tentang Analisis faktor stress kerja pada pekerja di B.S Hotel Palembang tahun 2013 meyimpulkan bahwa jenis kelamin, lama kerja, beban kerja merupakan faktor risiko stres di B.S hotel Palembang tahun 2013, sedangkan umur, lingkungan fisik, hubungan intrapersonal, gaya manajemen bukan merupakan faktor risiko stres di B.S hotel Palembang tahun 2013.
2) Menurut hasil penelitian Rodiah (2014), Analisis faktor risiko stres kerja pada pekerja di MTH DEPARTMENT STORE Palembang tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin, lama kerja, umur bukan merupakan faktor risiko stres kerja di MTH Department Store IP Palembang tahun 2014. Beban kerja, gaya manajemen, hubungan intrapersonal, lingkungan fisik, dan faktor dari luar pekerjaan merupakan faktor risiko stres kerja di MTH Department Store IP Palembang tahun 2014.
3) Menurut hasil penelitian Sudirman (2014), tentang Analisis faktor risiko stres pada pekerja di PT.KJMP Palembang Tahun 2014 menyimpulkanbahwa umur, beban kerja, lingkungan fisik, Hubungan Interpersonal, dan gaya manajemen merupakan faktor risiko stres di PT KJMP Palembang tahun 2014.
4) Menurut hasil penelitian Monica (2013), tentanganalisis faktor risiko stres pada karyawan bagian mesin di PLTU Sektor Bukit Asam disimpulkan bahwa umur, lama kerja, gaya manajemen dan lingkungan fisik adalah faktor terjadinya stres kerja pada karyawan bagian mesin di PLTU Sektor Bukit Asam.

5) Penelitian yang dilakukan Lestari (2014) tentang analisis faktor risiko stres kerja pada karyawan produksi dan non produksi pt bukit asam (persero) tbk unit pertambangan Tanjung Enim tahun 2014 menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja dan lama kerja merupakan faktor risiko stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Bukit Asam (Persero) Tbk tahun 2014, sedangkan umur, tingkat pendidikan, status pernikahan, masa kerja, peran dalam organisasi, hubungan antar pribadi dan pengembangan karier bukan merupakan faktor risiko stres kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Tanjung Enim tahun 2014.

## 2.10 Kerangka Teori

**Gambar 2.2**

**Kerangka Teori**

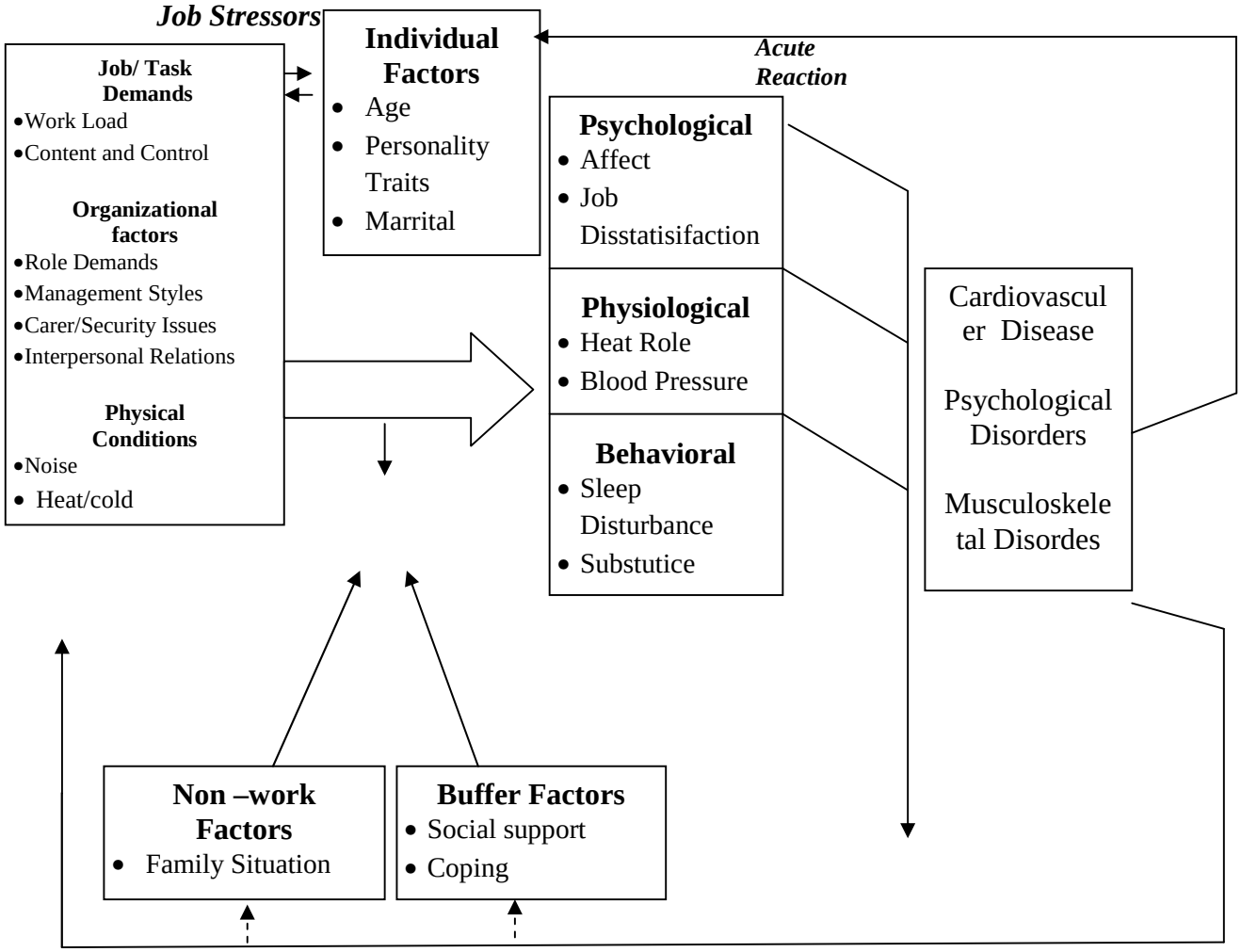



***FIGURE 16-2*** *Detailed Model Of Job Stress and Health*

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional*, karena ingin melihat hubungan sesaat antara variabel independen dan variabel dependen dengan cara observasi dan wawancara atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Artinya tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap karakter suatu variabel subjek pada saat pemeriksaan (Notoatmodjo, 2010).

## 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah di PT. GGB Kabupaten Lahat tahun 2016.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April-Juni 2016.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 65 orang di PT. GGB Kabupaten Lahat tahun 2016.

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karateristik yang dimiliki oleh populasi (Notoatmodjo, 2012).

Teknik sampling *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat sendiri oleh peneliti, berdasarkan ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Notoatmodjo, 2012).

Berdasarkan rumus Notoatmojo (2010), jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

$d^2$ = Tingkat kepercayaan/ ketepatan yang diinginkan 10%

$$n = \frac{65}{1 + 65(0{,}1)^2}$$

$$= \frac{65}{1 + 65(0{,}01)}$$

$$= \frac{65}{1 + 0{,}65}$$

$$= \frac{65}{1{,}65}$$

= 39,39 Jadi sampel penelitian ini adalah 40 orang

Untuk menghindari terjadinya *drop out* sampel maka ditambah 10%, jadi sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang karyawan pertambangan area produksi di PT.Golden Great Bornio Kabupaten Lahat Tahun 2016.

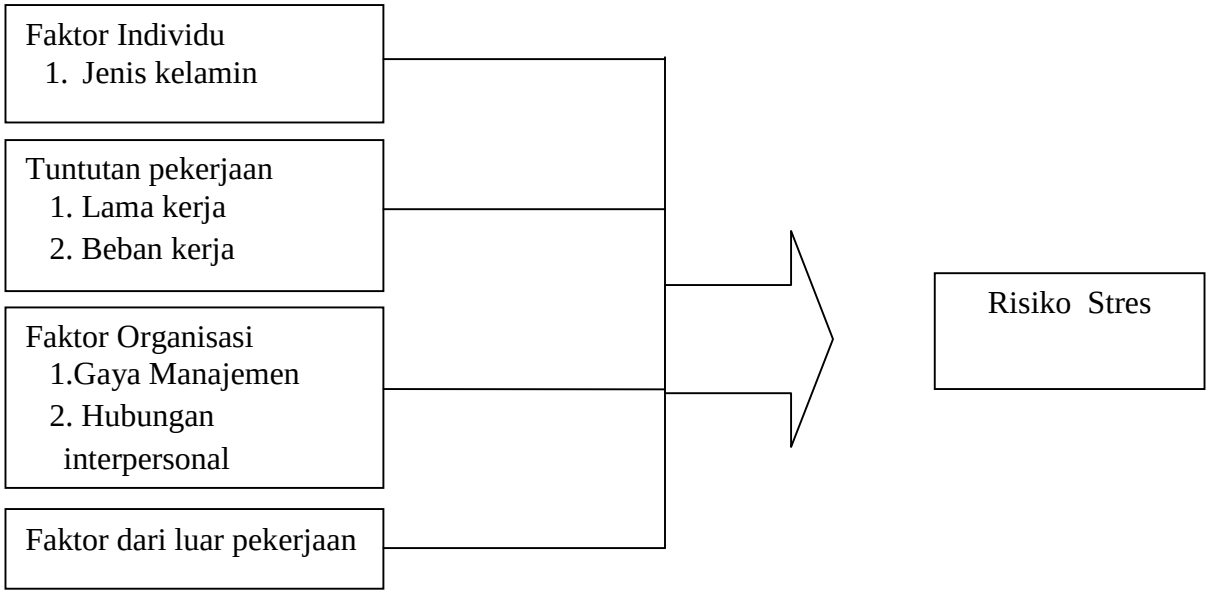
### 3.4 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah merupakan abtraksi yang terbentuk oleh generalisasi dari hal-hal yang khusus. Oleh karena konsep merupakan abtraksi, maka konsep tidak dapat diamati melalui kontruk atau yang lebih dikenal dengan nama variabel. Jadi variabel adalah simbol atau lambing yang menunjukkan nilai atau bilangan dari konsep (Notoatmodjo, 2010).

Kerangka konsep ini dibuat dengan mengacu pada kerangka teori Hurell *and* Aristeguieta dalam Rodiah (2014) yang telah dimodifikasi, kerangka konsep dapat dilihat pada bawah ini.

**Bagan 3.1**
**Kerangka Konsep**

**Variabel Independen** **Variabel Dependen**



### 3.5. Definisi Operasional

**Tabel 3.1**
**Definisi Operasional**

| No | Variabel | Definisi Operasional | Alat Ukur | Hasil Ukur | Skala |
|---|---|---|---|---|---|
| **Variabel Dependen** | | | | | |
| 1 | Stres Kerja | Adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pekerja dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. | Kuesioner | 1. Berisiko ( skor >50)<br>2.Tidak berisiko (skor <50)<br>(Kholilah,2014) | Ordinal |
| **Variabel Independen** | | | | | |
| 1. | Jenis Kelamin | Kondisi fisik seseorang berdasarkan anatomi dan fisiologi | Kuesioner | 1. Laki-laki<br>2. Perempuan | Nominal |
| 2. | Lama Kerja | Lama waktu yang dihitung sejak kapan seseorang mulai bekerja di suatu perusahaan | Kuesioner | 1. Lama ≥3 Tahun<br>2. Baru ≤3 Tahun | Ordinal |
| 3. | Beban Kerja | Banyaknya Jumlah Pekerjaan yang harus di lakukan oleh responden | Kuesioner | 1.Berisiko> 50<br>2.Tidak berisiko <50 | Ordinal |
| 4. | Gaya Manajemen | Gaya perilaku pemimpin dalam kombinasinya mengarah kepemimpinan yang berhasil. | Kuesioner | 1. Tidak baik (skor ≥17)<br>2.baik (skor <17) | Ordinal |
| 5 | Hubungan interpersonal | Hubungan antara rekan rekan kerja, pekerja dengan atasan, atasan dengan bawahan | Kuesioner | 1. Baik (skor ≥30)<br>2.Tidak baik (skor <30) | Ordinal |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 6. | Faktor bukan dari pekerjaan | Faktor yang berasal dari kondisi keluarga | Kuesioner | 1. Berisiko(skor ≥4)<br>2. Tidak berisiko(skor <4) | Ordinal |

### 3.6 Hipotesis

1. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada pekerja di PT. GGB Kabupaten Lahat Tahun 2016
2. Tidak ada hubungan antara lama kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. GGB Kabupaten Lahat Tahun 2016
3. Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja di PT. GGB Kabupaten Lahat Tahun 2016
4. Tidak ada hubungan antara gaya manajemen dengan stres kerja pada pekerja di PT. GGB Kabupaten Lahat Tahun 2016.
5. Tidak ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada pekerja di PT. GGB Kabupaten Lahat Tahun 2016.
6. Tidak ada hubungan antara faktor bukan dari pekerjaan dengan stres kerja pada pekerja di PT. GGB Kabupaten Lahat Tahun 2016.

### 3.7. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dengan para pekerjabagian produksi di PT. GGB Kabupaten Lahat Tahun 2016 yang dibantu dengan instrument pengumpul data dalam bentuk kuesioner.

### 3.7.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil langsung oleh peneliti, dalam penelitian ini data primer bersumber dari wawancara dengan para pekerjabagian produksi di PT. GGB kab Lahat tahun 2016 yang dibantu dengan instrument pengumpul data dalam bentuk kuesioner

### 3.7.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikutip dari data lain (yang telah tersedia), dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari profil PT. GGB kab Lahat tahun 2016, jurnal, dari penelitiann sumber-sumber terkait.

### 3.8. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. *Editing* (Pemeriksaan Data)

   Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan karena kemungkinan data yang masuk atau data yang terkumpul ini tidak logis dan meragukan. Tujuan editing adalah untuk menghilangkan kesalahan dilapangan dan bersifat koreksi terhadap kesalahan yang dibuat responden pada saat pengisian kuisioner.

2. *Coding* (Pengkodean)

   Jawaban diklasifikasikan ke dalam bentuk yang lebih ringkas dengan menggunakan kode. Merupakan kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data bentuk angka.Tujuan *Coding* adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat pada saat entry data.

3. *Skoring*

   Pada tahap skoring, yang dilakukan adalah menjumlahkan skor kuesioner yang didapat dari resonden.

4. *Entry* Data (Memasukan data)

   Pada tahap *entry* data, data dimasukkan ke dalam sistem komputer untuk diolah dengan sistem SPSS sesuai uji yang relevan.

5. *Cleaning* Data (Pembersihan Data)

   Data yang dimasukkan diperiksa kembali sesuai dengan kriteria data, dan pengecekan ulang apakah terdapat kesalahan di dalam pengetikan/*entry* data.

## 3.9. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan bivariat.

### 3.9.1 Analisis Univariat

Analisis ini dimulai dengan melakukan analisis diseluruh variabel untuk mengetahui distribusi frekuensi semua variabel independen (jenis kelamin,umur ,lama kerja,beban kerja,hubungan intrapersonal, lingkungan fisik, gaya manajemen dan faktor dari luar pekerjaan) yang diteliti.

### 3.9.2 Analisis Bivariat

Analisis Bivariat ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (Jenis kelamin, masa kerja, Beban kerja, Gaya Manajemen, Hubungan

Interpersonal, dan faktor dari luar pekerjaan) merupakan faktor risiko dari variabel dependen (Stres Kerja) dengan menggunakan *chi-square.*

Batas keyakinan yang digunakan adalah 0,05, pengambilan kepuasan statistik dilakukan dengan membandingkan nilai *p* (*p* value*)* dengan ketentuan :

a. Bila *p* value < α (0,05), maka ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.
b. Bila *p* value > α (0,05), maka tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum PT. GGB Kabupaten Lahat

### 4.1.1 Sejarah PT. GGB Kabupaten Lahat

PT. GGB adalah perusahan pertambangan batubara yang didirikan pada tahun 2006 di kalimantan selatan.pada perkembangannya, GGB juga melakukan eksplorasi batubara hingga ke sumatera selatan. Sekarang luas wilayah kuasa pertambangan (KP) Eksplorasi atas nama PT. Golden Great Borneo di Sumatera Selatan.

Berdasarkan Dengan Surat Keputusan Bupati Lahat tentang Kuasa Pertambangan Ekspolorasi No.503/947/KEP/PRTAMBANGAN/2010 tertanggal 10 Maret 2010 untuk daerah DS. Prabu Menang, Kec. Merapi Timur, Kab. Lahat Sum-Sel, dengan luas wilayah konsesi 1.913 Ha, yang mana secara geografi daerah penyelidikan terletak di sebelah barat wilayah konsesi dengan luas 433 ha yang merupakan Blok Kijang yang dibatasi oleh koordinat-koordinat. Pada tahun 2012 PT. GGB dalam kegiatan penambangan batubara telah menggunakan lahan seluas ±150 Ha, terutama digunakan untuk lokasi penambangan (pit), timbunan (dumping), jalan tambang dan prasarana penunjang tambang lainnya.

Selain untuk lahan bukaan Tambang batubara, PT. GGB juga akan membangun sarana penunjang pertambangan seperti jalan tambang, penimbunan Over Burden, penyimpanan tanah pucuk, ROM stockpile, kolam sedimen, station

bahan bakar minyak, pembangkit listrik, sarana air bersih dan sarana akomodasi untuk karyawan. Area yang digunakan PT. GGB untuk membangun sarana penunjang pertambangan di dalam wilayah kuasa penambangan.

**4.1.2 Lokasi dan Penyampaian**

Lokasi tambang batubara PT.GGB terletak sekitar 210 km di sebelah barat daya Kota Palembang. Secara administratif lokasi tambang PT.GGB berada dalam wilayah Desa Prabumenang dan Banjarsari, Kecamatan Merapi Timur, Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan. Lokasi ini terletak di antara Kota Lahat dan Kota Muara Enim. Jarak tempuh dari Kota Lahat adalah sekitar 25 km ke arah timur laut, sedangkan dari Kota Muara Enim sekitar 17 km ke arah baratdaya. Posisi geografis tambang PT.GGB terletak di antara 103039’ 30,00” - 1030 43’ 03” Bujur Timur dan 3° 40’ 40,5” - 3° 41’ 25” Lintang Selatan. Titik kooordinat batas-batas wilyah KP Eksplorasi PT.GGB

Lokasi wilayah KP eksplorasi PT .GGB dapat ditempuh dengan tahap sebagai berikut :

1. Dari bandara Soekarno-Hatta Jakarta menuju bandara Sultan Mahmud Baharudin II, Sumatera Selatan dengan menggunakan pesawat udara ditempuh dalam waktu ± 1 jam

2. Dari Kota Palembang ke Kota Lahat dapat ditempuh melalui jalur darat dengan naik mobil selama ± 5 jam

3. Dari Kota Lahat menuju Desa Prabumenang dapat ditempuh dengan naik mobil selama ± 30 menit.

4. Dari Desa Prabumenang menuju ke lokasi tambang dapat ditempuh dengan berjalan kaki menyusuri jalan setapak sejauh 3-4 Km. seperti yang di jelaskan pada Peta Kesampaian daerah PT.GGB.

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi variabel-variabel penelitian.

Tabel 4.1
Diskritif Statistik Variabel

| Variabel | Mean | Median | Variance | Std Deviation | Minimum | Maximum |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Jenis kelamin | 1,15 | 1,00 | 0,131 | 0,362 | 1 | 2 |
| Masa kerja | 3,10 | 3,00 | 0,862 | 0,928 | 2 | 5 |
| Beban kerja | 38,33 | 40,00 | 23,404 | 4,838 | 26 | 43 |
| Gaya manajemen | 15,20 | 16,00 | 3,600 | 1,897 | 10 | 17 |
| Hubungan intrapersonal | 12,30 | 12,00 | 1,856 | 1,363 | 10 | 15 |
| Faktor dari luar pekerjaan | 6,88 | 7,00 | 0,881 | 0,939 | 4 | 8 |

#### 4.2.1.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di PT. GGB Kabupaten Lahat tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---|---|---|
| Laki-laki | 34 | 85 |
| Perempuan | 6 | 15 |
| **Total** | **40** | **100** |

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat frekuensi responden yang berjenis kelamin laki-laki di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2065 adalah (34 orang) 85% responden dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu (6 orang) 15% responden.

#### 4.2.1.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|---|---|---|
| 2 | 12 | 30 |
| 3 | 15 | 37,5 |
| 4 | 10 | 25 |
| 5 | 3 | 7,5 |
| **Total** | **40** | **100** |

Dari tabel 4.3. dapat dilihat frekuensi responden berdasarkan masa kerja. Frekuensi tertinggi terdapat pada responden yang bekerja 3 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (37,5%), sedangkan frekuensi terendah terdapat pada responden yang bekerja 5 tahun, yaitu 3 orang (7,5%).

#### 4.2.1.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kuisioner beban kerja di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 4.4. berikut.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kuisioner
Beban Kerja Di PT.GGB Kabupaten Lahat
tahun 2016

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | | Persentase (%) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SJ | J | K | S | SS | Tidak Berisiko | Berisiko |
| 1 | Apakah tugas yang banyak memperlambat kerja anda | 3 | 2 | 20 | 5 | 10 | 62,5 | 37,5 |
| 2 | Apakah anda sudah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai pedoman yang diberikan | 0 | 1 | 4 | 19 | 16 | 87,5 | 12,5 |
| 3 | Di dalam pekerjaan anda memerlukan pengambilan keputusan yang sangat cepat | 0 | 1 | 5 | 23 | 11 | 15 | 85 |
| 4 | Apakah pekerjaan anda memerlukan ketelitian tinggi | 1 | 1 | 13 | 6 | 19 | 37,5 | 62,5 |
| 5 | Apakah anda memerlukan pelatihan untuk pekerjaan anda | 1 | 3 | 3 | 28 | 5 | 17,5 | 82,5 |
| 6 | Apakah pekerjaan anda menuntut konsentrasi selama bekerja | 1 | 1 | 6 | 23 | 9 | 20 | 80 |
| 7 | Apakah anda perlu bekerja cepat | 1 | 1 | 4 | 26 | 8 | 15 | 85 |
| 8 | Apakah pekerjaan anda mengharuskan anda mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru | 8 | 4 | 17 | 7 | 4 | 72,5 | 27,5 |
| 9 | Apakah kesalahan dalam bekerja menimbulkan risiko cedera pada diri anda | 2 | 4 | 3 | 15 | 16 | 22,5 | 77,5 |
| 10 | Apakah kesalahan dalam pekerjaan anda berhubungan dengan kerugian ekonomi | 1 | 4 | 3 | 15 | 17 | 20 | 80 |
| 11 | Apakah tuntunan tugas yang berat sering membuat anda mudah letih | 1 | 1 | 1 | 7 | 30 | 7,5 | 92,5 |

| | | |
|---|---|---|
| **Rata-rata** | **34,31** | **65,69** |

Dari tabel 4.4. menunjukkan bahwa dari 11 pertanyaan pada kuisioner beban kerja yang diambil dari 40 pekerja sebanyak 37,5% responden merasa tugas yang banyak dapat memperlambat kerja, 12,5% responden merasa sudah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai pedoman yang diberikan, 85% merasa memerlukan pengembilan keputusan yang sangat cepat, 62,5% responden merasa memerlukan ketelitian yang sangat tinggi, 82,5% responden merasa memerlukan pelatihan untuk melakukan pekerjaan, 80% responden merasa menuntut konsentrasi saat bekerja, 85% responden merasa perlu berkerja cepat, 27,5% responden merasa harus mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru, 77,5% responden merasa kesalahan dalam bekerja menimbulkan risiko cedera pada diri nya, 80% responden merasa kesalahan dalam pekerjaan berhubungan dengan kerugian ekonomi dan 92,5% responden merasa tuntunan tugas yang berat dapat membuat mudah letih. Rata-rata pekerja yang berisiko terhadap stres kerja adalah sebanyak 72,5%, Sedangkan pekerja yang tidak berisiko terhadap stres kerja sebesar 27,5%.

#### 4.2.1.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Manajemen

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kuisioner gaya menajemen di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kuisioner
Gaya Manajemen Di PT.GGB Kabupaten Lahat
tahun 2016

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | | Persentase (%) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SJ | J | K | S | SS | Tidak Berisiko | Berisiko |
| 1 | Apakah atasan langsung anda membantu anda dalam mengembangkan keterampilan anda | 0 | 8 | 10 | 22 | 0 | 45 | 55 |
| 2 | Apakah anda yakin dengan keputusan yang diambil oleh atasan anda adalah baik untuk masa depan perusahaan | 0 | 5 | 30 | 0 | 5 | 87,5 | 12,5 |
| 3 | Apakah atasan langsung anda memberikan pekerjaan secara adil dan merata | 1 | 5 | 1 | 11 | 22 | 17,5 | 82,5 |
| 4 | Apakah atasan langsung anda berlaku adil dan sama kepada setiap bawahannya | 0 | 1 | 4 | 13 | 22 | 12,5 | 87,5 |
| **Rata-rata** | | | | | | | **40,62** | **59,38** |

Dari tabel 4.5. menunjukkan bahwa dari 4 pertanyaan pada kuisioner gaya manajemen yang diambil dari 40 pekerja diketahui sebanyak 55% responden merasa atasan mereka jarang membantu dalam mengembangkan keterampilan, 12,5% responden tidak merasa yakin dengan keputusan yang diambil oleh atasan adalah baik untuk masa depan perusahaan, 82,5% responden merasa atasan mereka tidak memberikan pekerjaan secara adil dan merata, dan 87,5% responden merasa atasan

mereka tidak berlaku adil dan sama kepada setiap bawahannya. Rata-rata pekerja yang berisiko terhadap stres kerja adalah 59,38%, sedangkan pekerja yang tidak berisiko terhadap stres kerja sebanyak 40,62%

**4.2.1.5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hubungan Interpersonal**

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kuisioner Hubungan interpersonal di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kuisioner
Hubungan interpersonal Di PT.GGB Kabupaten Lahat
tahun 2016

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | | Persentase (%) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SJ | J | K | S | SS | Tidak Berisiko | Berisiko |
| 1. | Apakah teman anda tidak pernah membantu anda untuk menyelesaikan pekerjaan anda | 0 | 8 | 25 | 27 | 0 | 32,5 | 67,5 |
| 2. | Apakah teman kerja anda tidak pernah mendengarkan keluhan anda dalam menyelesaikan pekerjaan anda | 0 | 7 | 31 | 2 | 0 | 95 | 5 |
| 3. | Apakah atasan langsung anda tidak pernah mendengarkan keluhan anda dalam menyelesaikan pekerjaan anda | 0 | 8 | 21 | 11 | 0 | 72,5 | 27,5 |
| 4. | Apakah anda tidak pernah berkomunikasi mengenai masalah pekerjaan kepada teman anda | 0 | 1 | 20 | 19 | 0 | 52,5 | 47,5 |
| **Rata-rata** | | | | | | | **63,13** | **36,87** |

Dari tabel 4.6. menunjukkan bahwa dari 4 pertanyaan pada kuisioner Hubungan interpersonal yang diambil dari 40 pekerja diketahui sebanyak 67,5% responden merasa teman mereka tidak pernah membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, 5% responden merasa teman kerja mereka tidak pernah mendengarkan keluhan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan , 27,5% responden merasa atasan langsung mereka tidak pernah mendengarkan keluhan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 47,5% responden merasa tidak pernah berkomunikasi mengenai masalah pekerjaan kepada temannya. Rata-rata pekerja yang berisiko terhadap stres kerja adalah 36,87%, sedangkan pekerja yang tidak berisiko terhadap stres kerja sebanyak 63,13%

#### 4.2.1.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Bukan Dari Pekerjaan

Distribusi frekuensi responden berdasarkan kuisioner faktor bukan dari pekerjaan di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 4.7. berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kuisioner
Faktor Bukan Dari Pekerjaan Di PT.GGB Kabupaten Lahat
tahun 2016

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | | Persentase (%) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SJ | J | K | S | SS | Tidak Berisiko | Berisiko |
| 1 | Apakah tuntutan pekerjaan anda menggangu rumah tangga anda dan kehidupan keluarga anda | 0 | 1 | 12 | 27 | 0 | 32,5 | 67,5 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | Apakah tuntutan keluarga anda menggangu anda dalam melakukan pekerjaan ditempat kerja | 0 | 2 | 27 | 11 | 0 | 72,5 | 27,5 |
| **Rata-rata** | | | | | | | **52,5** | **47,5** |

Dari tabel 4.7. menunjukkan bahwa dari 2 pertanyaan pada kuisioner faktor bukan dari pekerjaan yang diambil dari 40 pekerja, diketahui sebanyak 67,5% responden merasa bahwa tuntutan pekerjaan mengganggu rumah tangga dan kehidupan keluarga, 27,5% responden merasa tuntutan keluarga mengganggu dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja. Rata-rata pekerja yang tidak berisiko terhadap stres kerja adalah sebanyak 52,5%, sedangkan pekerja yang berisiko terhadap stres kerja sebanyak 47,5%

### 4.3 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji yang digunakan dalam analisis ini adalah *Chi Square.*

#### 4.3.1 Hubungan Jenis Kelamin Terhadap Faktor Risiko Stres kerja

Tabel 4.8
Hubungan Jenis Kelamin Terhadap Faktor Risiko Stres
Di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun2016

| No | Jenis kelamin | Tingkat stress | | | | jumlah | | OR | *p-Value* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Tidak Berisiko | | Berisiko | | | | 3,667 | 0,320 |
| | | n | % | n | % | n | % | | |
| 1 | Laki-laki | 12 | 35,3 | 22 | 64,7 | 34 | 85 | | |
| 2 | perempuan | 4 | 66,7 | 2 | 33,7 | 6 | 15 | | |
| Jumlah | | 16 | 40 | 24 | 60 | 40 | 100 | | |

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki yang menyatakan stres berjumlah 22 responden (64,7%) dan yang menyatakan tidak stres berjumlah 12 responden (25,3%). Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yang menyatakan stres 2 responden (33,7%) dan yang menyatakan tidak stres berjumlah 4 responden (66,7%). Dari hasil statistik dengan menggunakan *Chi Square* didapatkan *p-Value*= 0,320 ($p>\alpha$) dan nilai OR 3,667. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan faktor risiko stress.

### 4.3.2 Hubungan Masa Kerja Dengan Tingkat Stres

Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara masa kerja terhadap faktor risiko stres di adalah uji *chi square*.

Tabel 4.9
Hubungan Masa Kerja Dengan Tingkat Stres
Di PT.GGB Kabupaten Lahat tahun 2016

| No | Masa kerja | Tingkat stress | | | | jumlah | | OR | *p-Value* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Berisiko | | Tidak berisiko | | | | 1,800 | 0,622 |
| | | n | % | n | % | n | % | | |
| 1 | Lama | 18 | 64,3 | 10 | 35,7 | 28 | 100 | | |
| 2 | Baru | 6 | 50 | 6 | 50 | 12 | 100 | | |
| Jumlah | | 24 | 60 | 16 | 40 | 40 | 100 | | |

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukan bahwa responden yang bekerja lama yang berisiko stres berjumlah 18 responden (64,32%) dan yang tidak berisiko stres berjumlah 10 responden (35,7%). Sedangkan responden yang bekerja baru yang berisiko stres 6 responden (50%) dan yang tidak berisiko stres berjumlah 6 responden (50%). Dari hasil statistik dengan menggunakan *Chi Square* didapatkan *p-Value*=

0,622 ($p>\alpha$) dan nilai OR adalah 1,800. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan faktor risiko stres.

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Hubungan Jenis Kelamin Dengan Tingkat Stres

Berdasarkan hasil penelitian bivariat menunjukan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki yang menyatakan stres berjumlah 22 responden (64,7%) dan yang menyatakan tidak stres berjumlah 12 responden (25,3%). Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yang menyatakan stres 2 responden (33,7%) dan yang menyatakan tidak stres berjumlah 4 responden (66,7%). Dari hasil statistik dengan menggunakan *Chi Square* didapatkan *p-Value*= 0,320 ($p>\alpha$) dan nilai OR 3,667. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan faktor risiko stres.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliastuti (2007) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin terhadap stres kerja, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Maria Ulfa (2013) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dengan kejadian stres kerja.

Berdasarkan teori dan uji yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin bukan merupakan faktor risiko stres kerja hal ini dikarenakan perempuan lebih berhati-hati dari pada laki-laki, meskipun fisik dan kekuatan ototnya lebih besar kuat laki-laki.

### 4.4.2. Hubungan Masa Kerja Dengan Tingkat Stres

Berdasarkan hasil penelitian bivariat menunjukan bahwa responden yang bekerja lama yang berisiko stres berjumlah 18 responden (64,32%) dan yang tidak berisiko stres berjumlah 10 responden (35,7%). Sedangkan responden yang bekerja baru yang berisiko stres 6 responden (50%) dan yang tidak berisiko stres berjumlah 6 responden (50%). Dari hasil statistik dengan menggunakan *Chi Square* didapatkan *p-Value*= 0,622 ($p>\alpha$) dan nilai OR adalah 1,800. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan faktor risiko stres.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Ulfa (2013) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan Masa kerja terhadap stres kerja. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Zurriyati (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Masa kerja dengan faktor risiko stres.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa Masa kerja bukan merupakan faktor risiko stres kerja. Meskipun masa kerja bukan faktor risiko stres, masa kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dapat menyebabkan stress akibat kerja.

### 4.4.4. Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat rata-rata 65,69% responden menjawab sering dan sangat sering, ini menunjukan bahwa 65,69% responden merasa beban kerja di PT.GGB Kabupaten Lahat adalah berat. Beban kerja yang berat merupakan salah satu hal yang dapat menjadi faktor risiko stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zurriyati (2013) menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor risiko stres. Hal serupa juga terjadi pada penelitian yang dilakukan Sudirman (2014) yang menyatakan bahwa faktor yang paling dominan menyebabkan kejadian stres kerja pada pekerja PT.KJMP yaitu beban kerja.

Menurut Munandar (2011) dalam bukunya psikologi industri dan organisasi bentuk lain dari pembangkit stres adalah adanya fluktuasi dalam beban kerja, untuk jangka waktu tertentu bebannya sangat ringan, tetapi pada saat ini beban kerja justru berlebihan, keadaan yang tidak tetap inilah yang dapat menimbulkan kecemasan, ketidak puasan, dan kecendrungan meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan teeori dan uji yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan stress kerja. Beban kerja terlalu berat akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental, itu bisa membuat pekerja stress.

### 4.4.5. Hubungan Gaya Manajemen Dengan Tingkat Stres

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan rata rata responden menjawab 59,38% merasa bahwa Gaya manajemen di PT.GGB Kabupaten Lahat berisiko terhadap stres kerja. Sedangkan hasil penelitian sebanyak 40,62% responden menjawab gaya manajemen mereka tidak berisiko terhadap stres kerja. Sehingga dapat di simpulkan bahwa ada hubungan antara gaya manajemen terhadap stres kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rodiah (2014) yang menyatakan gaya manajemen merupakan faktor risiko stres. Namun, hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sudirman (2014) yang

menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara gaya manajemen terhadap kejadian stres kerja

Gaya manajemen merupakan salah satu penyumbang stres di tempat kerja. Atasan yang selalu mengatur, tidak mau mengubah pola pikir lama, yang selalu menyetir para bawahan, hanya akan menciptakan stres, kehabisan tenaga, dan pengunduran diri dari pekerjaan ( Monica, 2013).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa gaya manajemen merupakan faktor risiko stres kerja. Hal ini dikarenakan dukungan moral dari pihak manajemen yang kurang dan kurangnya umpan balik tentang capaian kinerja.

### 4.4.6. Hubungan Intrapersonal Dengan Tingkat Stres

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan rata rata responden menjawab 63,13% merasa bahwa hubungan interpersonal di PT.GGB Kabupaten Lahat tidak berisiko terhadap stres kerja. Sedangkan hasil penelitian sebanyak 36,87% responden menjawab hubungan interpersonal mereka berisiko terhadap stres kerja. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak ada hubungan antara hubungan interpersonal terhadap stres kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Zurriyati yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara hubungan intrapersonal terhadap kejadian stres kerja. Namun hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sudirman (2014) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan kejadian stres kerja.

Hubungan sosial ditempat kerja dan diluar tempat kerja dipandang sangat berperan dan dampak penjanan yang merugikan dari bahaya psikososial lebih nyata ketika dukungan yang diberikan kecil. Dimana ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan *content* melainkan juga menentukan *relationship.*

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal bukan merupakan faktor risiko stres kerja. Hal ini disebabkan hubungan sosial yang menunjang (*supportive*) dengan rekan-rekan kerja, atasan dan bawahan dipekerjaan, tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan antar pribadi yang berhubungan dengan persaingan.

### 4.4.7. Hubungan Faktor Dari Luar Pekerjaan Dengan Tingkat Stres

Berdasarkan tabel 4.7 didapatkan rata rata responden menjawab 52,50% merasa bahwa Faktor di luar pekerjaan di PT.GGB Kabupaten Lahat tidak berisiko terhadap stres kerja. Sedangkan hasil penelitian sebanyak 47,50% responden menjawab faktor di luar pekerjaan mereka berisiko terhadap stres kerja. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak ada hubungan antara Faktor dari luar pekerjaan terhadap stres kerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zurriyati (2013) menyatakan bahwa faktor dari luar pekerjaan (situasi keluarga) tidak berisiko terhadap stres kerja. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan

Rodiah (2014) yang menyatakan bahwa faktor dari luar pekerjaan ( situasi keluarga ) berisiko terhadap stres kerja.

Isu-isu keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaanya, sebagaimana halnya stres dalm pekerjaan mempunyai dampak negatife pada kehidupan keluarga dan pribadi (Munandar 2014).

Berdasarkan teori  dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa faktor dari luar pekerjaan (situasi keluarga) merupakan bukan faktor risiko stres kerja, Hal ini disebabkan faktor dari luar pekerjaan pada tipe orang-orang tertentu yang memiliki masalah di lingkungan keluarganya sedikit banyak masalah tersebut akan dibawa ke lingkungan kerja sehingga dapat menyebabkan stress.

# BAB V

# SIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Simpulan

1. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin responden dengan faktor risiko stres kerja
2. Tidak ada hubungan antara masa kerja responden dengan faktor risiko stres kerja
3. Ada hubungan antara beban kerja responden dengan faktor risiko stres kerja
4. Ada hubungan antara gaya manajemen responden dengan faktor risiko stres kerja
5. Tidak ada hubungan antara hubungan interpersonal responden dengan faktor risiko stres kerja
6. Tidak ada hubungan antara faktor bukan pekerjaan responden dengan faktor risiko stres kerja.

## 5.2 Saran.

1. Bagi PT.GGB Kabupaten Lahat

   Bagi PT.GGB Kabupaten Lahat sebagai sumber referensi dalam mengatasi stres yang dialami para pekerja, masukan dalam mengatur beban kerja, untuk memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas baik fisik mental dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja masing-masing.

2. Bagi Pendidikan Sekolah Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang

   Hendaknya dapat menambah dan mengembangkan fasilitas perpustakan dengan memperbanyak buku-buku, jurnal atau materi yang berkaitan dengan peneliti guna mendukung pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai stres kerja demi kelancaran penelitian di masa dating.

3. Bagi peneliti

   Sebagai sarana untuk mendapatkan tambahan pengetahuan serta wawasan di bidang kesehatan keselamatan kerja (K3) khususnya mengenai stres kerja dilingkungan kerja.

# DAFTAR PUSTAKA


Alvan, A. 2015.
*Evaluasi Penerapan Abg (Aktif Berbagi) Sistem Sebagai Upaya Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja Di PT. Coco-Cola Amatil Indonesia Central Java. Jakarta*. Skripsi. Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Semarang.

Anies. 2005.
*Seri Kesehatan Umum Penyakit Akibat Kerja*. Penerbit: PT. Elex Media Komutindo Kelompok Gramedia, Jakarta

Carolin. 2010.
*Gambaran Tingkat Stres Pada Mahasiswa Pendidikan Sarjana Kedokteran Universitas Sumatera Utara*. Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara, Medan. (Online) http://repository.usu.ac.id diakses 21 Mei 2016.

Ekawarna, & Sofyan, H. 2010
*Pengaruh Kondisi Kerja Fisik, Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Dan Kecemasan Sebagai Sumber Stres Penelitian Pada Guru Sekolah Negeri.* Makara. Sosial Humara. Jurusan Pendidikan Ilmu Sosial, Fkip. Universiatas Jambi. (Online) Vol. 14. No. 2 (http://journal.ui.ac.id diakses 21 Mei 2016)

Friska, F. 2011.
*Analisis faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Perkebunan NusantaraV).* Skripsi. Depertemen Mananjemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, Bogor

Kurniawidjaja, L.M. 2010.
*Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Universitas Indonesia, Jakarta.

Lestari, K. 2014.
*Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Karyawan Produksi Dan Non Produksi PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pertambangan Tanjung Enim*. Manuskrip Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya, Palembang. (Online) http://www.akademik.unsri.ac.id diakses 24 Mei 2016
.

Malaka, T. 2008.
*Kesehatan Kerja dan Industrialisasi di Negara berkembang.* Pidato Pengukuhan Sebagai Guru Besar Tetap Dalam Bidang Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas kedokteran Universitas Sriwijaya, Palembang.

Monica. 2013.
*Analisis Faktor Resiko Stres Kerja pada Karyawan Bagian Mesin di PLTU Bukit Asam Tanjung Enim Sumatera Selatan*. Skripsi. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada, Palembang.

Nasir, A. & Muhith, A. 2011.
*Dasar Dasar Keperawatan Jiwa*. Penerbit: Selemba Medika, Jakarta.

Notoatmodjo. 2010.
*Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.

Notoatmodjo. 2012.
*Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta

Oktariza, Y. 2013.
*Hubungan Kondisi Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Inap RS Kusta Dr. Rivai Abdullah* Palembang. Skripsi. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada, Palembang.

Rivai, V. & Mulyadi, D. 2011.
*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ed. 2-8. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rodiah, S.H. 2014.
*Analisis Faktor Risiko Stres Kerja pada Pekerja di MTH Departement Store IP*. Palembang. Skripsi. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang.

STIK Bina Husada, 2016.
*Panduan Penyusunan Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat.* Edisi Ke-X. STIK Bina Husada Palembang.

Sudirman. 2014.
*Analisis Faktor Risiko Stres Kerja pada Pekerja Pabrik Sortasi Beras di PT.KJMP Kertapati*. Palembang. Skripsi. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang.

Tarwaka. 2004.
*Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*.Penerbit: UNIBA PRES, Surakarta.

Tarwaka. 2011.
*Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Penerbit: HARAPAN PRES, Surakarta.

Ulfa, Maria. 2013.
*Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Pabrik Karet di PT. KMP Sumatra Selatan*. Palembang. Skripsi. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang.

Wade. & Tavris. 2007
*Psikologi*. Edisi Kesembilan, Jilid 2. Penerbit: Erlangga, Jakarta.

Wijayaningsih, K.S. 2014.
*Psikologi Keperawatan.* Cetakan Pertama. Penerbit: Trans Info Media, Jakarta.

Zaman, C. 2013.
*Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Stres Kerja Dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada*. Palembang. Jurnal.Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang. Vol. 9 No.2

Zurriyati, Isni. 2013.
*Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja di B.S Hotel*. Palembang Skripsi. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang.