

**STRESS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN SALES DISTRIBUTOR PERUSAHAAN TEH
DANDANG YOGYAKARTA**

JURNAL SKRIPSI



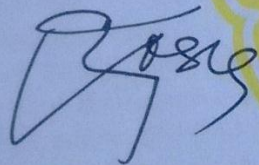
Oleh
Wahyu Herri Purnomo
NIM 07104244078

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING
JURUSAN PSIKOLOGI PENDIDIKAN DAN BIMBINGAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

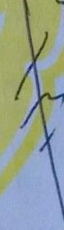
Artikel jurnal skripsi yang berjudul "STRES KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN SALES DISTRIBUTOR PERUSAHAAN TEH DANDA YOGYAKARTA" yang disusun oleh Wahyu Herri Purnomo, NIM 071042440 telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk dipublikasikan.

Pembimbing I,

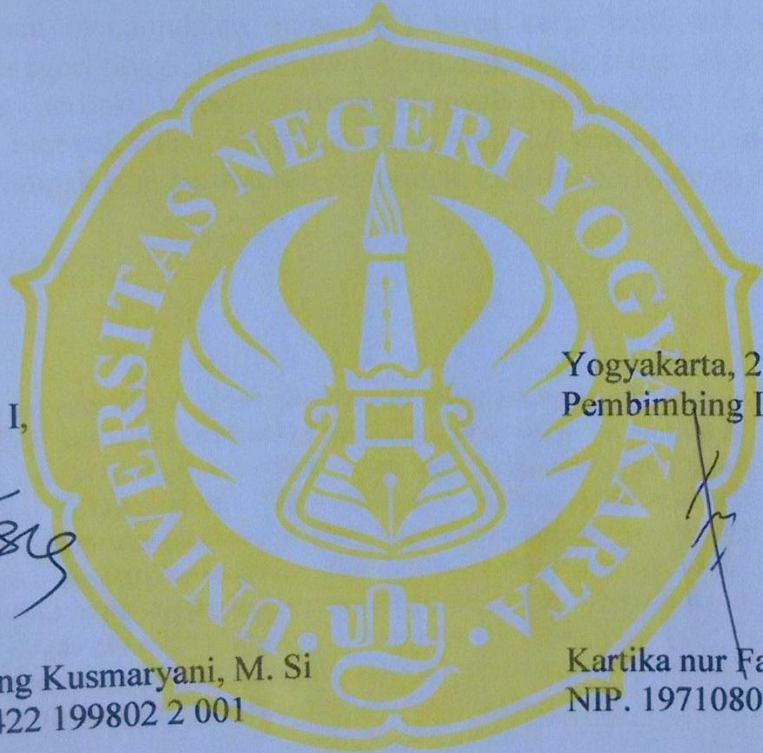


Rosita Endang Kusmaryani, M. Si
NIP. 19700422 199802 2 001

Yogyakarta, 21 Januari 2015
Pembimbing II,



Kartika nur Fathiyah, M. Si
NIP. 19710807 199802 2 001



STRESS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN SALES DISTRIBUTOR PERUSAHAAN TEH DANDANG YOGYAKARTA

WORK STRESS ON EMPLOYEES TEH DANDANG COMPANY DISTRIBUTOR SALES YOGYAKARTA

Oleh: Wahyu Herri Purnomo, Program Studi Bimbingan dan Konseling, Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.heryfullmoon@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran aspek-aspek stres kerja ditinjau dari aspek fisiologis, psikologis dan perilaku. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi stres kerja ditinjau dari beban kerja, tekanan dari atasan, konflik ketegangan dan kesalahan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, kompensasi atau balas jasa yang tidak tepat waktu dan masalah keluarga dan mengetahui gambaran pada karyawan bagian sales distributor perusahaan Teh Dandang Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sales distributor perusahaan Teh Dandang Yogyakarta sebanyak 25 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Stres kerja berdasarkan aspek fisiologis sebanyak 11 responden (44,0%) pada kategori tinggi, berdasarkan aspek psikologis sebanyak 9 responden (36,0%) pada kategori sedang, berdasarkan aspek perilaku kategori sedang sebanyak 8 responden (32,0%). Faktor beban menyebabkan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan. Stres kerja karyawan bagian sales distributor perusahaan Teh Dandang Yogyakarta berdampak bagi perusahaan penurunan kualitas perusahaan dan produktifitas perusahaan.

Kata kunci: *stres kerja, karyawan*

Abstract

This study aims to describe aspects of job stress in terms of the aspects of physiological, psychological and behavioral. To determine the factors that affect job stress in terms of workload, pressure from superiors, conflict, tension and error, time and equipment insufficient work, compensation or remuneration not timely and family problems and find a picture on the sales distributor company employees Teh Yogyakarta. This research is a quantitative descriptive. The population in this study were all employees of the sales distributor companies Teh Dandang Yogyakarta as many as 25 employees. Data analysis techniques in this study using quantitative descriptive analysis. The results showed that (1) Stress physiological aspects of work by as much as 11 respondents (44.0%) in the high category, based on the psychological aspect as much as 9 respondents (36.0%) in the medium category, based on the behavioral aspects of the category of being as much as 8 respondents (32.0%). Load factor causing more time to finish the job. Employee stress the sales distributor companies Teh Dandang Yogyakarta implications for enterprise productivity decline in the quality of the company and the company.

Keywords: *job stress, employee*

PENDAHULUAN

Mengamati perkembangan dunia saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat selalu meningkatkan daya saingnya agar dapat tangguh menghadapi persaingan. Kaitannya dengan peningkatan daya saing, diperlukan kemampuan pengelolaan sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif agar dapat memberikan hasil maksimal bagi perusahaan. Marwansyah (2012:2) mengemukakan bahwa perusahaan yang efektif harus mampu menemukan,

mendayagunakan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut harus memiliki individu-individu dengan kompetensi unggul, yang bersedia pada saat dan tempat yang tepat. Karyawan, modal dan teknologi merupakan kebutuhan dasar bagi berkembangnya suatu perusahaan dalam menciptakan suatu kualitas produk, hal tersebut juga berlaku bagi suatu

perusahaan khususnya bidang sales distributor perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut perlu dicari kendala-kendala yang menghambat salah satunya adalah stres kerja. Seiring dengan persaingan perusahaan yang semakin berkembang dan menuntut kinerja yang semakin maksimal, sangat berpengaruh besar pada stres kerja. Perusahaan-perusahaan dihadapkan pada mayoritas kerja yang penuh dengan stress. Pada kenyataannya banyak karyawan yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Hal ini dapat disebabkan karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang kurang sesuai dan hal lain yang dapat menyebabkan seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan sehingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasi (perusahaan). Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan stres dilingkungan kerjanya.

Kondisi perusahaan berdasarkan pengamatan peneliti menunjukkan bahwa saat ini karyawan mengalami banyak permasalahan. Di satu sisi karyawan dituntut untuk mampu bersaing di dalam lingkungan perusahaan dan mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Di sisi lain karyawan menghadapi banyak permasalahan maupun kendala yang menimbulkan stres yang berasal dari lingkungan kerja. Kendala tersebut antara lain karena faktor geografis area pemasaran yang menuntut sales motoris untuk mobilitas tinggi, sebagai contoh sales area Kulon Progo harus melalui daerah yang cukup sulit dijangkau karena daerah perbukitan. Lingkungan sosial ketika sales harus menghadapi konsumen dengan berbagai macam karakter, ada yang mudah menerima dan tak sedikit pula menolak. Selain itu bagi sales wanita ketika menawarkan produk ke pasaran merasa tidak nyaman karena mendapat gangguan dari calon konsumen pria yang sering menggoda. Masalah lain adalah perbedaan pendapat antara rekan kerja, kerjasama yang kurang baik antara sales baik dengan sesama sales dan bagian lain, tekanan-tekanan kerja yang berkaitan dengan pencapaian target, terjadinya kecelakaan kerja dan kerja yang lebih berat. Permasalahan lain yang berkaitan dan berpengaruh dengan kenyamanan kerja adalah masalah gaji atau kesejahteraan, kejenuhan juga dirasakan sales ketika berada di ruangan kantor walaupun menurutnya tempat yang ideal dan nyaman adalah di dalam kantor. Ketidakpuasan dan perasaan iri juga muncul ketika rekan sales ada yang mampu memenuhi target bahkan over target.

Karyawan yang merasakan beban kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada kondisi psikologisnya. Seiring dengan persaingan perusahaan yang semakin berkembang, beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan karyawan, sangat berpengaruh besar pada peningkatan stres kerja. Tekanan pada kondisi dan beban kerja dapat menimbulkan stres kerja dan penurunan kerja karyawan yang berdampak langsung pada menurunnya produktivitas kerja karyawan dan menurunkan keuntungan perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:204) faktor yang dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai, konflik dengan pimpinan atau kelompok kerja dan balas jasa yang terlalu rendah. Indriyani (2009 : 27) menambahkan bahwa beban kerja, tuntutan/tekanan dari atasan, serta ketegangan dan kesalahan saat bekerja merupakan faktor yang dapat menambah stress kerja pada karyawan.

Maka dapat diketahui bahwa beban kerja, tekanan pimpinan serta konflik yang terjadi baik antar karyawan atau dengan pimpinan dapat menambah risiko stress kerja pada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Leila (2002:12) menunjukkan bahwa stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dialami individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan.

Stres merupakan fenomena psikofisik yang manusiawi. Artinya stress kerja itu bersifat

inheren pada diri setiap orang dalam menjalani kehidupan sehari-hari (Mashudi, 2013: 183). Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui aspek-aspek yang dapat mempengaruhi stres kerja. Luthans (dalam Yulianti 2000:10) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai suatu konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan pria dan wanita bisa jadi berbeda. Menurut Munandar (2008:398), stres ditentukan pula oleh individu itu sendiri, reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan.

Stres yang dialami seseorang sebenarnya berada dibawah kontrol orang itu sendiri, karena masalahnya ada di dalam cara seseorang tersebut mempersepsikannya. Stres muncul setiap kali terjadi perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleks antara manusia dan tuntutan perusahaan sehingga beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai, konflik dengan pimpinan atau kelompok kerja dan balas jasa yang terlalu rendah.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas tentang stres kerja pada karyawan sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di bagian sales, dan penulis ingin melihat gambaran stress kerja pada karyawan bagian sales distributor perusahaan Teh Dandang Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Notoatmodjo (2010:35) survai deskritif dilakukan terhadap sekumpulan objek biasanya bertujuan untuk melihat gambaran fenomena yang terjadi dalam suatu populasi tertentu.

Subjek Penelitian

Subyek dalam penelitian Subjek pada penelitian ini adalah karyawan bagian sales distributor Teh Dandang Yogyakarta yang berjumlah 25.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Kartini Teh Nasional pada divisi Teh Dandang Regional Yogyakarta dilakukan pada Januari 2015.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner aspek stress kerja dan kuesioner faktor yang mempengaruhi stress kerja berbentuk skala Guttman.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif. Deskriptif data yang dianalisis meliputi karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran karakteristik responden dan variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Stres Kerja Karyawan Bagian Sales Distributor Berdasarkan Aspek Stres Kerja di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta 2015
 - a. Aspek Fisiologis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 11 responden (44,0%) aspek fisiologis pada kategori tinggi dan masing-masing 1 responden (4,0%) termasuk kategori sangat tinggi dan sangat rendah. Kecenderungan aspek fisiologis karyawan dari 25 responden menunjukkan bahwa aspek fisiologis merupakan aspek fisiologis karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta dapat dikategorikan tinggi.

- b. Aspek Psikologis

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 9 responden (32,0%) aspek fisiologis pada kategori sedang dan 1 responden (4,0%) termasuk pada sangat rendah. Kecenderungan aspek psikologis karyawan dari 25 responden menunjukkan bahwa aspek psikologis merupakan aspek psikologis karyawan bagian sales

distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta dapat dikategorikan sedang.

c. Aspek perilaku

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 14 responden (60,0%) faktor tekanan dari atasan pada kategori sangat rendah dan 2 responden (8,0%) termasuk pada tinggi. Kecenderungan faktor tekanan dari atasan dari 25 responden menunjukkan bahwa faktor tekanan dari atasan merupakan faktor stres kerja karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta dapat dikategorikan sangat rendah.

d. Ketegangan dan Kesalahan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 11 responden (44,0%) faktor ketegangan dan kesalahan kerja pada kategori tinggi dan 1 responden (4,0%) termasuk pada kategori sangat tinggi. Kecenderungan faktor ketegangan dan kesalahan kerja dari 25 responden menunjukkan bahwa faktor tekanan dari atasan merupakan faktor stres kerja karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta dapat dikategorikan tinggi.

e. Waktu dan Peralatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 11 responden (44,0%) faktor waktu dan peralatan kerja pada kategori sangat rendah dan 2 responden (12,0%) termasuk pada kategori sangat tinggi. Kecenderungan faktor waktu dan peralatan kerja dari 25 responden

menunjukkan bahwa faktor waktu dan peralatan kerja merupakan faktor stres kerja karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta dapat dikategorikan sangat rendah.

f. Balas Jasa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 10 responden (40,0%) faktor balas jasa pada kategori sangat rendah dan 2 responden (8,0%) termasuk pada kategori sedang. Kecenderungan balas jasa dari 25 responden menunjukkan bahwa faktor balas jasa merupakan faktor stres kerja karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta dapat dikategorikan sangat rendah.

g. Masalah Keluarga

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 15 responden (60,0%) faktor masalah keluarga pada kategori sangat rendah dan 1 responden (4,0%) termasuk pada kategori tinggi. Kecenderungan masalah keluarga dari 25 responden menunjukkan bahwa faktor masalah keluarga merupakan faktor stres kerja karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta dapat dikategorikan sangat rendah.

h. Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Faktor Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 8 responden (28,0%) stress kerja karyawan pada kategori rendah sedangkan 5 responden (20,0%) termasuk pada kategori tinggi. Kecenderungan stress

kerja karyawan berdasarkan faktor stress kerja dari 25 responden menunjukkan bahwa stres kerja karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta dapat dikategorikan rendah.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 11 responden (44,0%) memiliki stress pada aspek fisiologis kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki stress kerja pada aspek fisiologis kategori tinggi. Sebagian besar perhatian ini atas stress dirasakan pada gejala fisiologis. Stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Aspek fisiologis karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta sebagian besar mengalami gejala tekanan darah naik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 9 responden (36,0%) memiliki stress kerja pada aspek psikologis kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki stress kerja pada aspek psikologis kategori sedang. Aspek psikologis mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, gelisah, cemas, ketidakpastian kerja, dan lain-lain. Aspek psikologis karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta sebagian besar mengalami gejala depresi.

Robbins dalam Indriyati (2009: 25) mengemukakan bahwa stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Gejala psikis yang sering dialami, meliputi gelisah atau cemas, kurang dapat berkonsentrasi dalam belajar atau bekerja, sikap apatis (masa bodoh), sikap pesimis, hilang rasa humor, bungkam seribu bahasa, malas beraktivitas, sering melamun, dan sering marah-marah atau bersikap agresif.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 8 responden (32,0%) memiliki stress kerja pada aspek perilaku kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki stress kerja pada aspek perilaku kategori tinggi. Aspek perilaku mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan rekan kerja, mabuk-mabukan dan kriminalitas. Berdasarkan nilai skor tertinggi pada aspek perilaku berkaitan dengan kehilangan kepercayaan persepsi jawaban kadang-kadang dan sangat sering. Sedangkan nilai terendah aspek perilaku suka mencari kesalahan rekan kerja sangat sering. Aspek perilaku karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta sebagian besar mudah mempersalahkan orang lain.

Gambaran stres kerja pada karyawan Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta berdasarkan aspek perilaku dapat dilihat dari distribusi frekuensi. Berdasarkan nilai skor tertinggi diketahui pada item kehilangan kepercayaan kepada orang lain, sedangkan nilai skor terendah item suka mencari kesalahan rekan kerja. Cooper Carry dan Straw dalam Rusinta (2012: 27) berpendapat gejala stres yang menjelma dalam wujud perilaku mencakup perasaan, seperti halnya: bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu berbuat apa-apa, gelisah, kehilangan semangat, kesulitan berkonsentrasi dan juga membuat keputusan.

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berdasarkan aspek-aspek stres kerja diketahui sebanyak 9 orang (36%) pada kategori sedang. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden memiliki stres kerja pada kategori sedang. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2008) menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki stres kerja intensitas yang rendah meliputi aspek fisiologis, psikologis dan perilaku.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 9 responden (36,0%) memiliki stress beban kerja pada kategori sedang. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi maupun instansi dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan yang terlalu banyak dan juga waktu yang singkat dalam

menyelesaikan pekerjaan bisa memicu terjadinya stres dalam diri seseorang.

Karyawan dengan beban kerja sedang cenderung memiliki persepsi bahwa beban tugas pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan terlalu berat untuk dirinya dan terkadang merasa pekerjaan dan tugas karyawan terasa membosankan. Hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan di bagian sales distributor selalu memiliki target dalam menyelesaikan pekerjaannya yang membuat karyawan mau tidak mau harus mencapai target tersebut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Syahfitri dan Munir (2008) yang menunjukkan bahwa faktor penyebab stres kerja pada karyawan dari segi beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang kadang-kadang terlalu banyak, sehingga karyawan harus bekerja keras, dan kadang-kadang harus memanfaatkan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Karyawan yang memiliki stres beban kerja tinggi menganggap bahwa pekerjaan yang dia kerjakan terkadang membosankan dikarenakan pekerjaan yang dia kerjakan terkesan monoton dan tidak berubah yakni hanya menawarkan produk kepada konsumen setiap harinya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat stres kerja karyawan berdasarkan beban kerja yang dirasakan pada kategori sangat tinggi di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta.

Stres beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan yang berujung pada menurunnya pendapatan perusahaan. Hal tersebut perlu

diatasi secara dini oleh pihak perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan bagi setiap karyawan, selain itu pihak perusahaan juga dapat melakukan manajemen kerja dengan cara membagi beban kerja kepada setiap karyawan agar tidak terjadi penumpukan beban kerja pada salah satu karyawan saja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden (56,0%) mengalami stress yang bersumber dari tekanan atasan pada kategori sangat rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta mengalami stres tekanan dari atasan kategori sangat rendah. Tekanan yang bersumber dari atasan merupakan suatu tekanan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Karyawan bagian sales yang memiliki stres kerja rendah berkaitan dengan tekanan dari atasan cenderung merasa bahwa dirinya selalu siap jika sewaktu-waktu atasan memerintahkan untuk tugas keluar kota serta merasa bahwa pimpinan percaya terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat stres kerja rendah dapat mendukungnya dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa terbebani oleh tekanan dari pimpinannya.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat stres kerja pada kategori sangat tinggi berkaitan dengan stres bersumber dari tekanan

atasan. Perintah dari atasan yang harus dijalankan terkait dengan pekerjaan bisa juga memicu terjadinya stres. Hal tersebut biasanya terjadi ketika pekerjaan yang telah dilaksanakan anak buahnya mengalami kesalahan.

Karyawan bagian sales distributor pada umumnya mengalami kesalahan kerja berkaitan dengan ketidakmampuan sales dalam menjual produk yang ditawarkan. Hal tersebut membuat tidak tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan. Seorang pimpinan sudah sewajarnya menegur dan memberikan masukan pada karyawan yang mengalami kesalahan dalam bekerja. Nilai skor tertinggi pada faktor tekanan dari atasan pada item dituntut untuk bekerja secara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan nilai skor terendah pada aitem karyawan kurang memiliki minat untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan.

Karyawan yang memiliki stres tekanan dari atasan kategori sangat tinggi merasakan bahwa dirinya kurang memiliki minat untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diperintahkan oleh atasannya. Karyawan hendaknya menyadari pentingnya masukan yang diberikan oleh atasan demi menunjang kualitasnya dalam bekerja. Begitu pula dengan atasan, pemberian masukan dan saran yang membangun juga perlu dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan pemberian penyuluhan bagi karyawan dan melakukan evaluasi secara berkala.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden

(44,0%) memiliki stres kerja berkaitan dengan ketegangan dan kesalahan kerja pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta mengalami stres ketegangan kerja pada kategori tinggi. Konflik ketegangan dan kesalahan dalam bekerja memang sering dialami oleh karyawan terlebih bagi karyawan yang belum lama bekerja pada suatu perusahaan.

Ketegangan dan kesalahan yang dirasakan karyawan dapat berupa adanya deadline dalam menyelesaikan pekerjaan yang membuat karyawan terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan, tetapi karyawan dengan stres kategori tinggi tidak sepenuhnya melakukan kesalahan dalam bekerja jika sedang mengalami konflik dengan rekan kerja. Artinya karyawan masih dapat mengendalikan ketegangan kerjanya walaupun sedang mengalami konflik dengan rekannya.

Ketegangan dalam bekerja dapat menimbulkan stres apalagi pada karyawan baru dan belum memiliki pengalaman dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat stres kerja ketegangan dan kesalahan kerja pada kategori sangat tinggi. Ketegangan tersebut dapat bersumber dari dalam dan luar individu. Dari dalam seperti terjadi konflik peran yang dirasakan karyawan dan dari luar dapat bersumber dari konsumen.

Lingkungan sosial ketika sales harus menghadapi konsumen dengan berbagai macam karakter, ada yang mudah menerima

dan tak sedikit pula menolak. Selain itu bagi sales wanita ketika menawarkan produk ke pasaran merasa tidak nyaman karena mendapat gangguan dari calon konsumen pria yang sering menggoda. Nilai skor tertinggi pada faktor ketegangan dan kesalahan kerja yaitu pada item melakukan kesalahan dalam bekerja jika sedang mengalami konflik dengan rekan kerja. Sedangkan nilai skor terendah pada aitem deadline dalam menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan.

Upaya yang dapat dilakukan karyawan dalam mengatasi stres yang bersumber dari ketegangan dan kesalahan kerja salah satunya adalah dengan menerapkan coping stres kerja. Menurut Sunaryo (2004: 214) kerentanan dan kemampuan coping (*coping capacity*) seseorang memainkan peranan dalam terjadinya reaksi stres akut dan keparahannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden (44,0%) memiliki stres yang berasal dari faktor waktu dan peralatan kerja pada kategori sangat rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja karyawan cenderung sangat rendah berkaitan dengan faktor waktu dan peralatan kerja. Hal-hal yang mencakup waktu dan peralatan kerja diantaranya kesesuaian jam kerja dari pihak perusahaan dan tersedianya peralatan yang menunjang karyawan dalam bekerja.

Karyawan dengan stres kerja rendah berkaitan dengan waktu dan peralatan kerja cenderung memiliki persepsi bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dirasakan

sudah memadai dan dapat mendukung karyawan dalam bekerja. Karyawan juga merasa bahwa jam kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan karyawan dapat menggunakan waktu dengan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Karyawan yang dapat memiliki persepsi baik mengenai waktu dan fasilitas kerja tentunya akan mendukungnya dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi kurang baik berkaitan dengan waktu dan peralatan kerja dapat menimbulkan stres dan berujung pada penurunan kualitas kerja. Terbatasnya waktu yang diberikan oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberi tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan seakan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan atasan, sehingga kondisi ini menjadi stresor. Penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2010) menunjukkan sumber stres kerja yang dirasakan buruh rokok di kota Kudus terdapat sepuluh (10) aspek sumber stres kerja yang dirasakan, dimana aspek tertinggi dari sumber stres kerja adalah jam kerja yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat stres kerja pada kategori sangat tinggi berkaitan dengan faktor waktu dan fasilitas kerja. Karyawan dengan stres kerja sangat tinggi beranggapan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai salah

satunya adalah pengadaan alat transportasi berupa motor. Terkadang karyawan harus menggunakan alat transportasi pribadi untuk menjangkau konsumen yang berjarak cukup jauh. Nilai skor tertinggi pada faktor waktu dan peralatan kerja yaitu pada item Fasilitas yang tersedia di tempat kerja sudah memadai. Sedangkan nilai skor terendah pada aitem menggunakan waktu dengan efisien untuk menyelesaikan tugas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden (40,0%) memiliki stres kerja berdasarkan faktor balas jasa pada kategori sangat rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki stres kerja yang sangat rendah berkaitan dengan kompensasi yang diberikan. Menurut Hasibuan (2011: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Karyawan bagian sales distributor dengan stres kerja rendah merasakan bahwa gaji yang diberikan dirasa perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan juga karyawan memperoleh tunjangan dan jaminan kesehatan yang layak dari perusahaan. Faktor kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin baik perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, perusahaan yang memberikan kompensasi dengan tidak tepat

pada karyawan dapat memicu terjadinya stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Laura (2012) menunjukkan hasil pengujian hipotesis, berdasarkan uji-F yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi sesuai dengan yang dijanjikan oleh perusahaan memicu timbulnya stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden (24,0%) memiliki stres kerja tinggi berkaitan dengan balas jasa atau kompensasi. Karyawan yang memiliki stres kerja tinggi berkaitan dengan kompensasi merasa bahwa perusahaan belum dapat memberikan kompensasi tepat waktu, selain itu bonus yang didapatkan karyawan terkadang tidak sesuai dengan kinerja yang telah dicapai. Nilai skor tertinggi pada faktor balas jasa yaitu pada item karyawan termotivasi oleh penghargaan yang diberikan karena agar karyawan lebih berkembang. Sedangkan nilai skor terendah pada aitem menggunakan gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki stres kerja sangat rendah berkaitan dengan faktor masalah keluarga yakni sebanyak 15 responden (60,0%) dan 1 responden (4,0%) termasuk pada kategori tinggi. Menurut Hasibuan (2011: 204) faktor-faktor penyebab stress kerja karyawan salah satunya adalah permasalahan keluarga.

Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain dapat memicu terjadinya stres kerja.

Karyawan yang memiliki stres kerja rendah berkaitan dengan masalah keluarga menganggap bahwa keluarga sepenuhnya mendukung responden dalam bekerja di perusahaan Teh Dandang Yogyakarta. Adanya dukungan tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi karyawan dalam bekerja, hal tersebut tentunya berujung pada penurunan stres yang bersumber dari keluarga. Walaupun demikian, tidak dapat dipungkiri jika permasalahan keluarga dapat juga memicu stres kerja. Nilai skor tertinggi pada faktor masalah keluarga yaitu pada item ketika karyawan sedang ada masalah keluarga, karyawan tidak bisa konsentrasi saat bekerja. Sedangkan nilai skor terendah pada aitem keluarga karyawan tidak mendukung pekerjaan karyawan

Karyawan yang mengalami konflik keluarga dapat terbawa saat bekerja. Ketika karyawan sedang ada masalah keluarga, biasanya karyawan cenderung tidak bisa konsentrasi saat bekerja. Hal ini dapat diatasi dengan pemberian konseling oleh perusahaan kepada karyawan yang sedang mengalami masalah keluarga sehingga tidak terjadi stres kerja yang berlebihan pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 8 responden (32,0%) memiliki stress kerja karyawan pada kategori rendah. Hasil tersebut menggambarkan bahwa stres kerja karyawan berdasarkan ke enam faktor yakni beban kerja, tekanan dari atasan,

ketegangan dan kesalahan kerja, waktu dan peralatan kerja, balas jasa dan masalah keluarga berada pada kategori rendah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden (20,0%) memiliki stres kerja pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan dengan stres kerja tinggi berdasarkan keseluruhan faktor penyebab stres kerja. Stres kerja yang dirasakan karyawan umumnya memiliki tahapan. Tahapan pertama biasanya ditandai dengan semangat kerja yang besar lalu dilanjutkan dengan perasaan mudah lelah, perasaan ketidaktenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat, ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari dan timbul perasaan ketakutan dan kecemasan.

Segala macam gejala stres kerja tersebut jika tidak dapat ditanggulangi dengan baik dan benar dapat berdampak pada perusahaan dan karyawan itu sendiri. Dampak yang ditimbulkan bagi karyawan diantaranya kecemasan, agresi, kebosanan, kecenderungan mendapat kecelakaan, penyalahgunaan obat-obatan, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental. Sedangkan dampak bagi perusahaan tentu saja terdapat penurunan kualitas perusahaan yang berdampak pada penurunan produktifitas perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian sebelumnya dan teori yang berkaitan dengan stres kerja karyawan ditinjau dari faktor

penyebabnya dapat dinyatakan bahwa faktor beban kerja, tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, waktu dan peralatan kerja, balas jasa dan masalah keluarga memiliki kontribusi dalam peningkatan stres karyawan. Pihak perusahaan hendaknya memperhatikan setiap faktor tersebut agar tidak menimbulkan stres yang berkepanjangan pada karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Stres kerja berdasarkan aspek fisiologis sebanyak 11 responden (44,0%) pada kategori tinggi, berdasarkan aspek psikologis sebanyak 9 responden (36,0%) pada kategori sedang, berdasarkan aspek perilaku kategori sedang sebanyak 8 responden (32,0%). Secara keseluruhan stres kerja yang dialami karyawan bagian sales distributor perusahaan Teh Dandang Yogyakarta berdasarkan aspek stress kerja dari 25 responden menunjukkan bahwa stres kerja karyawan bagian sales distributor di Perusahaan Teh Dandang Yogyakarta dapat dikategorikan sedang. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa stres kerja yang dialami sebagian besar karyawan berasal dari gejala fisiologis, perilaku dan psikologis.
2. Stres kerja berdasarkan faktor beban kerja sebanyak 9 responden (36,0%) pada kategori sedang, berdasarkan faktor tekanan dari atasan sebanyak 14 responden (56,0%) pada kategori sangat rendah, berdasarkan faktor

ketegangan dan kesalahan kerja sebanyak 11 responden (44,0%) pada kategori tinggi, berdasarkan waktu dan peralatan kerja sebanyak 11 responden (44,0%) pada kategori sangat rendah, berdasarkan faktor balas jasa sebanyak 10 responden (40,0%) pada kategori sangat rendah, berdasarkan faktor masalah keluarga sebanyak 15 responden (60,0%) pada kategori sangat rendah. Secara keseluruhan stres kerja yang dialami karyawan bagian sales distributor perusahaan Teh Dandang Yogyakarta dipengaruhi faktor ketegangan, kesalahan dan faktor beban kerja. Berdasarkan sebaran jawaban responden karyawan bagian sales adanya faktor ketegangan, kesalahan sebagian besar mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan yang berlainan dan merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja. Faktor beban diketahui sebagian besar membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan, berdasarkan faktor tersebut meningkatkan stres kerja karyawan bagian sales distributor perusahaan Teh Dandang Yogyakarta berdampak bagi perusahaan penurunan kualitas perusahaan dan produktifitas perusahaan.

Saran

Mengacu dari hasil penelitian, analisis data dan berdasarkan kesimpulan yang telah diambil maka berikut ini adalah :

1. Bagi pimpinan perusahaan

Hasil penelitian ini dapat untuk dijadikan informasi yang berkaitan dengan

stres kerja, sehingga stres kerja dapat dikelola dengan baik. Adanya manajemen stres kerja dalam perusahaan harus di dilaksanakan dengan baik.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan gambaran akan kebutuhan karyawan, mengelola diri karyawan sendiri untuk mengurangi faktor-faktor yang dapat meningkatkan stres sehingga meminimalisir dampak dari stres kerja meliputi aspek fisiologis, psikologis dan perilaku.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan wawasan dan pengetahuan tentang stres kerja pada karyawan dan agar dapat menerapkan bimbingan konseling yang sesuai demi meminimalisir kejadian stress pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfiena Rusinta. 2012. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemediasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo*. Jurnal.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriyani. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit*. Jurnal.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Politeknik Negeri Bandung.
- Mashudi. 2013. *Psikologi Konseling*. Yogyakarta : IRCiSoD.

Sari, D.R. 2008. *Hubungan Stres Kerja dengan Kecerdasan Spiritual pada Karyawan*. Jurnal. Universitas Islam Indonesia.

Sunaryo. 2004. *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta : EGC.

Syahfitri dan Samosir. (2008). *Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*. Jurnal Studi Kepustakaan dan Informasi, Vol. 4, No. 2. Universitas Sumatera Utara.