



**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN
STRES KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI INDUSTRI
MEBEL PT. CHIA JIANN INDONESIA
FURNITURE DI WEDELAN JEPARA
TAHUN 2009**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh:

Yudha Fandy Prabowo
NIM: 6450405090

PERPUSTAKAAN
UNNES

**JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2010**

ABSTRAK

Yudha Fandy Prabowo, 2010. **Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara Tahun 2009**, Skripsi, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Uneversitas Negeri Semarang, Pembimbing: I. Eram Tunggul P., SKM., M.Kes, II. Arum Siwiendrayanti, SKM.

Kata Kunci : Stres Kerja

Stres merupakan tekanan fisiologis, psikologis yang di rasakan individu yang mengakibatkan dirinya terancam, baik secara fisik maupun mental. Sebuah survei atas pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% pekerja merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres, dan berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wira Sukma Perdana (2007) di CV. Horison Semarang, terdapat (46,7%) memiliki tingkat stres berat dan (53,3%) memiliki tingkat stres kerja sedang. Sebenarnya stres tidak dapat menyebabkan secara langsung, stres hanya mendorong timbulnya penyakit karena menurunnya kekebalan tubuh. Permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor apa sajakah yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada bagian produksi industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture.

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan *Cross sectional*. Populasi penelitian berjumlah 100 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *random sampling*. Besar sampel dalam penelitian ini 50 orang. Teknik pengambilan data dilakukan dengan pengukuran stress menggunakan kuwesioner. Korelasi *Chi-Square* digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara kedua variable.

Berdasarkan uji *Chi-Square* untuk mengetahui Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture diperoleh hasil bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja ($p < 0,05$) adalah masa kerja ($p = 0,019$), beban kerja ($p = 0,014$) dan faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan kejadian stres kerja ($p > 0,05$) adalah jenis kelamin ($p = 0,526$), umur ($p = 0,705$), pendidikan ($p = 0,471$), upah atau penghasilan ($p = 0,171$).

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja, lingkungan kerja, beban kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan bagian produksi industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara. Saran yang diberikan oleh peneliti yaitu bagi perusahaan hendaknya menyediakan tempat kerja yang lebih baik dengan menata ulang tempat kerja agar karyawan merasa nyaman saat di tempat kerja, mengatur beban kerja yang akan di terima tenaga kerja agar tidak melebihi kapasitas pekerja yang dapat menjadi sumber stres, sehingga produktivitas kerja akan lebih meningkat dan kejadian stres pada karyawan dapat ditekan seminimal mungkin. Bagi karyawan hendaknya setiap individu mempunyai manajemen diri secara mandiri yaitu dengan cara menghindari faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres terutama stres akibat kerja.

ABSTRACT

Yudha Fandy Prabowo, 2010. **The Factors Related to the Incidence of Occupational Stress in Production Department of Meubel Industry of PT. Chia Jiann Indonesia Furniture in Wedelan Jepara in 2009.** Final Project, Public Health Department, Faculty of Sports Sciences, State University of Semarang, Advisors: I. Eram Tunggal P, S.KM., M.Kes; II. Arum Siwiendrayanti, S.KM.

Keyword: Job Stress

Stress is a physiological, psychological pressure perceived by an individual placing himself/herself in a risk, both physically and mentally. A survey of American employers in United States found that 46% of employers may experience stress, based on the research, derived by Wira Sukma Perdana at CV. Horison Semarang, that state (46,7%) of employers are categorized in serious stress while the other (53,3%) are rated on low stress. Many fact state that stress is not the major factor, that cause illness but it may appear in case of the decrease of body immunity that caused by stress.

The problem in this research was the factors related to the incidence of job stress in production department of meubel industry of PT. Chia Jiann Indonesia Furniture.

The design of this research used a cross-sectional approach. The research population was 100 individuals. The technique used in taking respondents was random sampling. The amount of sample in this research was 50 respondents. The data collection was performed by measuring stress using a questionnaire. Chi-Square correlation was used to discover the relationship and to test the hypotheses between both variables.

Based on the Chi-Square test to discover the Factors Related to the Incidence of Job Stress in Production Department of Meubel Industry of PT. Chia Jiann Indonesia Furniture, it was found that the factors related to the incidence of job stress ($p < 0.05$) were length of service ($p = 0.019$), work load ($p = 0.014$) and the factors unrelated to the incidence of job stress ($p > 0.05$) were sex ($p = 0.526$), age ($p = 0.705$), education ($p = 0.471$), wage or income ($p = 0.171$).

From the research result, it could be concluded that there was a significant relationship of length of service, work environment, and work load to the incidence of job stress in employees of production department of meubel industry of PT. Chia Jiann Indonesia Furniture in Wedelan, Jepara. The suggestions the researcher could offer were: 1) for the company to provide a comfortable and clean workplace, and rearrange the workplace so the employees would feel comfortable when their work, to reduce the work load charged to the employees from triggering job stress, so their productivity would likely to increase and the incidence of job stress in employees could be suppressed as minimum as possible; and 2) for the employees to have an independent self-management, i.e. by avoiding the factors possibly causing stress, particularly work-related stress.

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “**Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiaan Indonesia Furniture di Wedelan Jepara Tahun 2009**” telah diajukan dalam ujian skripsi pada tanggal 15 Maret 2010 dan telah diperbaiki serta mendapat pengesahan dari panitia ujian skripsi.

Mengesahkan,

Panitia dan Penguji Nama dan tanda tangan Tanggal

Penandatanganan

Ketua Panitia Ujian Skripsi Drs. H. Harry Pramono, M.Si
NIP.19591019 198503 1 001

Sekretaris Ujian Skripsi Irwan Budiono, S.KM, M.Kes
NIP. 19751217 200501 1 003

Penguji I dr. Oktia Woro KH., M.Kes
NIP. 19591001 198703 2 001

Penguji II Eram Tunggul P., S.KM. M. Kes
NIP. 19740928 200312 1 001

Penguji III Arum Siwiendrayanti., S.KM
NIP. 19751119 200112 1 001

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO :

“Kehidupan hari ini adalah hasil dari cara berfikir kita kemarin. Kehidupan besok akan ditentukan oleh apa yang kita pikirkan hari ini”(mixwell, 2004;26)

Persembahan:

Dengan rasa syukur kepada tuhan yang maha Esa, atas segala kasih dan anugrahnya, skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Ayahanda, Ibunda, kakak dan Adik tercinta, yang selalu memberi semangat dengan penuh keiklasan dan kesabarannya.
- ❖ Universitas Negeri Semarang, Almamaterku.

PERPUSTAKAAN
UNNES

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan dan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara Tahun 2009.” dapat terselesaikan dengan baik. Penyelesaian skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang.

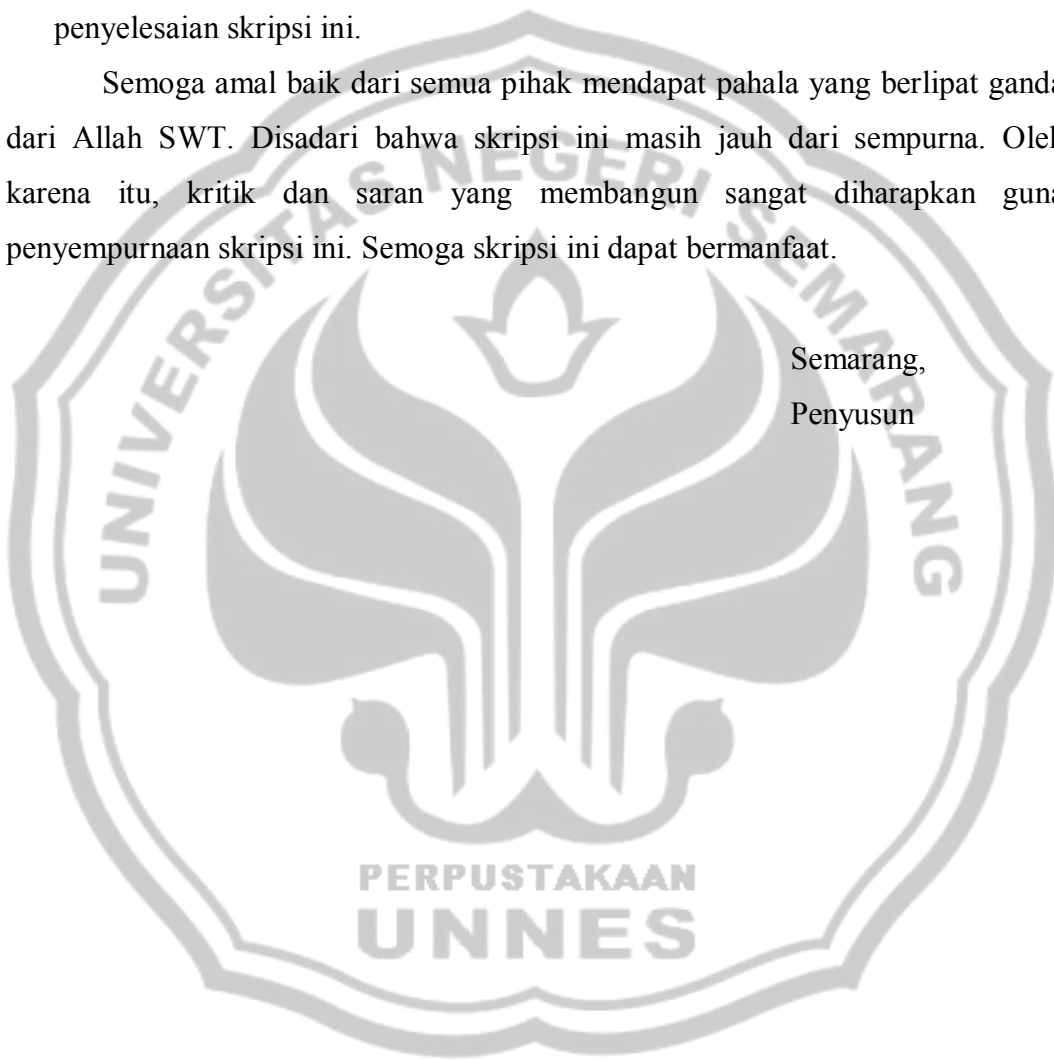
Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian sampai tersusunnya skripsi ini, dengan rasa rendah hati disampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang Bapak Drs. Harry Pramono, M.Si, atas ijin pelaksanaan penelitian.
2. Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Bapak dr. H. Mahalul Azam, M. Kes., atas persetujuan penelitian.
3. Pembimbing I, Bapak Eram Tunggal P, S.KM., M.Kes, atas arahan, bimbingan dan masukannya dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Pembimbing II, Arum Siwiendrayanti, S.KM., atas arahan, bimbingan dan masukannya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang, atas dukungan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
6. Manajer Personalia PT. Chia Jiann Indonesia Furniture, Ibu Kristina Dewi KS, S. Psi yang telah memberikan ijin penelitian di perusahaan tersebut.
7. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang tiada henti berdo'a, bermunajat untuk kesuksesan dunia akhirat.
8. Kakakku dan Adikku tersayang, atas dorongan dan semangatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Terima kasih kepada Lidya atas dorongan dan semangatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

10. Sahabatku Abdul, Septian, Bramanta, Meyka, Elita, dan Nela atas bantuan dan motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman IKM'05, khususnya Alan, Hengki, Aam, Wahyu Bintoro, atas bantuan dan motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman Kost Grita Papah khususnya Bagas, Fais, Rony, Iyan, Iben, Joee, Foe, Doni, Dan Lutfi, atas motivasi, semangat dan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga amal baik dari semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Disadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

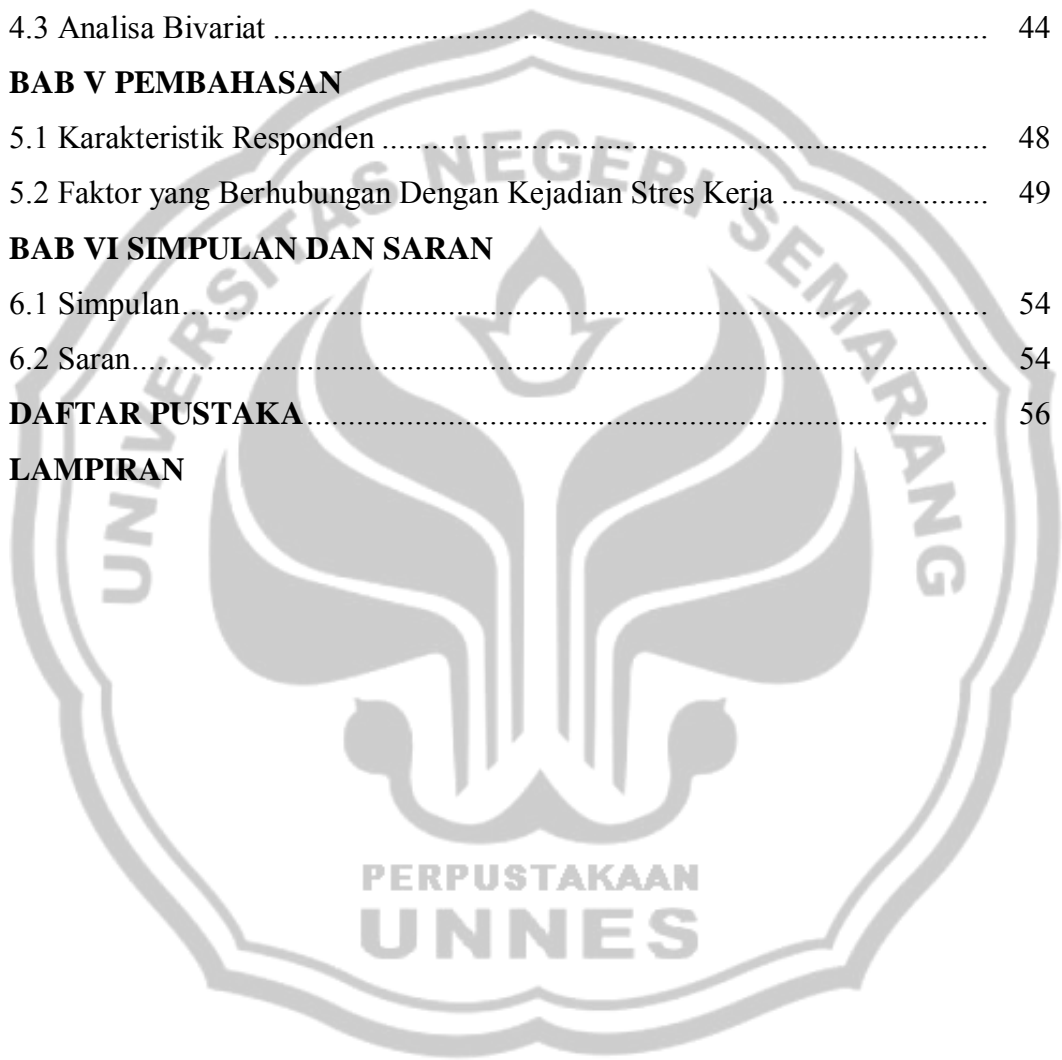
Semarang,
Penyusun



DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACK	iii
PENGESAHAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	5
1.5 Keaslian Penelitian	6
1.6 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Kerangka Teori	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konsep	30
3.2 Hipotesis Penelitian	30
3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian	31
3.4 Variabel Penelitian	32
3.5 Devinisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	32
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.7 Sumbar Data Penelitian	35

3.8 Instrumen Penelitian.....	35
3.9 Teknik Pengambilan Data	37
3.10 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.2 Analisa Univariat	41
4.3 Analisa Bivariat	44
BAB V PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	48
5.2 Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja	49
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Simpulan.....	54
6.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Keaslian Penelitian.....	6
1.2 Perbedan Penelitian.....	7
3.1 Definisi Operasional.....	32
4.1 Distribusi Frekuensi Menurut Jenis Kelamin	41
4.2 Distribusi Frekuensi Menurut Umur	41
4.3 Distribusi Frekuensi Menurut Tingkat Pendidikan.....	42
4.4 Distribusi Frekuensi Menurut Masa Kerja	42
4.5 Distribusi Frekuensi Menurut Upah atau Penghasilan.....	42
4.6 Distribusi Frekuensi Menurut Beban Kerja.....	43
4.7 Distribusi Frekuensi Menurut Stres Kerja.....	43
4.8 Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja	44
4.9 Hubungan Antara Umur dengan Stres Kerja.....	44
4.10 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Stres Kerja.....	45
4.11 Hubungan Antara Masa Kerja dengan Stres Kerja	46
4.12 Hubungan Antara Upah atau Penghasilan dengan Stres Kerja.....	46
4.13 Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja.....	47

PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Teori.....	29
3.1 Kerangka Konsep.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuwesioner penelitian	58
2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	65
3. Data Hasil Penelitian	66
4. Kategori Responden Berdasarkan denyut nadi permenit.....	70
5. Analisis Univariat.....	72
6. Analisis Bivariat.....	74
7. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi.....	85
8. Surat Permohonan Ijin Penelitian Kepada Kepala BAPPEDA Kabupaten Jepara.....	85
9. Surat Permohonan Ijin Penelitian Kepada Kepala Kesbangpolinmas Kabupaten Jepara.....	86
10. Surat Permohonan Ijin Kepada PT. Chia Jiann Indonesia Furniture.....	87
11. Surat Rekomendasi dari BAPPEDA Kabupaten Jepara	88
12. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Tempat Penelitian.....	89
13. Surat Keterangan Penguji Skripsi.....	90
14. Dokumentasi	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu (*quality*) untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan, sehingga menyebabkan penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan (*performance*) menjadi menurun. Membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Kondisi seperti inilah yang sering memicu terjadinya stres kerja. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Stres kerja di definisikan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:179). Stres pada pekerja dapat disebabkan dari faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman, beban kerja yang terlalu besar, rendahnya pendidikan dan upah atau pendapatan untuk memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat, dirasa kurang oleh pekerja cenderung dapat menyebabkan stres. Sebuah survei atas pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% pekerja

merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34 % berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka karena stres di tempat kerja (Eko sasono, 2004. www.idtesis.com).

Berdasarkan Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wira Sukma Perdana (2007) di CV. Horison Semarang dari 30 pekerja diketahui bahwa, 14 responden (46,7%) memiliki tingkat stres berat dan 16 responden (53,3%) memiliki tingkat stres kerja sedang. Sedangkan dari hasil penelitian Syifa Raniswara (2007), di ketahui bahwa faktor penyebab stres (*stresor*) pada lingkungan kerja yang panas 11 responden (23,0%), gejala emosi atau psikologis 26 responden (55.0%), gejala fisik 32 responden (68.0%) dan gejala stres kerja berat 33 responden (70.0%).

Stres juga dapat mempengaruhi kesehatan, berbagai penyakit timbul setelah terpapar stres dalam kurun waktu lama. Misalnya saja jantung koroner, darah tinggi atau hipertensi, sakit ginjal, dan arteriosklerosis (penyempitan nadi), Selain penyakit-penyakit diatas ditemukan penyakit terkait stres. Diantaranya sakit punggung kronis, gangguan lambung (*Gastritis*), migran, gatal-gatal pada kulit. Sebenarnya stres tidak dapat menyebabkan penyakit secara langsung. Stres hanya mendorong timbulnya penyakit karena menurunnya kekebalan tubuh (Andrew Goliszek, 2005 :7).

Sumber ketegangan (*stres*) bagi manusia modern tidak banyak lagi yang berupa ancaman fisik, melainkan lebih bersifat psikologis seperti perselisihan, persaingan, rasa malu, jenuh, rasa bersalah, perasaan dipelakukan tidak adil, ataupun cemas mengenai kenaikan pangkat atau gaji. Stres dan keadaan tegang

yang berkepanjangan, tanpa adanya penyelesaian yang kuat, akan mengganggu kesehatan fisik atau mental pekerja yang muncul dalam bentuk keluhan-keluhan psikosomatik. Selanjutnya gangguan kesehatan tersebut akan menjadi suatu stres baru, kesehatan yang terganggu tersebut juga akan mengganggu tampilan kerja individu. Perhatian pekerja menjadi kurang dapat dipusatkan, motivasi kerja menurun, dan tingkat keterampilannya menurun. Selain itu, biaya pemeliharaan kesehatan pun menjadi meningkat. Hal ini tentu akan mengganggu proses produksi secara umum (Atkinson dkk,1999:366). Faktor lain yang juga mempengaruhi tampilan kerja individu adalah kepuasan kerjanya akan mengarahkan pekerjaan ke arah tampilan kerja yang lebih produktif. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan (Sutarto Wijono, 2007:13).

PT.Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi meubel, proses pembuatan produknya, dari kayu glondongan sampai dijadikan produk yang siap pakai. hasil produksinya seluruhnya ditujukan untuk ekspor. Tiap harinya pekerja bekerja selama 8 jam /hari mulai jam 8 pagi sampai jam 4 sore dengan waktu istirahat 1 jam.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 7 juni 2009, di PT.Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara, dalam sehari jumlah produk terhitung dalam 100% dari total target perusahaan yang disesuaikan dengan jumlah order yang diterima. Terkadang pekerja harus lembur selama 2 jam setelah waktu kerja selesai untuk memenuhi target yang diharapkan. Hal ini dapat menambah waktu bekerja dan meningkatnya beban kerja tambahan. Seperti tanggung jawab,

kehawatiran dan konflik sehingga dapat menyebabkan stres kerja. Dalam lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung, pekerja juga terpapar suara bising dari mesin yang digunakan, walaupun tidak dilakukan pengukuran kebisingan namun terlihat dari 30% pekerja mengalami penurunan pendengaran. Terlihat dari para pekerja tersebut harus berteriak pada saat berkomunikasi dengan pekerja lain. Selain itu suhu ruangan yang cukup panas juga dirasakan oleh pekerja, hal ini terlihat dari lebih dari 50% pekerja banyak mengeluarkan keringat secara terus menerus, terlihat dari leher dan punggung yang selalu basah akibat aktivitas fisik menyebabkan ketidaknyamanan kondisi pada tubuh pekerja. Faktor fisik lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat mengganggu dalam bekerja serta tuntutan tugas yang diperoleh pekerja diduga dapat menyebabkan stres kerja.

Menurut Sondang Siagian, (2003:301) ada berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres pekerja yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Bila stres pekerja yang tidak teratasi berakibat menurunnya tingkat produktivitas, tingkat kesehatan dan pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diangkat peneliti adalah faktor apakah yang mempengaruhi kejadian stres kerja pada bagian produksi industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengetahui faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada bagian produksi industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan-Jepara.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat khususnya kesehatan dan keselamatan kerja.

1.4.2 Manfaat bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan bagaimana stres itu terjadi, mengetahui analisa faktor stres kerja, dan bagaimana cara melakukan penanggulangan dan pengendalian stres di tempat kerja.

1.4.3 Manfaat bagi pekerja

Diharapkan dengan penelitian ini, pekerja mengetahui faktor apa saja yang dapat menyebabkan stres kerja sehingga dapat mencegah serta mengatasi stres kerja yang mereka alami.

1.4.4 Manfaat bagi Peneliti

Untuk memperdalam dan mengembangkan pengetahuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja serta memberikan pengalaman langsung dalam pelaksanaan dan penulisan penelitian

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

NO	Judul penelitian	Nama Peneliti	Tahun dan Tempat Penelitian	Rancangan penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Pengaruh antara Stres kerja dengan tingkat depresi pada karyawan di CV. Horison Semarang Tahun 2007	Wira Sukma Perdana	Tahun 2007 di Pengrajin CV. Horison Semarang Tahun 2007	Survei eksploratori pendekatan Crosssectional	Variabel bebas: Stres Kerja Variabel terikat: Tingkat Depresi	Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan tingkat depresi pada CV. Horison Semarang Tahun 2007
2.	Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja dibagian linting rokok PT. Gento ng GOTRI Semarang	Dwi Retnaningtyas	Tahun 2005 dibagian linting rokok PT. Gento ng GOTRI Semarang	Jenis penelitian Crosssectional	Variabel Bebas: Stres Kerja Variabel Terikat: produktivitas	Ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja di bagian linting rokok PT. Gento ng GOTRI Semarang

Tabel 1.2 Perbedaan Penelitian

NO		Yudha Fandy Prabowo	Wira Sukma Perdana	Dwi Retnaningtyas
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Judul	Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara	Pengaruh antara Stres kerja dengan tingkat depresi pada karyawan di CV. Horison Semarang Tahun 2007	Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja dibagian linting rokok PT.Gentong GOTRI Semarang
2.	Variabel	Variabel Bebas: Jenis kelamin, Umur, Pendidikan Masa Kerja, Upah atau Penghasilan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja. Variabel Terikat: Stres	Variabel Bebas : Stres Kerja Variabel terikat: Tingkat Depresi	Variabel Bebas : Stres Kerja Variabel terikat: produktivitas kerja
3.	Tempat Penelitian dan Tahun	Jepara dan 2009	Semarang dan 2007	Semarang dan 2005
4.	Rancangan Penelitian	Metode Survey Analitik dengan Pendekatan <i>Croos sectional</i>	Survei eksplantori pendekatan Crossectional	Jenis penelitian <i>Crossectional</i>

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

1.6.1 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini di lakukan di PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara.

1.6.2 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dimulai pada akhir bulan Juni 2009 sampai selesai.

1.6.3 Ruang Lingkup Materi

Materi dalam penelitian ini mengenai K3 (kesehatan dan keselamatan kerja), mencakup analisis stres kerja pada karyawan bagian produksi.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Stres

Stres mempunyai arti sendiri bagi setiap orang, dimana hampir semua orang mengalami satu tingkat stres yang rumit dan kompetitif namun tidak selalu mendukung. Secara teknis, stres merupakan respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, akan berdampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual (Rasmun, 2004: 09), Stres adalah:

- 1) Stres merupakan gejala subyektif seseorang secara alami dan merupakan hasil dari akses tuntutan lingkungan.
- 2) Stres ialah reaksi seseorang secara psikologis, fisiologis maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidak seimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Istilah stres yang berarti reaksi non spesifik tubuh terhadap beberapa tuntutan yang melebihi dari kemampuan (Bambang tarupolo, 2002:04).

Secara sederhana *stres* sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, dengan ancaman finansial, emosional, mental dan sosial terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Pandji Anoraga, 2005:179). Stres dapat terjadi jika orang

dihadakan dengan peristiwa yang mereka rasakan sebagai mengancam kesehatan fisik maupun psikologisnya, peristiwa tersebut bisa dinamakan dengan *stresor*, dan reaksi orang terhadap peristiwa tersebut dinamakan respons stres (Atkinson dkk, 2005: 42).

Stres dapat diartikan suatu persepsi akan adanya ancaman atau tantangan yang menggerakkan, menyiagakan atau membuat aktif dirinya. Tenaga kerja dapat merasakan lingkungan kerjanya sebagai suatu ancaman atau tantangan, dimana ia merasa belum pasti dapat menghadapinya dengan berhasil (Anies, 2005:139). Secara umum stres merupakan tekanan psikologis yang dapat menyebabkan berbagai bentuk penyakit fisik maupun mental, dan secara konsep stres dapat didefinisikan menurut variabel kajian, yaitu:

- 1) Stres sebagai setimulus, stres sebagai variabel bebas menitik beratkan kepada lingkungan sekitar sebagai *stresor*.
- 2) Stres sebagai respon, stres sebagai variabel tergantung memfokuskan pada reaksi tubuh terhadap *stresor*.
- 3) Stres sebagai interaksi antara individu dan lingkungannya, stres merupakan suatu proses penghubungan antara *stresor* dan *strain* dengan reaksi stres yang berbeda pada *stresor* yang sama.

Dari pendapat beberapa ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa definisi stres adalah suatu keadaan individu yang tidak nyaman atau tidak menyenangkan

dan banyak tekanan-tekanan yang menyerang individu, berasal dari dalam maupun luar sehingga menyebabkan rasa tegang, cemas, takut yang berlebihan.

2.1.2 Reaksi Psikologis Stres dan Reaksi Fisiologis Stres

2.1.2.1 Reaksi Psikologis Stres

Munculnya situasi stres menghasilkan reaksi emosional mulai kegembiraan (peristiwa yang menuntut dan dapat ditangani) sampai emosi umum kecemasan, kemarahan, kekecewaan, dan depresi. Jika situasi stres terus terjadi, emosi kita mungkin berpindah bolak-balik di antara emosi-emosi tersebut, tergantung kepada keberhasilan kita untuk menyelesaikannya, yaitu:

1) Kemarahan dan Agresi

Reaksi umum lain terhadap situasi stres adalah kemarahan, yang mungkin dapat menyebabkan agresi atau mengalami frustrasi. Hipotesis frustrasi-Agresi bahwa jika upaya seseorang mencapai tujuan dihalangi, dorongan agresif terinduksi yang selanjutnya memotivasi perilaku untuk obyek atau orang yang menyebabkan frustrasi itu sendiri.

Agresi langsung terhadap frustrasi, kadang-kadang sumber frustrasi tidak jelas dan tidak dapat diraba. Orang tidak tau apa yang dapat diserang tetapi merasa marah dan mencari suatu objek yang dapat melampiaskan perasaan mereka (Atkinson dkk, 2005:351).

2) Kecemasan

Respon yang paling umum terhadap *stresor* adalah kecemasan. Sering kali diartikan kecemasan sebagai emosi tidak menyenangkan yang ditandai oleh istilah seperti, khawatir, prihatin, tegang, dan takut. Yang akan dialami oleh semua manusia dengan derajat yang berbeda.

Orang yang mengalami peristiwa yang diluar rentang penderitaan manusia normal, kadang-kadang mengalami suatu kumpulan gejala berat yang berkaitan dengan kecemasan yang dikenal sebagai gangguan stres pasca-traumatik. Gejala utama yang utamanya antara lain: 1), Perasaan mati rasa terhadap dunia. 2), Menghidupkan kembali trauma secara berulang-ulang dalam mimpi. 3), Gangguan tidur, sulit berkonsentrasi, dan kesiagaan berlebihan *over alertness* (Atkinson dkk, 2005: 351).

3) Gangguan Kognitif

Individu sering mengalami gangguan kognitif yang cukup berat atau reaksi emosional terhadap *stresor* yang serius, mereka merasa susah berkonsentrasi mengorganisasikan pikiran mereka secara logis karena sudah terdistraksi, sebagai akibatnya kemampuan mereka melakukan pekerjaan, terutama pekerjaan yang kompleks cenderung menurun.

Gangguan kognitif ini berasal dari dua sumber, yaitu dari rangsangan emosional yang tinggi dapat mengganggu pengolahan informasi di pikiran, sehingga semakin cemas, marah atau depresi. Selama gangguan kognitif periode stres sering menyebabkan seseorang mengikuti secara kaku suatu pola perilaku

karena mereka tidak dapat mempertimbangkan pola alternatif (Atkinson dkk, 2005:354).

4) Apati dan Depresi

Walaupun respon umum terhadap frustrasi adalah agresif aktif, respon kebalikannya menarik diri dan juga sering terjadi. Jika kondisi stres terus berjalan dan individu tidak berhasil mengatasinya, apati dapat memberat menjadi depresi. Misalnya, kehilangan pekerjaan yang sangat membangakan atau kehilangan orang yang disayangi.

Dalam depresi yang perlu diperhatikan adalah adanya komitmen untuk menyelesaikannya permasalahan yang sering terjadi adalah individu yang sering mengalami depresi seringkali memilih untuk menyimpan beban pikiran dan perasaannya (Atkinson dkk, 2005:352). Stres merupakan perasaan subyektif seseorang sebagai bentuk kelelahan, kegelisahan dan depresi. Reaksi psikologis stres dapat dievaluasi dalam bentuk beban mental, kelelahan dan perilaku (Tarwaka dkk, 2004:149). Sedangkan reaksi psikologis terhadap stres menurut Neil Niven (1994:123) adalah perspektif psikologis menekan pada interpretasi dari stressor terhadap respon stres.

2.1.2.2 Reaksi Fisiologis Stres

Tubuh bereaksi terhadap *stressor* dengan memulai serutan kompleks respon bawaan terhadap ancaman yang dihayati. Jika ancaman dapat dipecahkan dengan segera, respon darurat tersebut menghilang, dan keadaan fisiologis kita kembali menjadi normal. Jika situasi ini terus terjadi, timbul respon internal yang lainnya saat kita berupaya beradaptasi dengan *stressor* kronis.

Apapun jenis *stressor* yang dialami, tubuh secara otomatis mempersiapkan diri untuk menangani keadaan darurat tersebut. Pada keadaan ini sebagian besar perubahan fisiologis tersebut terjadi akibat aktivitas dua sistem neuroendokrin. Sistem ini dikendalikan oleh hipotalamus yaitu sistem simpatetik dan sistem korteks adrenal. Respon fisiologik yang tampaknya bermanfaat, antara lain perangsangan simpatik, terjadi jika seseorang melakukan upaya aktif untuk mengatasi situasi stres.

Berbagai *stressor* fisik dan fisiologis memicu pula terjadinya respon, walaupun komponen fisiologis dari repons sangat berguna menghadapi ancaman fisik yang memerlukan aksi segera. Respon ini tidak efektif dalam menghadapi banyak sumber stres dalam kehidupan, seperti tindakan dan ancaman yang terus dihadapi dalam periode waktu yang panjang.

Respon fisiologis yang bermanfaat untuk merangsng sistem simpatik dan terjadi jika seseorang melakukan upaya aktif untuk mengatasi situasi stres (Atkinson dkk, 1999:355).

Menurut Neil Niven, (2002:122-123), reaksi psikologis stres yaitu respon tubuh terhadap stimulus apapun yang mengakibatkan stres terjadi dalam tiga tahap yang dinamai sindrom adaptasi umum atau General Adaptation Syndrom (GAS) meliputi reaksi peringatan, tahap resisten dan tahap kelelahan yang dijelaskan sebagai berikut :

Tahap 1 : Reaksi Peringatan

Reaksi peringatan berupa efek aktivasi sitem saraf otonom dan mempunyai karakteristik adanya penurunan resistensi tubuh terhadap stres. Medulla Adrenal

sebaliknya mensekresi adrenalin dan noradrenalin. Hormon Adreno kortikotropik (ACTH) dihasilkan oleh Grandula hipofisis, yang menstimulasi Korteks adrenal untuk melepaskan glukokortikoid. Jika sters awal terlalu berat, organisme dapat mati pada tahap ini.

Tahap 2 : Tahap Resistensi

Hipofisis terus mengeluarkan ACTH, yang merangsang korteks adrenal untuk mensekresi glukokortikoid, yang penting untuk resistensi terhadap stres karena glukokotikoid merangsang konversi lemak dan protein menjadi glukosa yang menghasilkan energi untuk mengatasi stres.

Tahap 3 : Tahap Kelelahan

Jika stres yang khusus terus berlanjut, kemampuan tubuh untuk menahannya dan menghindari stres yang lain pada akhirnya gagal.

2.1.3 Stres Kerja

Stres dalam kerja secara umum dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, individu yang bersangkutan mengalami stres kerja. Seorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja apabila stres itu dialami dan melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang bersangkutan bekerja (Anies, 2005:140). Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja (Jacinta F. Rini, 2002).

Menurut Tarwaka, dkk., (2004:145) stres kerja adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit.

Stres kerja adalah perasaan menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:179).

Selain itu dampak stres kerja bagi individu adalah mencakup masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal. Apabila seseorang mudah stres, maka mudah juga terserang penyakit. Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus.

2.1.4 Gejala Stres Kerja

Menurut Anies (2005:142), tanda-tanda gejala stres dapat berupa sebagai berikut :1) Gejala psikologis, berupa kecemasan dan ketegangan, sering berupa suatu ancaman terhadap keselamatan maupun kesehatan. 2) Gejala fisik, Peningkatan detak jantung dan tekanan darah, biasanya dirasakan oleh pekerja yang bersangkutan sebagai debar-debar, sakit kepala, dan mual. Pada taraf tertentu pekerja dapat mengalami kelelahan mental, disertai gejala fisik berupa gangguan pada kulit. 3) Gejala perilaku, yang kelihatan antara lain penurunan kualitas hubungan antara manusia baik hubungan dengan teman maupun dengan anggota keluarga.

Menurut Pandji Anoraga, (2005:110), Gejala stres kerja dapat berupa gejala ringan, sedang, dan berat:

1) Gejala ringan sampai sedang meliputi:

a. Gejala badan:

Sakit kepala, mudah kaget keluar keringat dingin, lesu letih, gangguan pada tidur, kaku leher belakang sampai punggung, dada rasa panas atau nyeri, napsu makan menurun, mual, muntah, kejang-kejang, pingsan dan gejala lain.

b. Gejala emosional:

Pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, mudah marah atau jengkel, mudah menanggung, gelisah, dan pandangan putus asa.

c. Gejala sosial:

Makin banyak merokok, minum, makan dan menarik diri dari pergaulan sosial, dan mudah bertengkar.

2) Gejala berat akibat stres bisa mengakibatkan kematian, gila dan kehilangan kontak sama sekali dengan lingkungan sosial.

Gejala stres kerja bila tidak teratasi akan menimbulkan gejala badaniah, jiwa dan gejala sosial. Suatu stres tidak langsung memberi akibat saat itu juga, walaupun banyak diantaranya yang segera memperhatikan manifestasinya. Dapat juga bermanifestasi beberapa hari, minggu, bulan atau setahun kemudian (Pandji Anoraga, 2005:109).

2.1.5 Akibat yang Ditimbulkan Stres Kerja

Didalam diri seorang diketahui bahwa reaksi *stresor* dalam tubuh bervariasi dan dalam penerimaan masing-masing orang berbeda. Perbedaan

tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain psikologis dan faktor sosial budaya seseorang. Secara umum akibat yang ditimbulkan oleh adanya stres yaitu naiknya tekanan darah, denyut jantung bertambah cepat, keluarnya keringat dingin, meningkatnya asam lambung, mudah kaget dan kejang lambung (Panji Anoraga dkk, 2006:108).

Stres pada pekerjaan menurut Bambang Tarupolo (2002:117), disebabkan antara lain oleh:

- 1) Faktor-faktor yang ada dalam pekerjaan. Seperti kondisi kerja fisik yang kurang baik tugas berlebihan, desakan waktu atau tempo kerja yang cepat, bahaya fisik (kondisi kerja yang membahayakan).
- 2) Peran dalam organisasi yaitu peran tidak jelas, konflik peran, dan status kerja yang kurang sesuai.
- 3) Pengembangan karir yaitu kurang mendapat promosi dan promosi kerja yang berlebihan.
- 4) Kontak sosial pada pekerja, seperti hubungan yang kurang baik dengan atasan, bawahan dan teman.
- 5) Struktur dan iklim organisasi, seperti disiplin kerja yang secara umum kurang dan kebijaksanaan, organisasi yang merugikan.

Beberapa Sumber stres kerja menurut Cooper (dalam Anis, 2005:141), di jelaskan stres karena kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi:

1. Lingkungan Pekerjaan

1) Lingkungan Iklim Kerja

Kondisi iklim kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bila ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan fisik yang menekan menjadi potensi stres kerja:

a. Kebisingan

Bising merupakan gelombang-gelombang suara yang dirasakan sebagai gangguan. Karena sifatnya yang mengganggu secara psikologik bising adalah penimbul stres (*stresor*). Tidak adanya kendali pada kebisingan akan menimbulkan stres jika berlangsung lama.

b. Suhu

Ditinjau dari teori *overload*, suhu yang terlalu tinggi menyebabkan meningkatnya beban psikis (stres) sehingga akan menurunkan *attention* pada pekerja.

2) *Overload*

Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam "tegangan tinggi". *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif pekerja.

3) *Deprivational stres*

Merupakan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau kurangnya komunikasi sosial

4) Pekerjaan Berisiko Tinggi

Pekerjaan berisiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, pekerjaan ini sangat berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan.

2. Konflik Peran

Menurut Sebuah penelitian ada hal yang menarik tentang stres kerja bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, sering mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak punya garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh karyawannya. Akibatnya, sering muncul rasa ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Jecinta F. Rini.2002).

3. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem

pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan (Jecinta F. Rini.2002).

4. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan Asia dewasa ini masih diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas. Salah satu sebabnya karena perusahaan di Asia termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk *family business*. Kebanyakan *family business* dan bisnis-bisnis lain di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang, sistem kerja dan tanggung jawab. Tidak hanya itu, aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak sehat serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan jadi stres (Jecinta F. Rini.2002).

2.1.6 Faktor-Faktor yang Menyebabkan Stres di Lingkungan Kerja

Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Faktor-faktor yang sering menjadi penyebab stres di lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- a) Faktor Internal, yaitu dari dalam diri pekerja itu sendiri, misalnya: kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan, kurangnya kemampuan atau keterampilan dalam melakukan pekerjaan. (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:192).
Yang sering di temukan dalam faktor internal yaitu, ciri keperibadian yang berbeda setiap individu. Secara umum keperibadian individu digolongkan ke dalam dua sifat yaitu (1) *introvert* dan (2) *ekstrover*. Individu yang mempunyai

sifat *introvert* akan cenderung mengalami stres bila dihadapkan pada persoalan-persoalan yang membuat dirinya terancam atau tertekan dalam kaitannya dengan hubungan antara manusia dibandingkan dengan individu yang mempunyai ciri-ciri kepribadian *ekstrover* (Sutarto Wijoyo, 2007: 40).

- b) Faktor Eksternal, yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini mencakup lingkungan fisik dan lingkungan sosial (masyarakat kerja). Lingkungan fisik yang sering menimbulkan stres kerja antara lain: tempat kerja yang tidak higienis, kebisingan yang tinggi. Selain lingkungan manusia (sosial) yang sering menimbulkan stres adalah pimpinan yang otoriter, persaingan kerja yang tidak sehat (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:192).

Sumber stres merupakan sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal:

2.1.6.1 Umur

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga di atur undang-undang perubahan yaitu undang-unang tanggal 6 januari 1951 no.1 pasal 1 (Malayu S.P. Hasibuan, edisi revisi: 48). Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi. Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar (Malayu S.P. Hasibuan, edisi revisi:54).

2.1.6.2 Pendidikan

Secara konseptual pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia baik formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang handal (Tarwaka, dkk., 2004:139). Kegiatan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, kecakapan, dan keterampilan tenaga kerja baik yang akan diberikan tanggung jawab dalam pekerjaan yang baru maupun yang telah memiliki tanggung jawab sebelumnya (Siswanto Sastrohardiwiryo, 2003: 32).

2.1.6.3 Masa Kerja

Masa kerja merupakan kerun waktu tertentu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Memberi pengaruh positif pada kinerja apabila semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya akan memberi pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja. Hal ini biasanya terkait dengan pekerjaan yang bersifat monoton dan berulang-ulang.

Masa kerja dikategorikan menjadi tiga:

- 1) Masa kerja baru : < 6 tahun
- 2) Masa kerja sedang : 6-10 tahun
- 3) Masa kerja lama : >10 tahun

(M.A. Tulus, 1992:121).

2.1.6.4 Jenis Kelamin

Laki-laki dan wanita berbeda dalam kemampuan fisiknya dan kekuatan kerja ototnya. Menurut pengalaman, ternyata biologi pada wanita tidak mempengaruhi kemampuan fisik, melainkan lebih banyak bersifat sosial dan kultur (Tarwaka, dkk., 2004:121). Ukuran dan daya tahan tubuh wanita berbeda dengan pria. Beberapa data menunjukkan bahwa pekerja wanita lebih diperlukan pada suatu industri yang memerlukan banyak ketrampilan dan ketelitian daripada pekerja laki-laki.

2.1.6.5 Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan tertentu berpotensi menimbulkan kecelakaan dan mengakibatkan stres tertentu apabila tidak disertai dengan upaya pencegahan dan penanggulangan peralatan potensi diri yang baik, misalnya pekerjaan yang monoton, pekerjaan tidak menantang atau menarik dan pekerjaan yang beresiko tinggi, (Anies, 2005: 137).

2.1.6.6 Upah atau penghasilan

Upah atau penghasilan merupakan uang yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Pemberian gaji hendaknya benar-benar diperhatikan oleh perusahaan karena pemberian gaji yang pantas akan berdampak positif bagi karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:85).

2.1.6.7 Beban Kerja

Beban yang diterima atau ditanggungan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti mengangkat, berlari, memikul, mendayung

dan lain-lain. Sedangkan menurut Everly & Girdano (dalam Munandar, 2001:384-389) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Beban kerja dapat berupa beban fisik, mental, sosial sehingga upaya penempatan pekerja harus sesuai dengan kemampuan perlu di perhatikan (AM Sugeng Budiono dkk, 2003:99).

2.1.7 Pengukuran Stres Kerja

Pengukuran stres kerja dalam kehidupan berupa *check list* yang meliputi gejala fisik, gejala emosional, gejala intelektual di tempat kerja, dan gejala interpersonal dapat digunakan untuk menandakan bahwa seorang mengalami stres (Agus M, 2002:26). Menurut Terry Looker dan Olga Gregson (2005:21), Stres kerja dapat diukur menggunakan kuesioner Stres, pengukuran skala stres kerja ini berdasarkan indikator atau gejala stres kerja meliputi gejala fisik, gejala perilaku, dan gejala di tempat kerja., maka bila responden sudah mengisi akan diketahui tingkat stresnya.

2.1.8 Manajemen stres kerja

Menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:180) Ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan sosial (*socialsupport*), meditasi (*meditation*), biofeedback, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*), Yaitu:

1. Pendekatan dukungan sosial.

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game, dan bercanda.

2. Pendekatan melalui meditasi.

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan di ruangan khusus.

3. Pendekatan melalui biofeedback.

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4. Pendekatan kesehatan pribadi.

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur (Anwar Prabun Mangkunegara, 2008:180).

Suprihanto dkk (2003:63-64) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan

keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh pekerja. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi, Yaitu :

1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu; pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai. Dan sebagai strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.

2. Pendekatan Organisasional.

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor

itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

2.1.9 Menangani dan Mengatasi Stres Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008:181), ada tiga cara untuk mengatasi stres, yaitu:

- 1) Pola Sehat, adalah pola menghadapi stres yang baik, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang.
- 2) Pola Harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan hambatan.
- 3) Pola Patologis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Menurut Anis (2005:144), dalam menangani stres mencakup tiga macam strategi yang mesti dilakukan, yaitu:

- 1) Mengubah lingkungan kerja, jika perlu dengan memanipulasi sedemikian rupa sehingga nyaman bagi pekerja.

- 2) Mengubah lingkungan kerja melalui persepsi tenaga kerja, misalnya dengan menyakinkan diri bahwa ancaman itu tidak ada.
- 3) Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres, misalnya dengan latihan yang di bimbing oleh psikolog, meditasi rileksasi progresif, hipnosis dan otosugesti.

Dalam menghadapi stres (*to fight*) Sekecil apaun harus ditangani dengan segera. Ada delapan macam strategi yang semestinya dilakukan:

- 1) Pertahankan kesehatan tubuh sebaik mungkin, usahakan berbagai cara agar tidak sakit.
- 2) Terimalah diri apa adanya, segala kekurangan dan kelebihan, kegagalan maupun keberhasilan.
- 3) Tetaplah memelihara hubungan persahabatan dengan seseorang yang dianggap paling bisa diajak curhat.
- 4) Lakukan tindakan positif dalam mengatasi sumber stres di dalam pekerjaan, misalnya segera mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.
- 5) Tetaplah memelihara hubungan sosial dengan orang-orang dilain lingkungan pekerjaan, misalnya dengan tetangga atau kerabat dekat.
- 6) Berusaha mempertahankan aktivitas yang kurang kreatif di luar pekerjaan, misalnya berolah raga atau berekreasi.
- 7) Melibatkan diri dalam pekerjaan-pekerjaan yang berguna, misalnya kegiatan sosial dan agama.

- 8) Gunakan metode analisa yang cukup ilmiah dan rasional dalam melihat atau menganalisa masalah stres kerja (Jecinta F.Rini 2002).

Dengan mengetahui cara untuk mengatasinya, dalam batasan tertentu, stres tersebut justru akan memberi motivasi kepada seseorang untuk bekerja lebih keras. Biasanya orang tersebut memanfaatkan stres secara positif bukan membiarkan dirinya larut dalam situasi stres yang pada akhirnya dapat menghancurkan dirinya sendiri. Sedangkan menurut Nilson dkk yang dikutip oleh Rita L. Atkinson (1999:391), stres lebih mudah ditoleransi jika penyebab stres di ceritakan kepada orang lain.

2.2 Kerangka Teori

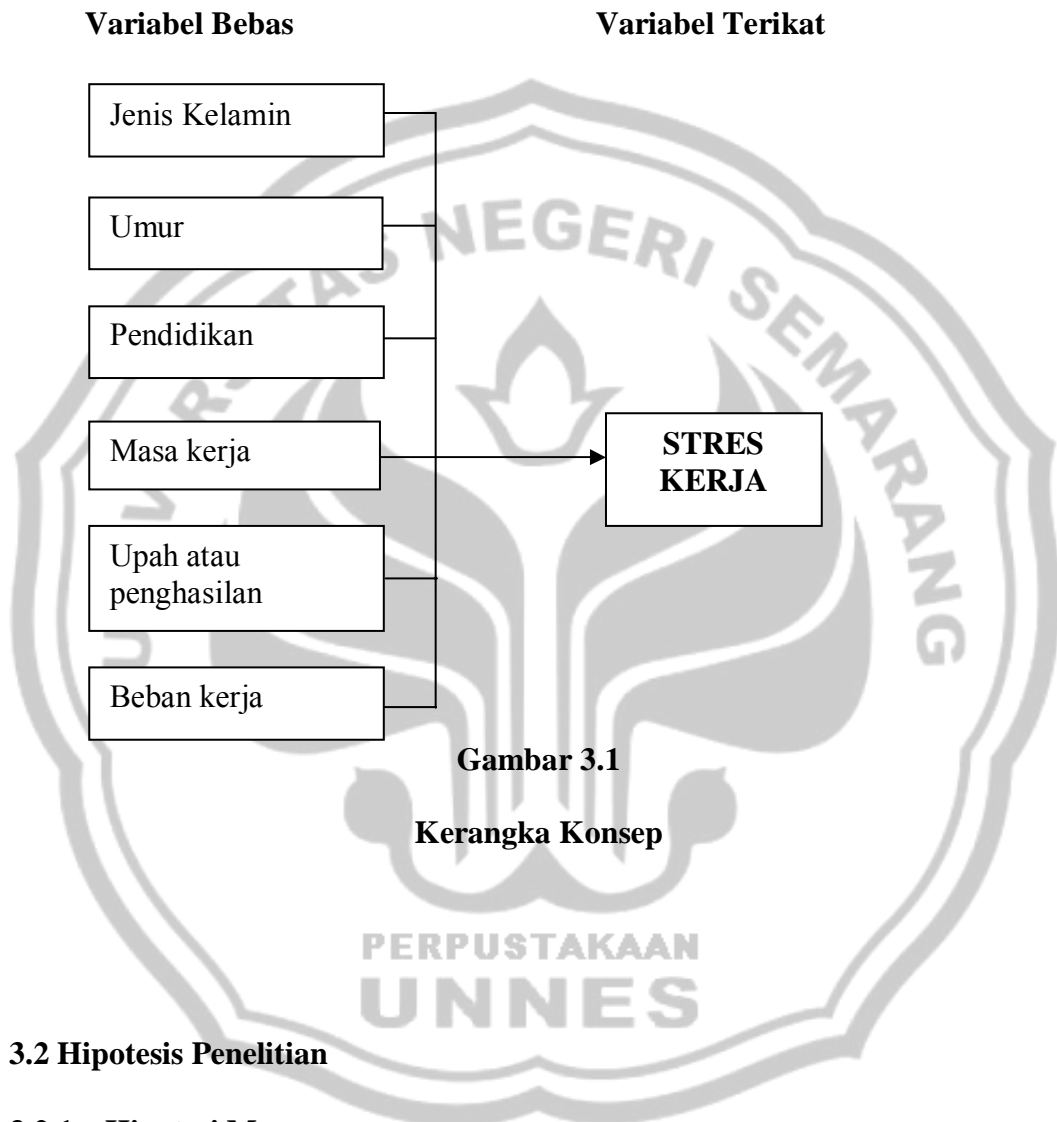


Gambar 2.1
Kerangka Teori

Sumber: (AM Sugeng Budiono dkk, 2003:99);(Anis, 2005:141);(Anwar Prabu Mangkunegara, 2007:85);(Jacinta F. Rini, 2002); (M.A. Tulus, 1992:121);(Malayu S.P. Hasibuan, edisi revisi 54);(Siswanto Sastrohardiwiryo, 2003: 32).

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep



Gambar 3.1

Kerangka Konsep

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Hipotesis Mayor

Ada hubungan yang signifikan antara faktor risiko yang berhubungan dengan kejadian stres di PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara (studi kasus pada karyawan bagian Produksi PT. Chia Jiann Indonesia Furniture).

3.2.2 Hipotesis penelitian

- 1) Ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kejadian stres kerja pada industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara.
- 2) Ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kejadian stres kerja pada industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara.
- 3) Ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kejadian stres kerja pada industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara.
- 4) Ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kejadian stres kerja pada industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara.
- 5) Ada hubungan yang signifikan antara upah atau penghasilan dengan kejadian stres kerja pada industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara.
- 6) Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada industri mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara.

3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *survey* analitik dengan pendekatan *Cross sectional*, yaitu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antar faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada saat (*point time approach*).

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang termasuk faktor resiko adalah jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, upah atau penghasilan, dan beban

kerja variabel yang termasuk efek observasi adalah kejadian stres kerja yang diteliti sekaligus dalam waktu bersama.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor resiko stres yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, upah atau penghasilan, dan beban kerja.

3.4.2 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah kejadian stres.

Pada kerangka teori terdapat variabel yang tidak di masukkan dalam obyek penelitian karena karakteristik responden berada pada satu tempat kerja yaitu bagian produksi, berarti pekerjaan yang dilakukan sama.

3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi	Alat	Cara	Hasil	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Variabel Bebas:					
	Jenis kelamin	Jenis kelamin pekerja	Kuesioner	Wawancara	0 = Laki-laki 1 = Perempuan	Nominal
	Umur	Usia responden pada waktu dilakukan penelitian	Kuesioner	Wawancara	0. = ≤ 25 tahun 1. = 26-39tahun 2. = 40-65tahun 3. = ≥ 66 tahun (Terry Looker dan Olga Grekson, 2005)	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pendidikan Lanjutan (Tabel 3.1)	Pendidikan terahir dari responden	Kuesioner	Wawancara	0. = Pend.Dasar 1. = Pend.Menengah 2. = Pend.Tinggi (Acmad Munib,2006)	Ordinal	
Masa Kerja	Lamanya tenaga kerja bekerja di tempat dilakukannya penelitian	Kuesioner	Wawancara	0. = 3 – 6 tahun 1. = 6 – 10 tahun	Rasio	
Upah atau penghasilan	Upah gaji dibayar dalam waktu yang tetap untuk balas jasa yang diterima di tempat kerja dalam waktu penelitian	Kuesioner	Wawancara	0.= ≤ UMR (Rp 650.000) 1.= > UMR (Rp 650.000) (Kep. Gubernur Jateng No.561.4/108/2009	Ordinal	
Beban kerja	Beban yang di terima oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya di ukur dengan perhitungan denyut	Stop watch	Perhitungan nadi sesudah bekerja	Sangat Ringan =< 75 Permenit 0. Ringan = 75-100 Permenit 1. Sedang =100-125 Permenit 2. Berat = 125-150 Permenit 3. Sangat berat =>150-175Permenit (Tarwaka dkk, 2004:101)	Ordinal	

	nadi pekerja				
2. Variabel Terikat:					
Stres	Suatu keadaan individu yang tidak nyaman atau tidak menyenangkan dan banyak tekanan-tekanan yang menyerang individu, berasal dari dalam maupun luar sehingga	Kuesioner	Wawancara	0. = Tingkat stres sangat tinggi (skor= 0-15) 1. = Tingkat stres tinggi (skor= 16-32) 2. = Tingkat stres sedang (Skor= 33-50) 3. = Tingkat stres rendah (skor= 51-68). (Terry Looker dan Olga Grekson, 2005)	Ordinal

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

3.6.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 pekerja pada bagian Produksi PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara.

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu sehingga dianggap mewakili populasinya (Sudigdo Sastroasmoro, 2002:67). Adapun cara pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan sampel acak

sederhana. Hal ini setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel (Soekidjo Notoatmodjo, 2002: 85).

Penentuan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)N}{d^2(N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

P = Proporsi perkiraan jumlah populasi maka p=0,5

Z² = Nilai Z tabel 1,96 (tingkat kepercayaan 95%)

d² = Galat penduga 10% (Stanley Lemeshow, dkk., 1997:54).

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dihitung besar sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5(1-0,5) \cdot 100}{0,1^2(100-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5(1-0,5)}$$

$$n = \frac{3,84 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 100}{0,01 \cdot 99 + 3,84 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{96}{0,99 + 0,96}$$

$$n = \frac{96}{1,95}$$

$$n = 49,23$$

$$n = 50$$

Jadi sampel minimal digunakan dalam penelitian ini sebanyak, 50 dari seluruh karyawan bagian Produksi PT. Chia Jiann Indonesia Furniture.

3.7 Sumber Data Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sumber data asli atau primer yang bersumber pada observasi atau pengamatan langsung tentang faktor yang berhubungan dengan kejadian stres di PT. Chia Jiann Indonesia Furniture.

Selain itu digunakan sumber data sekunder yang berasal dari kepustakaan dan laporan-laporan terdahulu tentang stres seperti hasil laporan kesehatan di PT. Chia Jiann Indonesia Furniture.

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk mengumpulkan data (Soekijdo Notoatmodjo, 2005:48). Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian adalah :

3.8.1 Kuesioner

Koesioner sebagai daftar pertanyaan yang telah tersusun dengan baik, dimana responden tinggal memberikan jawaban atau dengan memberikan tanda-tanda tertentu (Soekidjo Notoatmodjo, 2002-116). Pengisian kuesioner untuk mengetahui identitas responden serta faktor yang berhubungan dengan stres kerja, dilakukan responden dengan didampingi oleh peneliti atau yang telah ditunjuk peneliti untuk membantu responden jika mengalami kesulitan memahami kuesioner. Semua pertanyaan yang telah disediakan harus dijawab tanpa ada pengaruh dari pendamping.

3.8.2 Stop Watch

Stop watch adalah alat yang digunakan untuk mengukur lamanya waktu yang diperlukan dalam kegiatan. Metode ini digunakan untuk mendukung metode kuwesioner yang bertujuan untuk mengetahui denyut nadi pekerja sebelum dan sesudah bekerja.

3.8.3 Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan perangkat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur (Soekidjo Notoatmodjo, 2005:93). Uji validitas untuk instrumen ditentukan dengan menggunakan uji korelasi *product moment* menggunakan program SPSS versi 15.00 sebagai berikut.

Setelah dilakukan perhitungan atau uji dengan program SPSS versi 15.00 dan dengan $\alpha=5\%$, $N=25$, dan $r_{tabel}=0,444$ diperoleh hasil bahwa dari 25 butir soal tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang diujicobakan ternyata semua butir soal valid, sehingga ke-25 butir soal yang valid tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.8.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai perangkat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 2002:154). Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana instrumen tetap konsisten bila dilakukan pengukuran 2 kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan instrumen yang sama.

Nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh pada kuesioner tentang stres kerja sebesar $0,922 > r$ table sehingga pertanyaan tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja adalah reliabel, karena memiliki nilai *alpha* $>0,444$.

3.9 Teknik Pengambilan Data

3.9.1 Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi dilakukan dengan cara pengambilan data digunakan untuk melengkapi penelitian (Suekidjo Notoatmodjo, 2002:93).

3.9.2 Metode Observasi

Metode Observasi dilakukan dengan lembar observasi langsung oleh peneliti dengan pengamatan langsung terhadap karyawan yang mengalami stres di PT. Chia Jiann Indonesia Furniture jepara.

3.9.3 Metode Wawancara

Metode wawancara merupakan suatu metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dimana peneliti mendapatkan keterangan secara lisan dari seseorang sasaran penelitian atau responden atau bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2002:102). Metode ini untuk mendapatkan data penunjang dengan menggunakan kuesioner.

3.10 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pada penelitian ini pengambilan data disesuaikan dengan jenis data tersebut tahap-tahap sebagai berikut: (1) *Editing*, untuk memeriksa kelengkapan data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara, (2), *Coding*, memberikan kode pada semua variabel untuk mempermudah dalam pengolahan data, (3) *Entri Data*,

memasukan data dalam program komputer dan selanjutnya diolah, (4) *Tabulasi*, untuk mengelompokan sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

3.10.1 Analisa Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan tiap-tiap variabel yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, upah atau penghasilan, dan beban kerja. Disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi.

3.10.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis variabel bebas dan variabel terikat. Dengan uji statistik yaitu dengan uji *Chi-Square* (X^2). Dikarenakan skala data dalam bentuk ordinal dan nominal maka rumus yang digunakan adalah *Chi-Square* dan diolah menggunakan program komputer. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 95% dengan nilai kemaknaan 5%. Kriteria hubungan berdasarkan nilai p value (probabilitas) yang dihasilkan di bandingkan dengan nilai kemaknaan yang dipilih dengan kriteria sebagai berikut :

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Chia Jiann Indonesia Furniture merupakan perusahaan swasta asing yang bergerak dalam bidang industri mebel. Perusahaan ini didirikan di Indonesia pada tahun 1995, yang terletak di Desa Wedelan Rt.02 Rw.9 Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara. Sistem organisasi dipimpin oleh seorang direktur sekaligus sebagai pemilik perusahaan. Produk-produk yang dihasilkan berupa perlengkapan kamar, berbagai jenis kursi dan meja. Hasil produksinya seluruhnya ditujukan untuk kegiatan ekspor, dan sistem kerja antara laki-laki dan perempuan sudah dibedakan menurut jenis pekerjaan, usia karyawan, masa kerja sesuai keahlian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Terdapat 8 bagian pekerjaan yang terdiri dari bagian soumill, mesin CB, mesin kursi, pertukangan CB, perakitan kursi, pengamplasan, packing, dan maintenance.

PT.Chia Jiann Indonesia Furniture pada bagian produksi terdapat 100 tenaga kerja, hari kerja perusahaan ini hari Senin sampai Sabtu yang dimulai dari jam 07.30 – 16.00 WIB, kecuali hari Sabtu hanya setengah hari kerja yaitu sampai 12.45 WIB. Untuk menjaga kesehatan tenaga kerja, perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala yang dilakukan setiap enam bulan sekali dan memberikan jaminan kesehatan melalui Jamsostek dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

4.2 Analisa Univariat

Analisa univariat dilakukan setiap variabel penelitian. Analisa univariat dalam penelitian ini meliputi distribusi dan persentase dari setiap variabel data yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan PT.Chia Jiann Indonesia Furniture.

4.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	29	58,0
2.	Perempuan	21	42,0
	Total	50	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 29 orang (58,0%) dan sebanyak 21 orang (42,0%) berjenis perempuan.

4.2.2 Umur

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden menurut Umur

No	Kelompok Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	<= 25 tahun	12	24,0
2.	26 - 39 tahun	37	74,0
3.	40 - 65 tahun	1	2,0
	Total	50	100,0

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden berada pada kelompok usia 26-39 tahun sebanyak 37 orang (74,0%) dan sebagian kecil berada pada kelompok usia 40-65 tahun sebanyak 1 orang (2,0%).

4.2.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Pendidikan Dasar	15	30,0
2.	Pendidikan Menengah	31	62,0
3.	Pendidikan Tinggi	4	8,0
	Total	50	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan menengah yaitu sebesar 31 orang (62,0%), Responden yang paling sedikit adalah memiliki tingkat pendidikan tinggi sebesar 4 orang (8,0%).

4.2.4 Masa kerja

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	3 - 6 tahun	30	60,0
2.	6 - 10 tahun	20	40,0
	Total	50	100,0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden berada pada kelompok masa kerja 3 - 6 tahun sebanyak 30 orang (60,0%) dan sebagian kecil berada pada kelompok masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 20 orang (40,0 %).

4.2.5 Upah atau Penghasilan

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden menurut Upah atau Penghasilan

No	Upah atau Penghasilan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	<= UMR (Rp. 650.000)	19	38,0
2.	> UMR (Rp. 650.000)	31	62,0
	Total	50	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penghasilan lebih dari UMR Kabupaten Jepara sebesar 31 orang (62,0%) dan kurang atau sama dengan UMR sebesar 19 orang (38,0 %).

4.2.6 Beban kerja

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden menurut Beban Kerja

No	Beban Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Ringan	13	26,0
2.	Sedang	29	58,0
3.	Berat	8	16,0
	Total	50	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang sebesar 29 orang (58,0%) dan sebesar 8 orang (16,0%) beban kerja berat.

4.2.7 Stres Kerja

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden menurut Stres Kerja

No	Stres Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Tinggi	12	24,0
2.	Sedang	38	76,0
	Total	50	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat stres sedang sebesar 38 orang (76,0%) dan sebesar 12 orang (24,0%) memiliki tingkat stres tinggi.

4.3 Analisa Bivariat

4.3.1 Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Stres kerja

Tabel 4.8 Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Stres kerja

Jenis Kelamin	Stres Kerja						<i>p</i>
	Tinggi		sedang		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Laki-Laki	8	27,6	21	72,4	29	58,0	0,526
Perempuan	4	19,0	17	81,0	21	42,0	
Jumlah	12	24,0	38	76,0	50	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ada 8 dari 29 responden (27,6%) dengan jenis kelamin laki-laki mempunyai tingkat stres tinggi, dan ada sebanyak 4 dari 21 orang responden (19,0%) dengan jenis kelamin perempuan mempunyai tingkat stres tinggi. Hasil analisis diperoleh probabilitas $0,526 > \alpha (0,05)$ atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja.

4.3.2 Hubungan antara umur dengan Stres kerja

Tabel 4.9 Hubungan antara Umur dengan Stres kerja

Umur	Stres Kerja						<i>p</i>
	Tinggi		sedang		Total		
	f	%	f	%	f	%	
≤ 25 tahun	2	16,7	10	83,3	12	24,0	0,705
26 - 39 tahun dan 40 - 65 tahun	10	26,3	28	73,7	38	76,0	
Jumlah	12	24,4	38	76,0	50	100	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ada 2 dari 12 responden (16,7%) dengan Usia ≤ 25 tahun mempunyai tingkat stres tinggi, ada 10 dari 38 responden (26,3%) dengan usia 26-39 tahun dan usia 40-65 tahun mempunyai tingkat stres tinggi.

Berdasarkan analisa menggunakan *Chi-square* dan karena ada 1 cell *expected Count* kurang dari 5, maka dilakukan penggabunga cell untuk mendapataka *p value* dengan menggunakan *Fisher's Exact* Tes diperoleh nilai $p = 0,705 > a (0,05)$ atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja.

4.3.3 Hubungan antara Pendidikan dengan Stres kerja

Tabel 4.10 Hubungan antara Pendidikan dengan Stres kerja

Pendidikan	Stres Kerja				Total		<i>p</i>
	Tinggi		sedang		f	%	
	f	%	f	%			
Dasar	5	33,3	10	66,7	15	30,0	0,471
Menengah dan Tinggi	7	20,0	28	80,0	35	70,0	
Jumlah	12	24,0	38	76,0	50	100	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ada 5 dari 15 responden (33,3%) dengan tingkat pendidikan dasar dan menengah mempunyai tingkat stres tinggi, dan ada sebanyak 7 dari 35 responden (20,0%) dengan tingkat pendidikan menengah atas dan perguruan tinggi mempunyai tingkat stres tinggi.

Berdasarkan analisa menggunakan *Chi-square* dan karena ada 1 cell *expected Count* kurang dari 5, maka dilakukan penggabunga cell untuk mendapataka *p value* dengan menggunakan *Fisher's Exact* Tes diperoleh nilai $p = 0,471 > a (0,05)$ atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja.

4.3.4 Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres kerja

Tabel 4.11 Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres kerja

Masa Kerja	Stres Kerja						<i>p</i>
	Tinggi		sedang		Total		
	f	%	f	%	f	%	
3 – 6 tahun	2	6,7	28	93,3	30	60,0	0,001
6 – 10 tahun	10	50,0	10	50,0	20	40,0	
Jumlah	12	24,0	38	76,0	50	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ada 2 dari 30 responden (6,7%) dengan masa kerja 3 - 6 tahun mempunyai tingkat stres tinggi, dan ada 10 dari 20 responden (50,0%) dengan masa kerja 6 – 10 tahun mempunyai tingkat stres Tinggi. Hasil analisis diperoleh probabilitas $0,001 > \alpha$ (0,05) atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja.

4.3.5 Hubungan antara Upah atau Penghasilan dengan Stres kerja

Tabel 4.12 Hubungan antara Upah atau Penghasilan dengan Stres kerja

Penghasilan	Stres Kerja						<i>p</i>
	Tinggi		sedang		Total		
	f	%	f	%	f	%	
≤ UMR	7	36,8	12	63,2	19	38,0	0,171
> UMR	5	16,1	26	83,9	31	62,0	
Jumlah	12	24,0	38	76,0	50	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ada 7 dari 19 responden (36,8%) dengan pendapatan lebih dari UMR (650.000,-) mempunyai tingkat stres tinggi, dan ada sebanyak 5 dari 31 orang responden (16,1%) dengan pendapatan kurang dari sama dengan dari UMR mempunyai tingkat stres tinggi. Hasil analisis diperoleh probabilitas $0,171 > \alpha$ (0,05) atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara upah atau penghasilan dengan stres kerja.

4.3.6 Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres kerja

Tabel 4.13 Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres kerja

Beban Kerja	Stres Kerja						<i>p</i>
	Tinggi		sedang		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Ringan dan Sedang	7	16,7	35	83,3	42	84,0	0,014
Berat	5	62,5	3	37,5	8	16,0	
Jumlah	12	24,0	38	76,0	50	100	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ada 7 dari 42 responden (16,7%) dengan beban kerja ringan dan sedang mempunyai tingkat stres tinggi, dan ada 5 dari 8 responden (62,5%) dengan beban kerja berat mempunyai tingkat stres tinggi

Berdasarkan analisa menggunakan *Chi-square* dan karena ada 1 cell *expected Count* kurang dari 5, maka dilakukan penggabunga cell untuk mendapataka *p valuve* dengan menggunakan *Fisher's Exact Tes* diperoleh nilai $p = 0,014 < \alpha (0,05)$ atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

PT. Chia Jiann Indonesia Furniture merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri mebel. Jumlah karyawan di bagian produksi sebesar 100 tenaga kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dari 50 sampel yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, didapatkan hasil penelitian sebesar 29 orang (58,0%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 21 orang 42,0% berjenis kelamin perempuan dan diperoleh usia sebagian besar karyawan yang bekerja di tempat ini adalah 26-39 tahun sebesar 74,0%, berdasarkan data usia tersebut karyawan termasuk dalam golongan produktif untuk bekerja.

Responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki tingkat pendidikan menengah atas yaitu sebesar 31 orang (62,0%), sehingga kartawan pada bagian produksi rata-rata sama, sedangkan responden berada pada kelompok masa kerja < 6 tahun sebanyak 24 orang (48,0%), upah atau penghasilan yang di terima responden sebagian besar memiliki penghasilan lebih dari UMR Kabupaten Jepara sebesar 31 orang (62,0%), hal ini karena selain gaji yang sudah ditentukan perusahaan juga di tambah kerja lembur untuk menyelesaikan tambahan order

yang diterima perusahaan. Oleh karena sebagian besar responden memiliki pendapatan lebih tinggi.

5.2 Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja

5.2.1 Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Stres kerja

Berdasarkan uji analisis *chi square* diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kejadian stres kerja ($p=0,526$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 8 dari 29 responden (27,6%) dengan jenis kelamin laki-laki mempunyai tingkat stres tinggi dari pada perempuan akibatnya tidak ada keseimbangan antara keduanya. Beban yang diterima laki-laki lebih tinggi, selain dari lingkungan keluarga juga dari tempat kerja, sehingga mengakibatkan gejala stres pada karyawan lebih cepat muncul, maka hal ini dapat beresiko terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Agar stres tidak berkepanjangan, individu harus mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang yang ada dilingkungannya. Mendapatkan dukungan sosial dilakukan agar dapat memperoleh informasi dan petunjuk yang spesifik untuk penyaluran situasi yang penuh dengan tekanan atau mencegah stres kerja. Dalam pencegahan stres perempuan lebih mampu memberikan dukungan sosial dari pada laki-laki.

5.2.2 Hubungan antara Umur dengan Stres kerja

Berdasarkan uji analisis *chi square* diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja ($p=0,705$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada 10 dari 38 responden (26,3%) dengan usia 26-39 tahun dan usia 40-65 tahun mempunyai tingkat stres tinggi.

Hasil ini dikarenakan perusahaan telah membedakan jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, tergantung dari lamanya masa kerja dan usia karyawan. Misalnya dengan bertambahnya usia karyawan akan mempunyai lebih banyak pengalaman dan kemampuan adaptasi atau penyesuaian yang lebih stabil terhadap jenis pekerjaan, sedangkan pada masa remaja atau dewasa mereka belum banyak pengalaman terhadap jenis pekerjaan dan menghadapi beban di tempat kerja. Maka hal ini dapat beresiko terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian. Menurut Bart smet (1994: 126), jenis stres yang paling penting sebagai faktor yang beresiko atau potensial di bagi dalam tiga tahap kehidupan yang utama yaitu masa kanak-kanak, remaja dan dewasa.

5.2.3 Hubungan antara Pendidikan dengan Stres kerja

Berdasarkan uji analisis *chi square* diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan stres kerja ($p=0,471$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada sebanyak 7 dari 35 responden (20,0%) dengan tingkat pendidikan menengah dan tinggi mempunyai tingkat stres tinggi.

Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan karyawan di bagian produksi rata-rata sama sehingga setiap karyawan mempunyai pengetahuan, keterampilan dan tanggung jawab yang sama untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka hal ini dapat beresiko terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian. Secara konseptual pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia baik formal maupun informal., Karena

setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang handal (Tarwaka, dkk, 2004:139).

5.2.4 Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres kerja

Berdasarkan uji analisis *chi square* diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja. Koefisien korelasi 0,332 menunjukkan hubungan yang rendah antara dua variabel ini. Berdasarkan hasil penelitian, Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja untuk bekerja di suatu tempat, hal ini berkaitan dengan masa kerja karyawan yang tergolong lama dan mereka menganggap ringan pekerjaannya kerana mempunyai masa kerja yang lama. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap perusahaan, memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bila semakin lamanya masa kerja personal sehingga akan mempengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugasnya begitupun sebaliknya akan memberi pengaruh negatif terhadap tenaga kerja. Hal ini biasanya terkait dengan pekerjaan yang bersifat monoton, membosankan, berulang-ulang dan bila berkepanjangan dapat berakibat menimbulkan stres kerja.

Masa kerja karyawan menentukan faktor resiko terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja. Suma'mur (1995:193) menyatakan bahwa, semakin lama seseorang bekerja maka semakin bahaya yang timbul oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu pekerja pada bagian produksi PT. Chia Jiann Indonesia Furniture mempunyai faktor resiko stres kerja.

5.2.5 Hubungan antara Upah atau Penghasilan dengan Stres kerja

Berdasarkan uji analisis *chi square* diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara upah atau penghasilan dengan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 7 dari 19 responden (36,8%) dengan pendapatan lebih dari Kabupaten Jepara UMR 650.000,-. Upah atau penghasilan merupakan uang yang dibayar kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan tiap bulan. Dari hasil penelitian upah atau penghasilan yang diterima oleh karyawan setiap bulannya tidak sama, tergantung dari kerja tambahan yang diterima karyawan tiap harinya dengan bekerja lembur, sehingga pendapatan karyawan jadi bertambah. Begitupun sebaliknya karyawan hanya mendapatkan upah atau penghasilan pokok yang sudah ditetapkan perusahaan tiap bulannya, hal ini disebabkan karena jenis pekerjaan dan beban pekerjaan yang diterima individu setiap hari sudah terlalu berat dan kondisi fisik karyawan yang kurang baik. Oleh karena itu sebagian besar responden memiliki pendapatan kurang dari UMR. Maka hal ini dapat beresiko terhadap hasil yang didapat dalam penelitian.

Bila individu yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja (Erna Komalasari, 2009).

5.2.7 Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres kerja

Berdasarkan uji analisis *chi square* diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Koefisien korelasi 0,366 menunjukkan hubungan yang rendah antara dua variabel ini.

Hal ini dikarenakan beban kerja yang diterima karyawan setiap harinya terlalu berat, mereka harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, terkadang mereka harus kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Semakin besar beban kerja yang dirasakan semakin besar pekerja menderita stres. Bila banyaknya pekerjaan dan tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian serta waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres pada karyawan.

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2001: 384-389) beban kerja berlebih dan terlalu sedikit merupakan pembangkit stres dan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Beban berlebih secara fisik ataupun mental yaitu harus melakukan terlalu banyak hal yang merupakan sumber stres pekerjaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Data yang diperoleh tergantung oleh kejujuran responden.
2. Penelitian tidak melakukan pengukuran kualitas lingkungan kerja dengan alat, tetapi hanya menggunakan persepsi dari responden.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Faktor yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Bagian Produksi Industri Mebel PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan antara masa kerja, dan beban kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara.
2. Tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin, umur, pendidikan, upah atau penghasilan dengan kejadian stres kerja pada karyawan PT. Chia Jiann Indonesia Furniture di Wedelan Jepara.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh di atas, saran yang dapat diajukan adalah:

1. Bagi perusahaan, hendaknya menyediakan tempat kerja yang lebih baik dengan menata ulang tempat kerja agar karyawan merasa nyaman saat di tempat kerja, mengatur beban kerja yang akan di terima tenaga kerja agar tidak melebihi kapasitas pekerja yang dapat menjadi sumber stres, sehingga produktivitas kerja akan lebih meningkat dan kejadian stres pada karyawan dapat ditekan seminimal mungkin.
2. Bagi karyawan, hendaknya setiap individu mempunyai manajemen diri secara mandiri yaitu dengan cara menghindari faktor-faktor yang dapat

menyebabkan stres terutama stres akibat kerja. Misalnya dengan mengatur waktu sehari-hari sesuai kepentingan agar lebih efektif, memakai alat pelindung diri secara baik dan benar yang telah disediakan perusahaan, dan menjaga kekompakan di antara karyawan untuk tercapainya suasana kondusif dan harmonis sehingga peningkatan produksi serta kemajuan perusahaan akan menjadi lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Munib. 2006. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang : Universitas Negeri Semarang press
- Agus Irianto. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenada Media
- Agus M Hardjana. 2002. *Stres Tanpa Distres: Seni mengelola stres*. Yogyakarta: Kanisius
- Anis. 2005. *Penyakit Akibat Kerja*. Jakarta: PT Elek Media Komtindo
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Ashar Sunyoto Munandar, 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Bambang Tarupolo. 2002. *Warta Kesehatan Kerja Edisi 2*. Bandung
- Bart Smet. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Grasindo
- Eko Sasono. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. (<http://www.idtesis.com/2008/03-mengelola-stres-kerja>)
- Erna Komalasari. 2009. *Teori kepuasan kerja*. (<http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2009/12/ketidak-puasan-kerja-membuat-stress>)
- Andrew Goliszek.. 2005. *60 Second Manajemen Stres*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer
- Rita L. Atkinson, dkk. 1999. *Pengantar Psikologi*. Batam Center: Interaksara
- Rasmun. 2004. *Stres Koping Dan Adaptasi Teori Dan pohon Masalah Keperawatan*. Jakarta : Agung Seto
- Jacinta F. Rini. 2002. *Stress Kerja*. (<http://www.e-psikologi.com/masalah/stres/32002>)
- Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat. 2007. *Pedoman Penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Strata 1*. Semarang
- Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 561.4/52/2008 Tentang Upah Minimum Pada 35 Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009

- Kunaryo Hadikusumo. dkk. 2000. *Pengantar Pendidikan*. Semarang: IKIP Semarang Press
- Looker, Terry dan Gregson, Olga. 2005. *Managing Stress Mengatasi Stres Secara Mandiri*. Yogyakarta: Penerbit Baca!
- Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- M.A. Tulus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pusat Utama
- Niven, Neil. 1994. *Psikologi Kesehatan Pengantar Untuk Perawat dan Profesional Kesehatan*. Jakarta: EGC
- 2002. *Psikologi Kesehatan Pengantar Untuk Perawat dan Profesional Kesehatan*. Jakarta: EGC
- Panji Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Stanley Lemeshow, Dkk. 1997. *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Siswanto Sastrohardiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soekidjo Notoatmodjo. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- 2003. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sondang Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudigdo Sastroasmoro. 2002. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: Semarang Press
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suprihanto Jhon, dkk. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sutarto Wijono, 2007, *Kepuasan dan Stres Kerja*. Semarang: Widya Sari Press
- Tarwaka, dkk. 2004. *Ergonomi Untuk Kesehatan kerja dan Produktivitas*. Surakarta : UNIBA Press