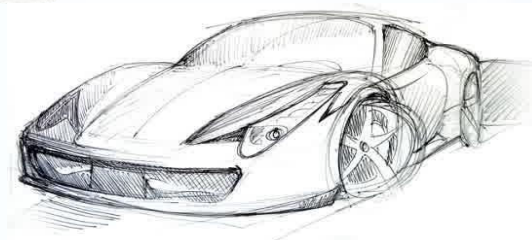
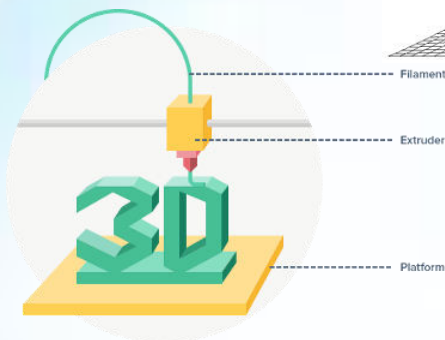
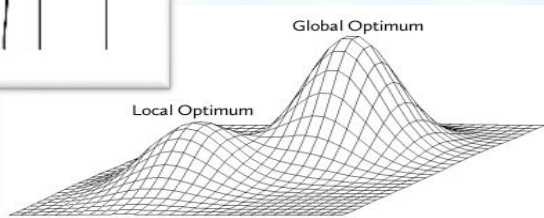
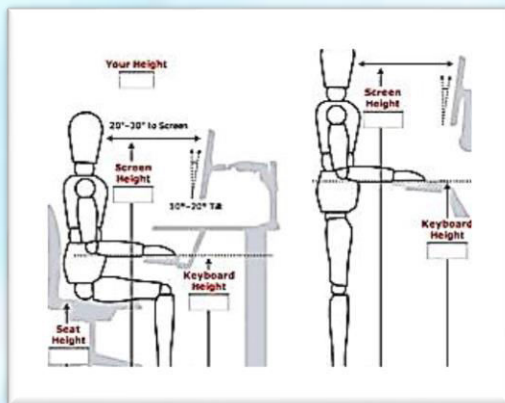


# ***JURNAL REKAVASI***

**Jurnal Rekayasa & Inovasi Teknik Industri**



Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta					
Jurnal REKAVASI	Vol. 3	No. 1	Hlm. 1-60	Yogyakarta Mei 2015	ISSN: 2338-7750

## Daftar Isi

<b>Analisis Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) pada Pekerja <i>Ground Handling</i> di Bandara Adisutjipto Yogyakarta (Studi Kasus PT. Gapura Angkasa)</b> <i>Agusta Wahyu Saputra, Endang Widuri Asih, Imam Sodikin</i>	1-7
<b>Analisis Metode 5-S dan Metode RCM pada Sistem <i>Maintenance</i> guna Meningkatkan Keandalan pada Mesin Minami (Studi Kasus PT. Betawimas Cemerlang)</b> <i>David Christian Sianturi, P. Wisnubroto, Hj. Winarni</i>	8-16
<b>Analisis Postur Kerja dengan Metode OWAS dan NIOSH pada Pekerja <i>Manual Material Handling</i> Bagian <i>Loading-Unloading</i> Bandara Adisutjipto Yogyakarta (Studi Kasus PT. Gapura Angkasa)</b> <i>Irwantika Dwi Ningrum, Joko Susetyo, Titin Isna Oesman</i>	17-24
<b>Analisis Produktivitas Menggunakan Metode Cobb Douglas dan Metode Habberstad (POSPAC) (Studi Kasus di Pabrik Pengecoran Logam PT Baja Kurnia)</b> <i>Firman Tejo Supriyanto, Muhammad Yusuf, P. Wisnubroto</i>	25-32
<b>Analisis Produktivitas pada Proses Penyepuhan dengan Metode <i>Green Productivity</i></b> <i>Netty Widyastuti, Cyrilla Indri Parwati, Endang Widuri Asih</i>	33-38
<b>Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan pada PT. Karoseri New Niaga Purworejo</b> <i>Agus Dwi Ponggo, Risma Adelina Simanjuntak</i>	39-46
<b>Peningkatan Penjualan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta dengan Analisis SWOT dan AHP</b> <i>Sapto Budi Pamungkas, Winarni, Endang Widuri Asih</i>	47-53
<b>Usulan Pemilihan Metode Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dengan Menggunakan Metode Sistem <i>Halsey, Rowan &amp; Taylor</i> di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi</b> <i>Wahyu Triyono, Muhammad Yusuf, Titin Isna Oesman</i>	54-59

## **ANALISIS TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. KAROSERI NEW NIAGA PURWOREJO**

*Agus Dwi Ponggo, Risma Adelina Simanjuntak*

*Jurusan Teknik Industri*

*Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta*

*Jl. Kalisahak 28 Yogyakarta*

*E-mail: agusponggo836@gmail.com*

### **ABSTRACT**

*A job a particular environment is a stimulus for someone, who is sometimes able to be the cause of excessive anxiety and become the seeds of seedlings job stress. This can occur are influenced by environmental factors, workplace, organization within the company and of the self (personal). To confront and reduce the incidence of stress, it is necessary to support and attention from the company with guidance or counseling and self awareness with attention to needs of yourself as the type of food, and adequate rest period.*

*This study claims to analyze the stress levels of employees at PT New Niaga and identify the dominant factors that cause stress for employees at New Commerce by averaging scores on anxiety in the face of New Commerce.*

*The results showed that the samples of the 4 elements of the questionnaire showed some high enough. Survey respondents who have a relationship to the intrinsic dimension is high, as many as 10 people (50 %). Research respondents who have a working relationship is high, as many as 8 people (40 %). Survey respondents who have a role in influencing the organization is quite evident from the results is high, as many as 8 people (40 %). While the study respondents who have early symptoms of stress is high, as many as 10 people (50 %).*

*Keywords: stress, work environment, the average stress score*

### **INTISARI**

Sebuah pekerjaan pada lingkungan tertentu merupakan sebuah stimulus bagi seseorang, yang terkadang mampu menjadi penyebab terjadinya kecemasan berlebihan dan menjadi benih dari bibit stres kerja. Hal ini dapat terjadi dipengaruhi oleh faktor lingkungan, tempat kerja, kegiatan organisasi dalam perusahaan, dan dari diri sendiri (personal). Untuk menghadapi dan mengurangi kejadian stres, maka perlu dukungan dan perhatian dari pihak perusahaan dengan adanya bimbingan atau konseling serta kesadaran diri sendiri dengan perhatian terhadap kebutuhan diri sendiri seperti jenis makanan, dan waktu istirahat yang cukup.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stres kerja karyawan pada PT Karoseri New Niaga dan mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang menyebabkan stres kerja karyawan pada PT Karoseri New Niaga berdasarkan skor rata-rata terhadap kecemasan dalam menghadapi lingkungan PT Karoseri New Niaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 4 unsur sampel kuesioner menunjukkan beberapa yang cukup tinggi. Responden penelitian yang memiliki hubungan pada dimensi intrinsik yang tergolong tinggi sebanyak 10 orang (50%). Besar responden penelitian yang memiliki hubungan kerja yang tergolong tinggi sebanyak 8 orang (40%). Responden penelitian yang memiliki peran dalam organisasi cukup mempengaruhi yang terlihat dari hasil yang tergolong tinggi, yaitu sebanyak 8 orang (40%). Sedangkan besar responden penelitian yang memiliki gejala stres awal yang tergolong tinggi sebanyak 10 orang (50%).

Kata kunci: stres, lingkungan kerja, skor rata-rata stres

### **PENDAHULUAN**

PT Karoseri New Niaga Purworejo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang karoseri dan pembuatan bodi rangka mesin pada mobil dan bus kecil. Perusahaan ini mulai berdiri pada tahun 1994 oleh Bapak Andi Suyono. Di Indonesia sebuah perusahaan akan selalu dituntut untuk terus meningkatkan daya saing dan produksi, hal ini dapat dicapai dengan salah satunya melalui peningkatan kualitas manajemen keselamatan dan kesehatan tenaga kerja (K3). Peningkatan kualitas manajemen K3 sebuah perusahaan tidak hanya terpusat pada kondisi letak, bahan ataupun perangkat mesin, namun juga dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, agar PT Karoseri New Niaga Purworejo dapat lebih berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Hal ini untuk menjaga rasa aman dan nyaman.

Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai tahapan dalam penanggulangan stres (*stressor*) para karyawan. Dalam situasi seperti ini suatu organisasi atau manajemen perusahaan dalam sebuah perusahaan harus mempunyai cara yang efektif untuk mengeliminasi kemungkinan akan terjadinya stres pada para pekerja. Hal ini memerlukan komitmen serta peran aktif semua karyawan dalam seluruh struktur perusahaan.

Perasaan stres (*stressor*) timbul pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres pada karyawan terhadap kinerjanya, pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai. Karena tanpa adanya SDM yang sehat maka menciptakan kondisi yang nyaman dalam pekerjaan di sebuah perusahaan akan menjadi hal yang sulit. Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, sehat, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Stres (*stressor*) juga dapat menyebabkan dampak atau konsekuensi dalam aspek psikologi (kejiwaan), jasmaniah, perilaku, dan lingkungan. Stres sendiri tercipta karena kondisi lingkungan, organisasi, permasalahan pekerjaan, ataupun hal personal. Stres merupakan suatu respon *adaptif* yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi atau kejadian *eksternal* yang menempatkan tuntutan psikologi dan/atau fisik secara berlebihan (Ivancevich dalam Luthans, 2006).

Stres berkembang melalui tiga tahapan, yaitu:

1. Tahapan tanda awal

Dalam tahapan awal stres, terjadi reaksi tertentu dalam diri individu, baik berupa fisik maupun mental, seperti jantung berdebar, keluar kelenjar tertentu, perubahan pergerakan nafas.

2. Tahapan resistensi

Dalam tahapan resistensi, individu memberikan resistensi atau perlawanan terhadap datangnya pengaruh pengaruh yang menimbulkan stres. Dalam situasi ini, timbul perubahan mekanisme resistensi, baik terkendali maupun tidak terkendali. Bila resistensinya terkendali akan timbul *eustress*, dan bila resistensinya tidak terkendali akan timbul *distress*.

3. Tahapan kelelahan

Dalam tahap kelelahan akan timbul keadaan fisik dan mental yang tidak mampu lagi menghadapi tantangan yang datang. Keadaan ini akan menimbulkan terganggu atau sakit. Salah satu bentuknya, keadaan yang disebut *psikomatik*, yaitu keadaan gangguan atau sakit fisik yang disebabkan oleh hal-hal yang bersifat mental. Bila keadaan itu terus menerus *berakumulasi* dalam diri seseorang, maka akan timbul gangguan yang lebih parah lagi sehingga dapat menghambat dinamika dan perjalanan hidupnya (Surya, 1994).

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalahnya adalah apa saja faktor-faktor penyebab stres kerja (*stressor*) pada karyawan PT. Karoseri New Niaga Purworejo, gejala stres karyawan dan bagaimana upaya dalam menanggulangi stres kerja karyawan.

Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian tingkat stres akan dilakukan pada sejumlah pekerja bagian produksi.
2. Data yang digunakan data tenaga kerja dalam periode tertentu.
3. Penelitian dilakukan di PT Karoseri New Niaga Purworejo.

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis tingkat stres kerja karyawan pada PT Karoseri New Niaga Purworejo.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang menyebabkan stres kerja karyawan pada PT Karoseri New Niaga Purworejo berdasarkan skor rata-rata.

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran tingkat stres yang terjadi pada PT Karoseri New Niaga Purworejo.
2. Membantu manajemen perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang ada.
3. Memberikan inspirasi pada PT Karoseri New Niaga Purworejo untuk meningkatkan kinerja HSE (*Health Safety and Environment*) melalui pengembangan K3 yang komprehensif.

Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin *stingere* yang berarti ‘keras’ (*stricus*). Istilah ini mengalami perubahan seiring dengan perkembangan dalam penelaahan yang berlanjut dari waktu ke waktu hingga menjadi stres. Dalam perkembangannya pengertian stres adalah bentuk ketegangan dari fisik, psikis, emosi, maupun mental. Bentuk ketegangan ini mempengaruhi kinerja keseharian seseorang. Bahkan stres dapat membuat produktivitas menurun, rasa sakit dan gangguan-gangguan mental. Pada dasarnya, stres adalah sebuah bentuk ketegangan, baik fisik maupun mental. Sumber stres disebut dengan *stressor* dan ketegangan yang di akibatkan karena stres disebut *strain*.

Setiap interpretasi dari stres menawarkan pengertian penting. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996), stres dalam 3 kategori atau sudut pandang, yaitu:

1. Stres sebagai stimulus  
Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan atau stimulus yang menggerakkan individu sehingga menghasilkan suatu ketegangan, dengan ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk.
2. Stres sebagai tanggapan (respon)  
Stres sebagai tanggapan merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*) dengan penekan adalah kejadian eksternal atau situasi yang secara potensial mengganggu.
3. Stres sebagai stimulus (respon)  
Stres sebagai pendekatan stimulus tanggapan merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan tanggapan dari individu yang bersangkutan. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau tanggapan. Melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus dalam lingkungan dan kecenderungan individu menanggapi dengan cara tertentu.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 1997). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres dapat juga membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut (Handoko, 1997). Adapun menurut Robbins (2001) stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Dan apabila pengertian stres dikaitkan dengan penelitian ini maka stres itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Jadi, stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya.

Secara umum, ada dua jenis teknik pengambilan sampel yaitu, sampel acak atau *random sampling/probability sampling*, dan sampel tidak acak atau *nonrandom sampling/nonprobability sampling*.

#### 1. *Probability/random sampling*

Pada pengambilan sampel secara *random*, setiap unit populasi, mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Faktor pemilihan atau penunjukan sampel yang mana akan diambil, yang semata-mata atas pertimbangan, di sini dihindarkan. Bila tidak, akan terjadi bias. Dengan cara *random*, bias pemilihan dapat diperkecil, sekecil mungkin. Ini merupakan salah satu usaha untuk mendapatkan sampel yang representatif.

#### 2. *Nonprobability/nonrandom sampling* atau sampel tidak acak

Pemilihan sampel dengan cara ini tidak menghiraukan prinsip-prinsip *probability*. Pemilihan sampel tidak secara random. Hasil yang diharapkan hanya merupakan gambaran kasar tentang suatu keadaan. Cara ini dipergunakan bila biaya sangat sedikit, hasilnya diminta segera, tidak memerlukan ketepatan yang tinggi, karena hanya sekedar gambaran umum saja.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Peneliti memperoleh data subjektif, maka dalam pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif melalui metode sampling, yang berupa *saturation* (jenuh). Metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel, teknik pengumpulan data yang secara umum menggunakan cara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stres kerja dan faktor – faktor dominan penyebab stres kerja karyawan bagian produksi perusahaan.

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti didasarkan atas tiga kategori, yaitu:

1. Jenis penelitian berdasarkan tujuan.
2. Jenis penelitian berdasarkan manfaat.

3. Jenis penelitian berdasarkan dimensi waktu.

**Teknik Pengumpulan Data**

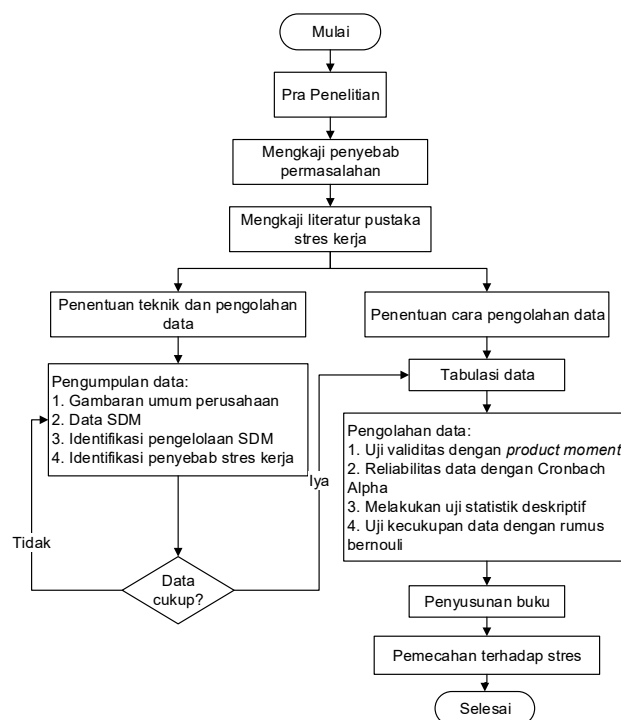
Pada penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data metode survei dengan menggunakan jenis data sebagai berikut:

1. Data primer

Dalam hal ini penulis melakukan penyebaran daftar pertanyaan melalui pengisian kuesioner dengan materi penelitian kepada responden. Kuesioner berisi data daftar pertanyaan yang diisi oleh karyawan bagian produksi perusahaan.

2. Data sekunder

Data ini adalah data yang berasal dari studi pustaka, yaitu pengumpulan data dari buku-buku, karya akademis, internet, dan sumber-sumber lainnya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi tambahan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai materi dalam penelitian. Setelah dilakukan pengumpulan data, maka dilanjutkan dengan pengolahan dan analisis data, kemudian dilakukan sebuah uji tabulasi menggunakan program *expert choice 2000* dan *Microsoft excel*. Pengolahan data dilakukan untuk mengetahui penyebab dari stres kerja dan menganalisis perubahan kecenderungan stres. Maka dilakukan penyusunan dan pembuatan alternatif sebagai pencegahan terhadap stres kerja yang efektif.



**Gambar 1.** Tahapan penelitian

**Populasi dan Sampel**

Populasi memiliki arti sebagai keseluruhan sekelompok orang, kejadian atau peristiwa yang dalam hal ini ingin dilakukan penelitian. Populasi dalam hal ini adalah populasi karyawan bagian produksi perusahaan yang berjumlah 20 orang. Data jumlah karyawan bagian produksi PT Karoseri New Niaga ditunjukkan dalam Tabel 1.

**Tabel 1.** Data karyawan bagian produksi

Divisi	Jumlah Karyawan
Pembuatan bodi	3
Reparasi	5
Pengendalian kualitas	4
Cat	5
Kelengkapan	3

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Dengan adanya sampel akan dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Pengambilan sampel adalah sebuah proses memilih sejumlah elemen dari nilai populasi, sehingga pemahaman tentang sifat dan karakteristik pada populasi dapat digeneralisasikan.

Alasan dari mengambil data sampel yang berasal dari karyawan bagian produksi sebagai responden karena karyawan bagian produksi memiliki tuntutan kerja yang lebih bervariasi dari atasan dengan struktur kerja yang terjadwal dan memiliki perkembangan karir yang luas di dalam perusahaan, sehingga apabila itu tidak dikerjakan dengan baik oleh perusahaan dapat menjadi celah berkembangnya benih stres pada karyawan bagian produksi.

Lokasi penelitian ini berada di Jl. Raya Purworejo-Kutoarjo Km 6, Purworejo.

### **Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data yang digunakan adalah statistik deskriptif untuk mendeskripsikan atau memaparkan data yang telah terkumpul dalam penelitian sesuai dengan kondisi yang ada, yang disajikan melalui tabel, perhitungan skor, rata – rata, interpretasi dan persentase. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah kuesioner yang dibuat berdasarkan skala interval. Skala interval menentukan perbedaan, urutan, dan kesamaan besaran perbedaan dengan variabel.

Kuesioner yang disebar kepada responden diberikan skor masing – masing jawaban responden berdasarkan bobot tertentu pada setiap jawaban dengan skala likert dengan nilai yang diberikan berupa angka 1 sampai dengan 5, dimana untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban diberi skor yang dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Skor jawaban pada kuesioner

<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

### **Data Umum Perusahaan**

Perusahaan ini pada dasarnya bergerak pada bidang karoseri dan pembuatan bodi sebuah kendaraan. Pada awal berdirinya, PT. Karoseri New Niaga Purworejo adalah sebuah bengkel las dan konstruksi mobil. Awal perkembangannya dimulai pada tahun 1994. Pertama kali, sebuah bengkel kecil didirikan dan berlokasi di Jalan Raya Purworejo – Kutoarjo km 6 oleh Bapak Andi Suyono. Pada awalnya, bengkel ini hanya melayani las kenteng dan reparasi. Bentuk badan hukum dari usaha ini adalah perusahaan perseorangan yang usahanya terbatas pada usaha menengah dan belum memiliki tujuan jangka panjang untuk menjadi usaha karoseri dan konstruksi mobil. Hasil produksi masih terbatas pada plat besi, pipa besi, besi siku, kawat, dan lain- lain. Selain itu, usaha ini juga menerima beberapa pekerjaan lain, seperti: pengelasan mobil dan motor. Namun, seiring dengan perkembangan zaman dan untuk meningkatkan produksi serta memenuhi permintaan pasar, maka kegiatan usaha ini meningkatkan jumlah produksi dan merambat pada industri karoseri mobil. Mengalami suatu perjalanan yang panjang, sehingga menjadi industri karoseri yang maju dan diminati konsumen. Kegiatan produksi melayani segmen kelas konsumen menengah ke bawah. Seiring perkembangan kemajuan teknologi, bidang transportasi mengalami perkembangan yang sangat pesat dengan munculnya berbagai produk Jepang yang membanjiri pasar Indonesia, seperti kendaraan tipe ringan, yaitu Colt Mitsubishi, Prona dan lain – lainnya, yang perlu dirubah modelnya menjadi *pick up* atau mini bus. Untuk mengikuti kemajuan tersebut, sebagai pengembang bengkel maka diperlukan perluasan areal lahan sebagai lokasi bengkel. Nama ‘New Niaga’ timbul setelah bengkel yang didirikan oleh Bapak Andi Suyono ini ditunjuk oleh Menteri Perindustrian. Pada tanggal 5 Oktober 1994 secara resmi berdirilah bengkel karoseri dan konstruksi mobil dengan nama ‘NEW NIAGA.’ Selain itu, perusahaan ini didirikan karena sarana transportasi yang semakin dibutuhkan oleh konsumen.

### **Visi dan Misi Perusahaan**

Visi dan misi perusahaan secara umum adalah:

1. Untuk mengurangi angka pengangguran, yaitu dengan menyediakan lapangan pekerjaan dan ikut meningkatkan taraf hidup masyarakat terutama yang bermukim di sekitar perusahaan.

2. Menjadi perusahaan yang unggul dan tangguh dalam bidang industri karoseri di Indonesia serta mampu menghadapi persaingan global.

**Pengumpulan Data**

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 responden yang merupakan karyawan bagian produksi. Kuesioner yang diberikan sejumlah 20 dan kembali dengan jumlah 20. Dengan demikian dinyatakan jumlah sampel untuk setiap unit analisis pada tabel sebanyak 20 responden (n = 20). Dalam pemecahan permasalahan soal kuesioner ini menggunakan alat bantu spss.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Metode yang digunakan dalam uji validitas adalah perhitungan korelasi *product moment*. Data dapat dikatakan valid atau sah jika korelasi butir dengan faktor positif dan signifikansi hasil < 0,05. Maka data ditabulasi untuk melihat valid atau tidaknya suatu item yang telah digabungkan berdasarkan faktor yang memicu stres. Terdapat 2 item yang tidak valid yakni str 1 dan str 2 karena hasil lebih besar dari 0,05, yakni 0,123 dan 0,058.

**Tabel 3.** Uji validitas instrumen

Variabel	Item	Pearson Correlation	Signifikansi hasil	Ket	Variabel	Item	Pearson Correlation	Signifikansi hasil	Ket
Intrinsik	In1	0,700	0,001	Valid	Hubungan	Hub1	0,504	0,023	Valid
	In2	0,847	0,000	Valid		Hub2	0,706	0,001	Valid
	In3	0,793	0,000	Valid		Hub3	0,741	0,000	Valid
	In4	0,855	0,000	Valid		Hub4	0,783	0,000	Valid
	In5	0,868	0,000	Valid		Hub5	0,797	0,000	Valid
	In6	0,700	0,001	Valid		Hub6	0,511	0,022	Valid
	In7	0,698	0,001	Valid		Hub7	0,817	0,000	Valid
	In8	0,493	0,027	Valid					
Peran	Pr1	0,735	0,000	Valid	Stres	Str1	0,356	0,123	Tidak Valid
	Pr2	0,912	0,000	Valid		Str2	0,430	0,058	Tidak Valid
	Pr3	0,821	0,000	Valid		Str3	0,549	0,012	Valid
	Pr4	0,695	0,001	Valid		Str4	0,701	0,001	Valid
	Pr5	0,669	0,001	Valid		Str5	0,714	0,000	Valid
	Pr6	0,621	0,003	Valid		Str6	0,810	0,000	Valid
	Pr7	0,845	0,000	Valid		Str7	0,738	0,000	Valid
	Pr8	0,711	0,000	Valid		Str8	0,854	0,000	Valid
				Str9		0,877	0,000	Valid	
				Str10		0,901	0,000	Valid	
				Str11		0,715	0,000	Valid	
				Str12		0,829	0,000	Valid	
				Str13		0,942	0,000	Valid	
				Str14		0,881	0,000	Valid	
				Str15		0,881	0,000	Valid	

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*) dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu serta lintas beragam item dalam instrumen. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach’s Alpha. Hasil pengolahan bisa dikatakan baik



atau andal apabila nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,60 (tingkat reliabilitasnya kurang baik), di atas 0,7 sampai 0,8 (tingkat reliabilitasnya dapat diterima), dan di atas 0,8 (tingkat reliabilitasnya baik). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil uji reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Nilai Kritis	Keandalan
Intrinsik	0,883	0,6	Baik
Peran	0,873	0,6	Baik
Hubungan	0,887	0,6	Baik
Stres	0,856	0,6	Baik

Statistika deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna. Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Uji statistik deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Rata-rata	Std. Deviation
Intrinsik	20	16,00	26,00	21,2000	3,27028
Peran	20	16,00	29,00	22,8000	3,90142
Hubungan	20	30,00	50,00	41,1500	6,17529
Stres Kerja	20	16,00	32,00	29,0500	4,23612
Valid N (listwise)	20				

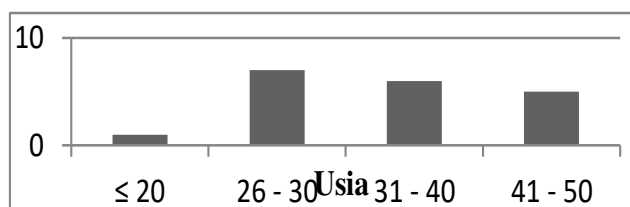
**Uji Kecukupan Data**

Pada tahap awal, kuesioner disebarkan kepada 20 responden dengan tujuan untuk melihat apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dipahami dan tidak membingungkan. Langkah selanjutnya adalah menguji uji kecukupan data dari kuesioner awal dengan menggunakan rumus awal bernouli (Persamaan 1).

$$N = \frac{([z(\alpha/2)]^2 p \cdot q}{e^2} \tag{1}$$

Oleh karena itu, N yang diperlukan sebesar 30,7 (p = 20/20 = 1; q = 4/20 = 0,2; e = 0,05).

Penulis melakukan pengamatan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan perusahaan untuk mengetahui faktor yang memungkinkan perasaan tidak nyaman yang membuat perasaan stres yang berlebihan. Sedangkan alat ujinya menggunakan statistika deskriptif, uji validitas menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson), dan reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach’s Alpha. Perusahaan tersebut masih didominasi oleh pekerja dengan usia 26 – 30 yang berjumlah 7 orang (Gambar 2). Meskipun demikian, jumlah pekerja yang berumur di atas 40 tahun juga cukup banyak. Usia pekerja paling rendah berkisar pada usia 20 tahun dengan jumlah 1 orang, sedangkan usia paling tinggi mencapai usia kurang lebih 50 tahun dengan jumlah 5 orang.



**Gambar 2.** Karakteristik berdasarkan usia

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tingkat stres pada karyawan bagian produksi pada PT. Karoseri New Niaga Purworejo dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami cukup tinggi saat ini. Dengan kata lain, karyawan bagian produksi cukup memiliki masalah pada tingkat stres yang dialami dan harus dilakukan tindakan untuk mengurangi dampak yang terjadi.

Adapun beberapa faktor dominan yang menyebabkan stres kerja karyawan perusahaan yang dilihat dari skor rata-rata yang tinggi pada sebaran jawaban kuesioner, hasil ini dilihat dari empat faktor dari sebaran yang diberikan, yakni:

1. Berdasarkan sumber instrintik, sebagian besar responden memiliki dimensi intrinsik yang tergolong tinggi, yaitu sebanyak 10 orang (50%)
2. Berdasarkan peran dalam organisasi, sebagian besar responden memiliki peran dalam organisasi yang tergolong tinggi, yaitu sebanyak 8 orang (40%)
3. Berdasarkan hubungan tenaga kerja, sebagian besar responden memiliki hubungan kerja yang tergolong tinggi, yaitu sebanyak 8 orang (40%)
4. Berdasarkan kejadian yang terjadi pada bulan – bulan terakhir, sebagian besar responden memiliki stres kerja yang tergolong tinggi, yaitu sebanyak 10 orang (50%).

PT. Karoseri New Niaga Purworejo sebaiknya tetap memperbaiki sikap dalam menangani tingkat stres yang terjadi pada perusahaan dengan meningkatkan mutu dalam pembagian jam kerja yang disesuaikan beban kerja yang diberikan, sehingga penyebab stres kerja yang berasal dari sumber instrintik tersebut dapat diminimalisasi. Perusahaan juga memberikan kebebasan dalam organisasi yang baik dengan memegang peraturan yang tidak merugikan kedua belah pihak. Hal ini dapat meningkatkan rasa keterbukaan dan ikut serta menjalin hubungan yang harmonis pada perusahaan, sehingga penyebab stres pada peran dalam organisasi dan hubungan kerja bisa diatasi. Meskipun tempat kerja perusahaan telah maksimal dalam upaya peningkatan kenyamanan, *check list* harus tetap ada setiap beberapa bulan dengan melihat kondisi cuaca yang mungkin berubah sewaktu – waktu. Hal tersebut dilakukan untuk mengoptimalkan penanggulangan stres kerja agar mencapai hasil yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 1996, *Organisasi*, 1<sup>st</sup> ed., Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, 1997, *Manajemen Pemasaran, Analisa, dan Perilaku Konsumen*, BPF, Yogyakarta.
- Hughes, P., and Ed, F., 2003, *Health and Safety at Work*, Oxford, UK.
- Lundy, J.L., 1960, *Effective Industrial Management*, The Macmillan Company, New York.
- Robbins, S.P., 2001, *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> ed., Prentice Hall International, Upper Saddle River New Jersey.
- Rohery, B., 1985, *Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14000*, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Saifuddin, A., 2000, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Silalahi, and Bennett, 1995, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, PT. Pustaka Binaman P., Jakarta.
- Suma'mur, 1985, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Thomas J., A., 1989, *Occupational Safety and Health Management*, McGraw-Hill Book. Co., Singapore.