

PENGARUH SISTEM KERJA TERHADAP STRESS KERJA DENGAN PENILAIAN *MACROERGONOMIC ORGANIZATIONAL QUESTIONNAIRE SURVEY*

Risma Adelina Simanjuntak¹, Rusdianto²

^{1,2}Jurusan Teknik Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta

Masuk: 29 April 2012, revisi masuk: 4 Juni 2012, diterima: 6 Juli 2012

ABSTRACT

The company survive at this point is to create a good work system, from workers point of view, the demands of work and employment components of the existing system may causing many problems to be faced and it can lead to boredom at work. Each componenet to the work system towards level of stress faced by employees. The tools that used to determine the effect of the work system components towards work stress macroergonomics organizational work stress is macroergonomics organizational questionnaire survey and path analysis. It can be seen that simultaneous effect of organizational condition employment conditions, physical environments, social enviroment, equipment and technology, and towards work stress experienced by employees amounted to 0.820 and this proves that the influence af all work system components has been investigated is strongly affected the stress of work. While the partial effects of work system components to the stress of work are : organizational conditions amounted to 0,153, the working conditions are 0,166, the physical environment give 0,176 contribution, the social environment 0,066, equipment and thecnology amounted to 0,148, and the individual characteristic are to 0,111. So can conclude thet overally, the system components are significantly the work stress.

Keywords : working system, work stress, path analysis, MOQS

INTISARI

Perusahaan agar tetap dapat bertahan pada saat ini yaitu dengan membuat sistem kerja yang baik. Sudut pandang pekerja, tuntutan pekerjaan dan komponen dari sistem kerja yang ada memungkinkan banyaknya masalah yang akan dihadapi. Akibatnya dapat menyebabkan timbulnya rasa bosan dalam bekerjadan tingginya tingkat absensi karyawan dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Pengaruh dari komponen sistem kerja terhadap stress kerja baik secara parsial maupun secara simultan dan penilaian terhadap pengaruh setiap komponen sistem kerja terhadap tingkat stress yang dialami karyawan. Alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komponen sistem kerja terhadap stress kerja yaitu *macroergonomic organizational questionnaire survey* dan diagram jalur. Pengaruh secara simultan dari kondisi organisasi, kondisi pekerjaan, lingkungan fisik, lingkungan sosial, peralatan & teknologi, dan karakteristik individual terhadap stress kerja yang dialami karyawan adalah sebesar 0.820 membuktikan bahwa pengaruh dari semua komponen sistem kerja kuat terhadap stress kerja. Pengaruh secara parsial dari komponen sistem kerja terhadap stress kerja sebesar: kondisi organisasi sebesar 0.153, kondisi pekerjaan sebesar 0.166, lingkungan fisik sebesar 0.176, lingkungan sosial sebesar 0.066, peralatan & teknologi sebesar 0.148, dan karakteristik individual sebesar 0.111. Disimpulkan secara keseluruhan komponen sistem kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja.

Kata kunci: sistem kerja, stress kerja, analisis jalur, MOQS

PENDAHULUAN

Usaha dibidang industri saat ini semakin maju dan berkembang pesat,

sehingga perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan produk yang memiliki kualitas baik agar mampu bersaing

¹risma_stak@yahoo.com

dalam pasar global. Langkah-langkah yang dapat diambil perusahaan agar tetap dapat bertahan pada saat ini yaitu dengan membuat sistem kerja yang baik. Sistem kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan dan dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan. Perlu dilakukan pendekatan-pendekatan dalam rangka mencapai tujuan tersebut, salah satu pendekatan yang dapat digunakan yaitu pendekatan ergonomi. Pendekatan ergonomi merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk menyesuaikan antara pekerja dengan lingkungan kerja. Dalam ergonomi juga biasa dikenal istilah "*Fitting the task to the man*" (sesuaikan pekerjaan dengan pekerjanya).

Ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dewasa ini, menyebabkan komponen dari sistem kerja semakin rumit. Komponen dari sistem kerja yang dimaksud yaitu mulai dari aspek organisasi, pekerjaan, lingkungan kerja, mesin & teknologi, dan karakteristik pekerjanya. Sehingga pendekatan ergonomi saja belum cukup bila digunakan sebagai alat evaluasi bagi perusahaan. Menurut para ahli, pendekatan ergonomi makro merupakan pendekatan yang tepat digunakan dalam mengevaluasi sistem kerja tersebut. Ergonomi makro merupakan suatu pendekatan yang memeriksa suatu pekerjaan & sistem kerja secara lebih luas.

PT. Industri Sandang Nusantara Unit Cilacap merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pemintalan benang dengan tujuan pemasaran meliputi Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Negara-negara di kawasan Asia seperti Malaysia, Singapura, Korea, Jepang, dll. Banyaknya permintaan dari konsumen saat ini, menuntut perusahaan untuk menghasilkan produk yang baik demi kepuasan konsumen. Dari sudut pandang pekerja, tuntutan pekerjaan dan komponen dari sistem kerja yang ada memungkinkan banyaknya masalah yang akan dihadapi dan dapat menyebabkan timbulnya rasa bosan dalam bekerja, tingginya tingkat absensi karyawan dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Dilihat dari sudut pandang ergonomi menurut Tarwaka rasa bosan terhadap peker-

jaan, tingginya tingkat absensi karyawan ($\pm 10\%$ perbulan) dan kurangnya motivasi dalam bekerja tersebut dapat dikatakan merupakan indikasi bahwa karyawan mengalami stress saat bekerja, sehingga perlu dilakukan evaluasi mengenai pengaruh dari komponen sistem kerja terhadap stress kerja yang dihadapi karyawan. Komponen dari sistem kerja disini meliputi aspek kondisi organisasi perusahaan, pekerjaan, lingkungan fisik dan sosial, alat dan teknologi yang digunakan, serta karakteristik individu pekerja. Hasil dari penilaian ini kemudian digunakan untuk memberikan masukan pihak perusahaan untuk perbaikan atau tambahan sistem kerja yang mereka gunakan selama ini.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka perumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh komponen dari sistem kerja terhadap stress kerja karyawan dengan menggunakan metode penilaian *Macroergonomic Organizational Questionnaire Survey*.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: mengetahui pengaruh komponen dari sistem kerja terhadap stress kerja baik secara parsial maupun secara simultan dan penilaian terhadap pengaruh komponen dari sistem kerja terhadap tingkat stress kerja yang dialami karyawan pada sistem kerja Manfaat yang dapat diambil adalah: memberikan masukan pihak perusahaan untuk perbaikan sistem kerja yang perusahaan gunakan selama ini.

Hendrick W, (2001) dalam Elfrida adalah orang yang pertama kali memperkenalkan cabang ilmu ergonomi makro pada tahun 1980 an. Kemunculan cabang ilmu ini disebabkan pesatnya perkembangan teknologi melebihi perkembangan organisasi. Makro ergonomi merupakan hasil dari pengembangan mikro ergonomi yang didalamnya menambahkan suatu konsep baru mengenai manajemen yang berkelanjutan dan lebih mementingkan aspek sosio-teknologi. Konsep dari ergonomi makro adalah *top-down sociotechnical* dengan sistem pendekatan terhadap sistem kerja dan aplikasi dari desain sistem kerja keseluruhan yang meliputi manusia dengan peker-

jaanya, manusia dengan alat/mesin dan manusia 2001 *Macroergonomi organizational* dengan penggunaan *software*.

Menurut Carayon *Questionnaire Survey* digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang berbagai variabel ergonomi atau variabel sistem kerja termasuk tugas, kondisi organisasi, isu-isu lingkungan, peralatan, teknologi dan karakteristik individu. Selain itu,, *Macroergonomic Organizational Questionnaire Survey* juga digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai berbagai hasil/output seperti kualitas kehidupan kerja (misalnya kepuasan kerja), stress fisik dan psikologis, kesehatan fisik dan mental, kinerja dan sikap (misalnya niat untuk meninggalkan pekerjaan itu).

Macroergonomic Organizational Questionnaire Survey dapat menjadi alat yang berguna pada beberapa tahap seperti pada tahap diagnosa, penilaian organisasi, mengevaluasi dampak dari perubahan karakteristik kunci, serta memantau opini pekerja selama implementasi hal baru. Pengembangan kuisisioner adalah hal penting yang harus dilakukan agar konsep-konsep dapat didefinisikan dengan jelas, dan untuk mencari pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur konsep-konsep yang akan digunakan. Pengembangan kuisisioner harus diberikan perhatian secara khusus. Metode yang dipakai dalam mengembangkan, menerapkan dan penyebaran kuisisioner sangat penting bagi kualitas dan penggunaan data yang akan dikumpulkan. Sebelum mengembangkan kuisisioner, penting untuk menentukan tujuan apa yang ingin dicapai dalam penggunaan kuisisioner tersebut.

METODE

Carayon (2001) telah menetapkan lima tahap untuk mengembangkan survei kuisisioner yaitu : a) *Konseptualisasi* :Menentukan konsep apa yang akan diukur dengan *Macroergonomic Organizational Questionnaire Survey* antara lain unsur-unsur sistem kerja yang akan dievaluasi dan unsur-unsur keluaran yang akan

dievaluasi, b) *Operasionalisasi* : Menentukan tujuan yang ingin dicapai dari survey dan bagaimana kesesuaian antara konsep yang digunakan dan tujuan yang ingin dicapai, c) *Sumber kuisisioner* : Menentukan jenis survey kuisisioner yang dipakai sebagai acuan untuk penelitian, d) *Pembuatan kuisisioner* : Menelaah bentuk kuisisioner, menentukan skala rating pengukuran serta item pertanyaannya, cara pengisian kuisisioner dan sebagainya, e) *Pengujian awal kuisisioner* siapa responden yang akan berpartisipasi dalam pengujian awal ini, dan menentukan tujuan dari pengujian awal (memeriksa kejelasan item pertanyaan, format dan durasi pengisian kuisisioner).

Dalam penerapan *Macroergonomic Organizational Questionnaire Survey* ada beberapa tahapan, yaitu a) *Tahapan pengumpulan informasi* : mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk pembuatan kuisisioner tentang sistem kerja dan informasi mengenai siapa responden yang akan terlibat, b) *Tahapan penetapan tujuan* : menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian serta manfaat yang akan didapatkan bagi perusahaan, c) *Tahap pelaksanaan* : menetapkan kapan survey akan dilakukan, prosedur yang akan digunakan dan metode pengumpulan data survey yang digunakan, d) *Tahap analisis dan interpretasi* : dilakukan pengolahan data dengan software statistik untuk mengolah, menganalisa dan pengambilan kesimpulan data hasil survey, kemudian menghubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai, e) *Tahap penyampaian hasil* : pembuatan laporan hasil dari penelitian yang dilakukan, f) *Tahap follow-up action* merupakan tahap akhir dari sebuah penelitian untuk membuat rencana kegiatan / aksi berikutnya, misalnya pembuatan usulan perbaikan sistem kerja atau implementasi dari hasil penelitian yang dilakukan.

Menurut Ali Muhidin S (2007), Langkah yang penting dalam rangka kegiatan pengumpulan data adalah melakukan pengujian terhadap instrumen (alat ukur) yang akan digunakan. Kegiatan pengujian instrumen penelitian

meliputi dua hal, yaitu pengujian validitas dan reabilitas. Pentingnya pengujian validitas dan reabilitas ini, berkaitan dengan proses pengukuran yang cenderung keliru. Apalagi dalam penelitian ilmu-ilmu sosial, variabel-variabel yang diteliti sifatnya lebih abstrak sehingga lebih sukar untuk dilihat dan divisualisasikan tidak seperti ilmu-ilmu eksakta. Uji reabilitas dan validitas diperlukan sebagai upaya untuk memaksimalkan kualitas alat ukur, agar kecenderungan keliru tadi dapat diminimalkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa reabilitas dan validitas adalah tempat kedudukan untuk menilai kualitas semua alat dan prosedur pengukuran.

Analisis jalur digunakan apabila secara teori yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung serangkaian variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Beberapa istilah dan definisi dalam analisis jalur: (1) dalam analisis jalur hanya menggunakan sebuah lambang variabel, yaitu X. Untuk membedakan X yang satu dengan X yang lainnya, digunakan subscript (indeks). Contoh : X₁, X₂, X₃...X_k. (2) Ada dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel yang menjadi pengaruh X (exogenous variable) dan variabel yang dipengaruhi Y (endogenous variable). (3) Lambang hubungan langsung dari exogenous ke endogenous adalah panah bermata satu, yang bersifat recursive atau arah hubungan yang tidak berbalik/satu arah. (4) Diagram jalur merupakan diagram atau gambar yang mensyaratkan hubungan terstruktur antar variabel.

Ada beberapa pendapat tentang definisi stress dari beberapa aspek keilmuan. Levi dalam Tarwaka (1991) mendefinisikan stress sebagai berikut : Dalam bahasa teknik, stress diartikan sebagai kekuatan dari bagian-bagian tubuh, Dalam bahasa biologi dan kedokteran, stress dapat diartikan sebagai proses tubuh untuk beradaptasi terhadap pengaruh luar dan perubahan lingkungan terhadap tubuh, Secara

umum, stress diartikan sebagai tekanan psikologis yang dapat menimbulkan penyakit baik fisik maupun mental

Manuaba (1998), mendefinisikan bahwa stress adalah segala rangsangan atau aksi tubuh manusia, baik berasal dari tubuh manusia sendiri yang menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit yang semuanya menjurus kepada menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan.

PEMBAHASAN

Jumlah koresponden sebanyak 70 orang dan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 15, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuisioner penelitian ini telah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

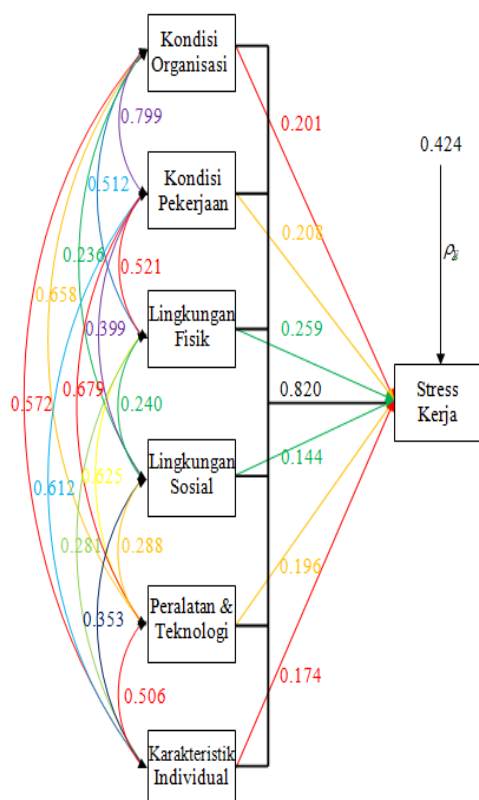
Hubungan antara kondisi komponen sistem kerja di perusahaan terhadap stress kerja yang dialami karyawan dapat digambarkan dalam diagram jalur Gambar 1. Dari gambar diagram jalur dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Ko-relasi Parsial; merupakan korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara dua buah variabel, yaitu antara sesama variabel exogenous maupun antara satu variabel exogenous dengan satu variabel endogenous.

Nilai koefisien korelasi (*r_{ij}*) yang tertera pada tabel korelasi hasil pengolahan data terlihat dalam diagram jalur diatas merupakan nilai suatu hubungan korelasional. Sedangkan batasan dari nilai sebuah koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Nilai 0.00-0.20: korelas sangat lemah
Nilai 0.2-0.40: korelasinya lemah
Nilai 0.41- 0.70: korelasinya kuat
Nilai 0.91-0.99 : korelasi kuat sekali
Nilai 1.00 : korelasinya sempurna

Hubungan korelasional yang dapat dijabarkan dalam penelitian ini yaitu seperti yang tersajikan dalam Tabel 1 Korelasi Antar Variable. Kontribusi Simultan; dari hasil output data koefisien korelasi variabel kondisi organisasi (X₁), kondisi pekerjaan (X₂), lingkungan fisik (X₃), lingkungan sosial (X₄), peralatan & teknologi (X₅),

karakteristik individual (X6) terhadap variabel stress kerja (Y) secara simultan (R) sebesar 0.905 dan hubungan yang terjadi termasuk kuat positif. Adapun keenam variabel eksogenus mampu menjelaskan hubungan yang terjadi dengan stress kerja atau disebut koefisien determinasi (D) ditunjukkan oleh R Square sebesar 0.820 atau 82.00%. Sedangkan sisanya 18.00% dijelaskan oleh variabel eksogenus lainnya.



Gambar 1 Diagram Jalur Keseluruhan

Untuk menentukan hubungan diatas signifikan atau tidak signifikan dengan melihat besarnya nilai hitung $F = 47.771$ dan nilai signifikansi 0.000 atau 0%. Nilai tabel $F = 3.130$ dan nilai alpha 5%. Jika dibandingkan antara nilai hitung $F = 47.771 >$ nilai tabel $F = 3.130$ dan nilai signifikansi 0% < dari alpha 5% berarti hubungan variabel kondisi organisasi (X1), kondisi pekerjaan (X2), lingkungan fisik (X3), lingkungan sosial (X4), peralatan & teknologi (X5), karakteristik individual (X6) terhadap

variabel stress kerja (Y) adalah signifikan.

Pengaruh Komponen Sistem Kerja Terhadap Stress Kerja; Adapun urutan ranking pengaruh komponen sistem kerja terhadap stress kerja adalah sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Fisik (X3) terhadap Stress Kerja (Y)

Nilai hitung t untuk variabel lingkungan fisik adalah sebesar 3.653. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t >$ tabel t (3.653 > 1.996) atau nilai signifikansi < alpha (0.001 < 0.05), maka H_0 ditolak, berarti lingkungan fisik berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh lingkungan fisik terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 0.176 atau 17.60%.

Pengaruh kondisi pekerjaan terhadap stress kerja dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator, diantaranya yaitu: Variabel Area kerja yang terlihat kurang rapi dan tidak beraturan, dimana peralatan kerja tidak ditempatkan sesuai pada tempatnya dan tidak memperhatikan unsur kenyamanan dan keindahan. Tingkat kebisingan dan temperatur yang relatif cukup tinggi di area kerja. Material atau benda berbahaya di area kerja seperti debu, peralatan listrik, sisa-sisa bahan produksi yang bertebaran menimbulkan perasaan khawatir dan mengganggu kesehatan karyawan. Tidak tersedianya alat pelindung diri bagi karyawan untuk menghindari karyawan dari bahaya atau kecelakaan kerja.

Adapun masukan bagi perusahaan yang dapat diberikan untuk mengurangi stress kerja karyawan berkaitan dengan lingkungan fisik adalah: menempatkan semua peralatan dan benda-benda yang digunakan sesuai pada tempatnya dengan mempertimbangkan aspek jangkauan karyawan, aspek keindahan dan aspek keamanan karyawan. Temperatur yang tinggi dapat diantisipasi dengan alat pendingin ruangan seperti kipas angin dan pembuatan ventilasi ruangan yang cukup. Sedangkan kebisingan dari mesin produksi dapat diantisipasi dengan menggunakan alat penutup telinga

(*earplug*). Perusahaan menyediakan alat pelindung diri untuk karyawan supaya menghindari bahaya atau kecelakaan kerja. Adapun alat pelindung diri yang

dibutuhkan karyawan saat bekerja antara lain masker, sarung tangan, kaca mata, topi, dan sepatu.

Tabel 1 Korelasi Antar Variabel

No	Jenis Variabel	Sig (2 Tailed)	Perbedaan	Koefisien Korelasi	Korelasi
1	Kondisi Organisasi (X ₁) dan Kondisi Pekerjaan (X ₂)	0.000	Signifikan	0.799	Sangat Kuat
2	Kondisi Pekerjaan (X ₂) dan Lingkungan Fisik (X ₃)	0.000	Signifikan	0.521	Kuat
3	Lingkungan Fisik (X ₃) dan Lingkungan Sosial (X ₄)	0.045	Signifikan	0.240	Lemah
4	Lingkungan Sosial (X ₄) dan Peralatan & Teknologi (X ₅)	0.016	Signifikan	0.288	Lemah
5	Peralatan & Teknologi (X ₅) dan Karakteristik Individual (X ₆)	0.000	Signifikan	0.506	Kuat
6	Kondisi Organisasi (X ₁) dan Lingkungan Fisik (X ₃)	0.000	Signifikan	0.512	Kuat
7	Kondisi Pekerjaan (X ₂) dan Lingkungan Sosial (X ₄)	0.001	Signifikan	0.398	Lemah
8	Lingkungan Fisik (X ₃) dan Peralatan & Teknologi (X ₅)	0.000	Signifikan	0.625	Kuat
9	Lingkungan Sosial (X ₄) dan Karakteristik Individual (X ₆)	0.003	Signifikan	0.354	Lemah
10	Kondisi Organisasi (X ₁) dan Lingkungan Sosial (X ₄)	0.049	Signifikan	0.236	Lemah
11	Kondisi Pekerjaan (X ₂) dan Peralatan & Teknologi (X ₅)	0.000	Signifikan	0.679	Kuat
12	Lingkungan Fisik (X ₃) dan Karakteristik Individual (X ₆)	0.018	Signifikan	0.281	Lemah
13	Kondisi Organisasi (X ₁) dan Peralatan & Teknologi (X ₅)	0.000	Signifikan	0.658	Kuat
14	Kondisi Pekerjaan (X ₂) dan Karakteristik Individual (X ₆)	0.000	Signifikan	0.612	Kuat
15	Kondisi Organisasi (X ₁) dan Karakteristik Individual (X ₆)	0.000	Signifikan	0.572	Kuat

Pengaruh Kondisi Pekerjaan (X₂) terhadap Stress Kerja (Y)
 Nilai hitung t untuk variabel kondisi pekerjaan adalah sebesar 2.031. Sedangkan nilai tabel t untuk n = 70 adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung t > tabel t (2.031 > 1.996) atau nilai signifikansi < alpha (0.047 < 0.05), maka H₀ ditolak, berarti kondisi pekerjaan berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh kondisi pekerjaan terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 0.166 atau 16.60%. Pengaruh kondisi pekerjaan terhadap stress kerja dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator, diantaranya yaitu metode kerja

yang digunakan kurang baku sehingga menyebabkan karyawan sering kesulitan saat melakukan pekerjaannya. Pembagian kerja yang kurang merata antara departemen yang satu dengan yang lainnya. Kurangnya kegiatan ekstra bagi karyawan sehingga karyawan merasa bosan dengan kegiatan yang bersifat rutinitas dan beban kerja yang berlebihan. Adapun masukan bagi perusahaan yang dapat diberikan untuk mengurangi stress kerja karyawan berkaitan dengan kondisi pekerjaan adalah membakukan metode kerja (dibuat secara tertulis) agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Memeriksa kembali setiap departemen agar dapat

diketahui departemen mana saja yang pembagian kerjanya berlebihan kemudian perusahaan menambahkan sejumlah karyawan pada departemen tersebut. Memberikan kegiatan ekstra bagi karyawan minimal seminggu sekali. Mengurangi tingkat beban kerja karyawan

Pengaruh Kondisi Organisasi (X1) terhadap Stress Kerja (Y)

Nilai hitung t untuk variabel kondisi organisasi adalah sebesar 2.110. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t >$ tabel t ($2.110 > 1.996$) atau nilai signifikansi $<$ alpha ($0.039 < 0.05$), maka H_0 ditolak, berarti kondisi organisasi berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh kondisi organisasi terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 0.153 atau 15.30%.

Pengaruh kondisi organisasi terhadap stress kerja dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator, diantaranya yaitu tipe kepemimpinan yang terkadang bersifat stressfull (selalu memberikan tekanan kepada karyawan). Pihak manajemen (pimpinan) kurang bisa memberikan perhatian dan pengawasan terhadap karyawan. Dalam membuat kebijakan, manajemen hanya akan mementingkan efisiensi perusahaan tanpa melihat faktor manusiawi. Tidak ada penghargaan dari pimpinan kepada karyawan dalam bentuk apapun. Sering terjadi perbedaan pendapat antar karyawan. Keputusan yang diambil pimpinan terkadang tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan kurang baik, dan intensitasnya rendah hal ini bisa saja diakibatkan karena letak pabrik yang berjauhan dengan kantor pusat.

Adapun masukan bagi perusahaan yang dapat diberikan untuk mengurangi stress kerja karyawan berkaitan dengan kondisi organisasi adalah dalam merumuskan standar dan membuat strategi, sebaiknya perusahaan mengatur muatan kerja supaya sesuai dengan kemampuan sumber daya yang tersedia.. Bagi pihak manajemen (pimpinan) agar lebih memperhatikan dan meningkatkan pengawasan terhadap

karyawan pada saat bekerja. Memperjelas peran dan tanggung jawab setiap karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih peran dan tanggung jawab dan agar tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Hal ini dapat dilakukan secara formal dan non formal. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam hal pengambilan keputusan agar karyawan menjadi bertanggung jawab karena telah ikut dalam pengambilan keputusan. Sehingga dengan karyawan merasa bertanggung jawab akan menimbulkan jiwa positif, dan dengan jiwa yang positif akan menghindarkan karyawan dari stress..

Pengaruh Peralatan & Teknologi (X5) terhadap Stress Kerja (Y). Nilai hitung t untuk variabel peralatan dan teknologi adalah sebesar 2.342. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t >$ tabel t ($2.342 > 1.996$) atau nilai signifikansi $<$ alpha ($0.022 < 0.05$), maka H_0 ditolak, berarti peralatan & teknologi berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh peralatan & teknologi terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 0.148 atau 14.80%.

Pengaruh peralatan & teknologi terhadap stress kerja dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator, diantaranya yaitu: Peralatan yang digunakan saat ini kondisinya kurang memadai seperti alat penyedot debu dan kompresor yang jumlahnya minim, dan alat-alat produksi lainnya. Selain itu mesin-mesin yang berusia sudah tua sehingga sering mengalami gangguan saat digunakan. Ketika terjadi gangguan pada mesin karyawan kesulitan dalam memperbaikinya

Adapun masukan bagi perusahaan yang dapat diberikan untuk mengurangi stress kerja karyawan berkaitan dengan peralatan & teknologi adalah: menambah jumlah peralatan yang ada sesuai dengan kebutuhan dan mengganti peralatan yang kondisinya sudah tidak baik. Mengganti mesin-mesin produksi yang sudah berusia tua secara berkala dengan mesin-mesin produksi keluaran terbaru. Memberikan pelatihan kepada semua karyawan mengenai

bagaimana cara memperbaiki mesin yang mengalami gangguan sesuai dengan mesin masing-masing departemen.

Pengaruh karakteristik individual (X6) terhadap Stress Kerja (Y). Nilai hitung t untuk variabel karakteristik individual adalah sebesar 2.440. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t >$ tabel t ($2.440 > 1.996$) atau nilai signifikansi $<$ α ($0.018 < 0.05$), maka H_0 ditolak, berarti karakteristik individual berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh karakteristik individual terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 0.111 atau 11.10%. Pengaruh karakteristik individual terhadap stress kerja dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator, diantaranya yaitu pekerjaan yang selama ini dijalani tidak memberikan rasa bangga bagi karyawan. Kurangnya motivasi untuk dapat memberikan yang terbaik saat bekerja serta ada sifat atau karakter dari rekan kerja yang kurang disukai.

Adapun masukan bagi perusahaan yang dapat diberikan untuk mengurangi stress kerja karyawan berkaitan dengan karakteristik individual adalah mempromosikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi memuaskan dalam bekerja dan memberikan motivasi kepada karyawan secara rutin agar karyawan tetap semangat dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan sosial (X4) terhadap Stress Kerja (Y). Nilai hitung t untuk variabel lingkungan sosial adalah sebesar 2.387. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t >$ tabel t ($2.387 > 1.996$) atau nilai signifikansi $<$ α ($0.020 < 0.05$), maka H_0 ditolak, berarti lingkungan sosial berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh lingkungan sosial terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 0.066 atau 6.60%.

Pengaruh lingkungan sosial terhadap stress kerja dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator, diantaranya yaitu keluarga kurang memperhatikan setiap permasalahan kerja yang dihadapi

dan rekan kerja kurang memperhatikan setiap permasalahan kerja yang dihadapi.

Adapun masukan bagi perusahaan yang dapat diberikan untuk mengurangi stress kerja karyawan berkaitan dengan lingkungan sosial adalah mengundang pihak keluarga karyawan secara berkala guna membicarakan setiap permasalahan yang dihadapi karyawan dan memberikan ruang bagi karyawan agar dapat berkumpul dan bercerita mengenai permasalahan yang dihadapi karyawan.

KESIMPULAN

Korelasi parsial antar variabel eksogenus secara keseluruhan mempunyai hubungan yang signifikan dengan dengan tingkat hubungan bervariasi (ada yang lemah dan ada yang kuat) dan secara keseluruhan hubungan tersebut searah karena bernilai positif.

Pengaruh Kondisi Organisasi (X1) terhadap Stress Kerja (Y). Nilai hitung t untuk variabel kondisi organisasi adalah sebesar 2.110. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t >$ tabel t ($2.110 > 1.996$) atau nilai signifikansi $<$ α ($0.039 < 0.05$), maka H_0 ditolak, berarti kondisi organisasi berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh kondisi organisasi terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 15.30%.

Pengaruh Kondisi Pekerjaan (X2) terhadap Stress Kerja (Y). Nilai hitung t untuk variabel kondisi pekerjaan adalah sebesar 2.031. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t >$ tabel t ($2.031 > 1.996$) atau nilai signifikansi $<$ α ($0.047 < 0.05$), maka H_0 ditolak, berarti kondisi pekerjaan berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh kondisi pekerjaan terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 16.60%.

Pengaruh Lingkungan Fisik (X3) terhadap Stress Kerja (Y). Nilai hitung t untuk variabel lingkungan fisik adalah sebesar 3.653. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t >$ tabel t ($3.653 >$

1.996) atau nilai signifikansi $< \alpha$ ($0.001 < 0.05$), maka H_0 ditolak, berarti lingkungan fisik berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh lingkungan fisik terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 17.60%.

Pengaruh Lingkungan sosial (X4) terhadap Stress Kerja (Y). Nilai hitung t untuk variabel lingkungan sosial adalah sebesar 2.387. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t > \text{tabel } t$ ($2.387 > 1.996$) atau nilai signifikansi $< \alpha$ ($0.020 < 0.05$), maka H_0 ditolak, berarti lingkungan sosial berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh lingkungan sosial terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 6.60%.

Pengaruh Peralatan & Teknologi (X5) terhadap Stress Kerja (Y). Nilai hitung t untuk variabel peralatan dan teknologi adalah sebesar 2.342. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t > \text{tabel } t$ ($2.342 > 1.996$) atau nilai signifikansi $< \alpha$ ($0.022 < 0.05$), maka H_0 ditolak, berarti peralatan & teknologi berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh peralatan & teknologi terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 14.80%.

Pengaruh karakteristik individual (X6) terhadap Stress Kerja (Y). Nilai hitung t untuk variabel karakteristik individual adalah sebesar 2.440. Sedangkan nilai tabel t untuk $n = 70$ adalah sebesar 1.996, karena nilai hitung $t > \text{tabel } t$ ($2.440 > 1.996$) atau nilai signifikansi $< \alpha$ ($0.018 < 0.05$), maka H_0 ditolak, berarti karakteristik individual berpengaruh terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh karakteristik individual terhadap stress kerja secara keseluruhan sebesar 11.10%.

Hubungan kondisi organisasi (X1), kondisi pekerjaan (X2), lingkungan fisik (X3), lingkungan sosial (X4), peralatan & teknologi (X5), karakteristik individual (X6) terhadap stress kerja (Y) secara simultan (R) sebesar 0.905 dan hubungan yang terjadi termasuk kuat positif. Adapun keenam variabel eksogenus tersebut mampu menjelaskan hubungan yang terjadi dengan stress kerja atau disebut koefisien determinasi

(D) ditunjukkan oleh R Square sebesar 0.820 atau 82.00%. Sedangkan sisanya 18.00% dijelaskan oleh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhidin S, Abdurahman M, 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia
- Carayon P & Hoonaker P, 2001, *Macroergonomic Organizational Questionnaire Survey(MOQS) : Handbook of Human Factors and Ergonomics Methods*. University of Wisconsin
- Elfrida, 2009. *Penilaian Dan Perbaikan Sistem Kerja Dengan Macroergonomic Organizational Questionnaire Survey (MOQS)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara (Tidak Dipublikasikan)
- Hendrick, W, 2001. *Macroergonomics: An Introduction To Work System Design*. Santa Monica – USA : HFES Publisher
- Levi, L, 1991. *Stress Dalam: Parmeggiani, L. Edt. Encyclopedia of Occupational Health and Safety*. Genewa : ILO
- Manuaba, 1998. *Stress and Strain. Dalam Bunga Rampai Ergonomi Vol I. Program Studi Ergonomi-Fisiologi Kerja*. Universitas Udayana : Denpasar
- Munandar, AS., 2001. *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Tarwaka, Solichul HB, dan Lilik S, 2004 *Ergonomi: Untuk K3 Dan Produktivitas*.

