

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan bahkan bisa dikatakan dapat menjadi tulang rusuk sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat bekerja secara produktif. Akan tetapi memang banyak sekali masalah yang dihadapi oleh Sumber Daya Manusia itu sendiri, salah satu adalah mengalami stres kerja.

Menurut Seyle, 1976, dalam Munandar, 2006:371, stres adalah keadaan didalam karakteristik makhluk hidup dengan sindrom adaptasi umum. Dengan kata lain, respon non spesifik dari tubuh terhadap permintaan yang dibuat untuk itu. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal, atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak hanya datang dari satu macam pembangkit stres, tetapi datang dari berbagai macam pembangkit stres, dan sebaian besar dari waktu manusia bekerja karena lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada kesehatan pekerja (Ferdy, 2010 dalam Lutfiyah 2011:4).

Menurut Nunuk Ardiyani, (1996:363), dampak stress kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan potensial berbahaya.

Dari observasi atau survey yang dilakukan peneliti kepada saudara Wiwin Witdyanningsih selaku salah satu karyawan pada Alfamidi Cabang Tidar mendapatkan beberapa hasil yang menyatakan bahwa pada Alfamidi sendiri

muncul beberapa gejala pada karyawan yang menunjukkan adanya stres kerja dan hampir semua stres kerja yang dialami berdampak negative baik bagi karyawan maupun perusahaan, alasannya adalah jika karyawan mengalami stres kerja maka tingkat konsentrasi karyawan akan berkurang atau menurun dan dengan demikian secara otomatis perusahaan juga akan mengalami kerugian dikarenakan seringnya keteledoran yang dialami karyawan karena diakibatkan stres kerja. Dari hasil observasi itu menambah rasa penasaran peneliti untuk meneliti lebih lanjut akan stres kerja yang memang sudah menjadi tujuan awal peneliti. Selain itu menurut Dyah retno safitri selaku karyawan bagian kasir lainnya mengatakan bahwasannya stres kerja dengan kasir sulit dipisahkan satu sama lain karena banyak sebab, mulai dari beban kerja dan juga masalah-masalah lain yang terlalu banyak yang berdampak adanya stres kerja.

Bertumpu pada pembahasan diatas penulis tertarik menyusun tugas akhir (Skripsi) yang berjudul “ANALISIS STRES KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PADA KARYAWAN ALFAMIDI CABANG TIDAR KOTA MALANG”

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Handoko (2008: 200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Pada umumnya orang menganggap bahwa stres

merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Selye, 1976 (dalam Munandar, 2008: 374).

Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Quick (dikutip oleh Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, 2003:308) mengatakan ada dua jenis stres kerja yaitu Eustress dan Distress. Eustress adalah stres yang bersifat positif sedangkan Distress merupakan stres kerja yang bersifat negatif.

Dampak Stres Kerja

Adapun dampak dari stres kerja yaitu:

- a. Dampak Subjektif (*subjective effect*)
- b. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)
- c. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)
- d. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)
- e. Dampak Kesehatan (*Health effect*)
- f. Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

- a. Tuntutan fisik
- b. Tuntutan Tugas
- c. Peran Individu Dalam Organisasi
- d. Pengembangan Karir
- e. Hubungan dalam Pekerjaan
- f. Struktur dan Iklim Organisasi

g. Faktor Lingkungan

h. Faktor Individu

Strategi Manajemen Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001: 45-47) :

a. Strategi Penanganan individual

b. Strategi Penanganan Organisasional

c. Strategi Dukungan Sosial

Stres kerja menurut pandangan Islam

Sebagai mana sudah di jelaskan pada Firman Allah sebagai berikut:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ۝١٥٥ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُّصِيبَةٌ قَالُوا
سَلَامٌ ۗ إِنَّ لِلَّهِ أَنَا إِلَٰهَهُ رَاجِعُونَ ۝١٥٦ أُولَٰئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ
وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ ۝١٥٧

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar, (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan, "Inna lillahi wa inna ilaihi raji'un." Mereka itulah yang mendapatkan keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Rabbnya, dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk". (al Baqarah/2:155-157)

Menurut Syahid Athar (2011:300), Ada beberapa cara mengatasi stres menurut pandangan Islam yaitu :

1. Memperbanyak dzikir (mengingat Allah):

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ
الْقُلُوبُ ۝٢٨

“(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenang.”(Ar-ra’ad/13:28).

2. Meperbanyak sholat dan do’a mereka:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اُسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلٰوةِ ۚ إِنَّ اللّٰهَ مَعَ الصّٰبِرِيْنَ



“Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan (mengerjakan) shalat, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”. (al Baqarah/2:153).

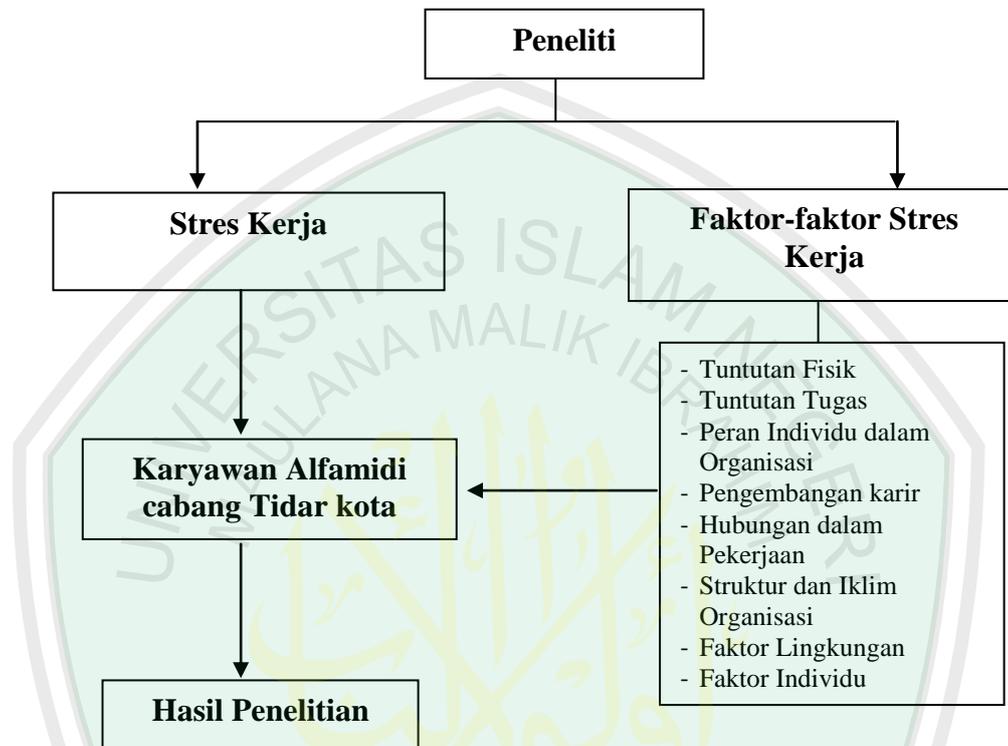
Selain di atas kita juga diminta untuk terus berjuang untuk terus mengupgrade diri kita sendiri.

لَهُمْ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِمْ يُحْفَظُونَهُمْ ۗ مِنْ أَمْرِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ ۗ وَاِذَا اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُوْنِهِ مِنْ وَّالٍ ۗ

"Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." (QS. 13:11).

Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka berfikir



Peneliti menentukan alur sebagai berikut: yang pertama akan diawali oleh peneliti sendiri yang akan meneliti tentang stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja merupakan variabel X yang terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut: Tuntutan Fisik yang nantinya akan disimbolkan dengan X1, Tuntutan Tugas dengan X2, Peran Individu dalam Organisasi dengan X3, Pengembangan karir dengan X4, Hubungan dalam Pekerjaan dengan X5, Struktur dan Iklim Organisasi dengan X6, Faktor Lingkungan dengan X7, dan Faktor Individu akan disimbolkan dengan X8. Kemudian penelitian akan dilakukan pada karyawan Alfamidi cabang tidar kota Malang dan yang yang terakhir adalah menentukan hasil dari penelitian.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan pada Alfamidi Cabang Tidar, yang beralamatkan di Jalan Raya Tidar Selatan No. 31, Kelurahan Karangbesuki, Kecamatan Sukun, Malang, Kode pos. 65146

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini mengkuantifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. Sedangkan jenis penelitian ini adalah korelasional prediktif, karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur kekuatan antar variabel penelitian sehingga dapat diketahui seberapa besar faktor-faktor tersebut di atas secara prediktif. (Sugiyono 2004:214)

Populasi dan Sample

dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah populasi seluruh pegawai Alfamidi Cabang Tidar yang berjumlah 30 orang, dengan demikian penelitian ini termasuk kategori penelitian sensus atau sample jenuh.

Menurut Sugiyono (2010:217) Teknik Sampling Jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dari penelitian ini adalah Observasi, Dokumentasi dan Kuisioner. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Faktor. Teknik analisis faktor adalah serangkaian prosedur yang digunakan untuk mengurangi dan meringkas data tanpa kehilangan informasi yang penting (Malhotra, 1998:183).

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{im}F_m + V_iU_i$$

Keterangan :

X_i = Variabel Ke I yang distandarisasi

A_{ij} = koefisien regresi berganda yang distandarisasi dari variabel (i) ada *common factor j*

F = *Common factor*

U_i = Unique factor variabel (i)

V_i = Faktor unik variabel (i)

m = Jumlah common

Faktor-faktor umum (F) dapat dinyatakan sebagai kombinasi linear dari variabel-variabel yang dapat diamati dengan formasi sebagai berikut :

$$F_i = W_1X_1 + W_2X_2 + \dots + W_kX_k$$

Keterangan :

F = Estimasi factor ke i

W_i = Bobot/ koefisien nilai faktor ke i

K = Jumlah variable

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

Alfamidi adalah swalayan yang memiliki banyak sekali cabang diseluruh indonesia, Alfamidi sendiri adalah salah satu swalayan yang dimiliki oleh PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. Sejarah dari perusahaan ini adalah bermula didirikan pada bulan Juni 2007 oleh keluarga Djoko Susanto yang telah berkecimpung dalam industri ritel sejak tahun 1960-an. Perseroan didirikan

dengan nama PT Midimart Utama, dengan gerai pertama “Alfamidi” di Jl. Garuda, Jakarta Pusat. Konsep Alfamidi dikembangkan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan dan belanja ke toko yang terdekat. Karakteristik Responden

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya melalui proses ekstraksi dihasilkan 5 faktor yang mempunyai *eigen value* diatas 1 yang kemudian dimasukkan dalam model. Dan faktor yang paling dipertimbangkan adalah Faktor I : Tuntutan fisik dan iklim organisasi dengan *eigen value* sebesar 5.053 dan prosentase varian sebesar 21.054%. dan Faktor yang menduduki peringkat terakhir adalah Faktor V : Tuntutan tugas dan keamanan pekerjaan, dengan *eigen value* sebesar 3.011 dan prosentase varian sebesar 12.545%. Terdiri dari kerja shift, ketidakamanan pekerjaan, dan ketaksaan peran.

Pembahasan

Faktor I (Tuntutan fisik dan iklim organisasi) terdiri dari bising, getaran, paparan, hygiene, beban kerja berlebihan, kebudayaan, dan keterlibatan karyawan.

Faktor II (Faktor Lingkungan dan hubungan dengan pekerjaan) terdiri dari teknologi, politik, kepercayaan rendah, ambisius peran yang tinggi, ekonomi, dan beban kerja sedikit.

Faktor III (Faktor individu dan komunikasi) terdiri dari hubungan keluarga kurang baik, karakteristik pribadi, dan komunikasi kurang baik.

Faktor IV (Peran individu dan Pengembangan karir) terdiri dari konflik peran, kebiasaan, promosi kurang, dan promosi lebih.

Faktor V : Tuntutan tugas dan keamanan pekerjaan terdiri kerja shift, ketidakamanan pekerjaan, dan ketaksaan peran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Stres kerja pada karyawan Alfamidi cabang Tidar kota Malang sering terjadi dan pernah dialami oleh hampir semua responden, hal ini dibuktikan dengan hasil observasi dan analisa yang dilakukan oleh peneliti.

Kemudian faktor-faktor stres kerja yang sangat perlu dipertimbangkan pada karyawan Alfamidi cabang Tidar Kota Malang adalah faktor I (Tuntutan fisik dan iklim organisasi) dengan eigen value sebesar 5.053 dan prosentase varian sebesar 21.054%.

Saran

Diharapkan pihak Alfamidi dapat lebih menitikberatkan terhadap faktor tersebut. Meskipun tidak menutup kemungkinan dengan dibarengi faktor yang lain juga harus ditingkatkan.

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pada karyawan alfamidi cabang Tidar Kota Malang dan diharapkan pula peneliti selanjutnya juga dapat memberikan pembandingan dengan Minimarket yang lain atau menambah variabel yang lain.