

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. 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. Alfamidi dikembangkan sebagai konsep “supermarket mini” yang menempati luas area penjualan dari 200 - 400 meter persegi; dimana sekitar 20% luasnya digunakan untuk memajang produk fresh-food (buah, sayur dan makanan beku). Bauran produk yang dijual di Alfamidi mencapai 7.000 SKU dan dilengkapi dengan produk-produk fresh-food, seperti: buah, sayur mayur, dan daging olahan/makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat serta tidak dijumpai di gerai minimarket-minimarket yang sudah ada.

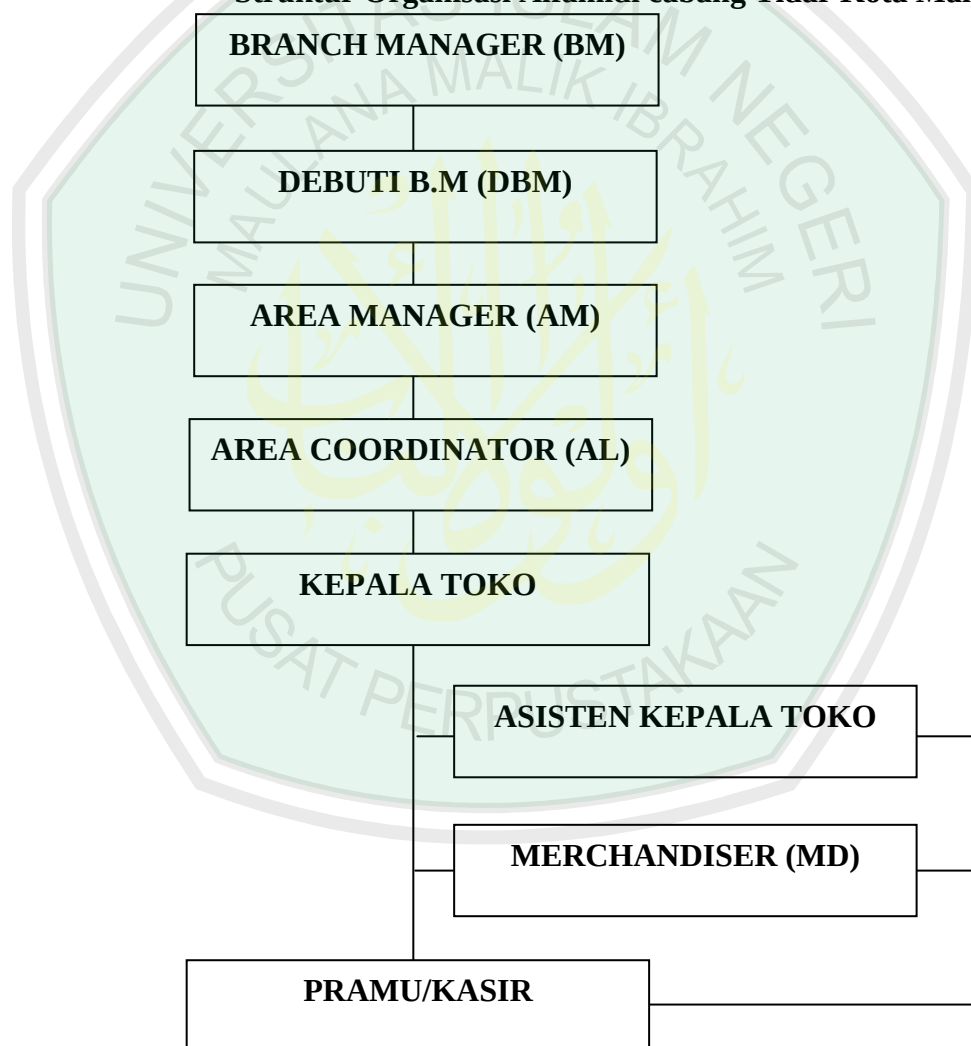
Alfamidi dengan tagline “Belanja Puas Harga Hemat” diposisikan untuk dapat memberikan pelayanan dan pengalaman belanja pelanggan agar terpenuhi kebutuhannya dan dengan harga yang hemat. Alfamidi sebagai “gerai komunitas”, berlokasi di wilayah pemukiman agar dapat melayani dengan cepat dan mudah dijangkau masyarakat dari rumah. Sebagai gerai komunitas, Alfamidi juga mengajak masyarakat sekitar gerai untuk dapat berusaha/berdagang dengan menempati area depan samping gerai. Pada akhir tahun 2007, Perseroan memiliki 3 gerai Alfamidi di Jabodetabek dan 1 Distribution Center (DC) di Serpong. Dalam perkembangannya pada bulan April 2008 nama Perseroan berubah menjadi PT Midi Utama Indonesia.

Pada akhir tahun 2008, Perseroan telah berhasil mengoperasikan Distribution Center (DC) di Surabaya dan mengoperasikan 60 gerai Alfamidi di Jabodetabek dan Surabaya. Pada tahun 2009, Perseroan mengembangkan konsep “convenience store” dengan nama “Alfaexpress” dengan tagline “Cepat dan Nyaman”; dimana konsepnya adalah mengutamakan kecepatan dan kenyamanan berbelanja pelanggan dalam memilih produk dan menyelesaikan transaksi pembayaran.

Pada akhir tahun 2009, Perseroan telah mempunyai 2 Distribution Center (DC) dan mengoperasikan 121 gerai Alfamidi dan 35 gerai Alfaexpress. Pada tahun 2010 Perseroan mengoperasikan DC Bekasi, sehingga pada akhir tahun 2010 Perseroan telah mempunyai 3

Distribution Center (DC), mengoperasikan 248 gerai Alfamidi dan 161 gerai Alfaexpress. Tahun 2010 juga merupakan tonggak penting bagi Perseroan dimana, pada tanggal 30 November 2010, Perseroan telah mencatatkan seluruh saham Perseroan pada Bursa Efek Indonesia dengan kode MIDI.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Alfamidi cabang Tidar Kota Malang



Sumber : Dokumentasi Peneliti, 2014

2. Visi dan Misi Perusahaan

VISI

“Menjadi jaringan ritel yang menyatu dengan masyarakat, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik”

MISI

- Memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- Menegakkan tingkah laku/ etika bisnis yang tertinggi
- Menumbuh-kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha
- Membangun organisasi yang terpercaya, tersehat, terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

4.1.2 Karakteristik Responden

1. Distribusi Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah responden sebesar 30 orang sebagai sampel diperoleh deskripsi mengenai karakteristik responden.

a. Usia Responden

Dilihat dari usia responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18	2	6.6 %
19	2	6.6 %
20	9	30 %

21	2	6.6 %
22	10	33.3 %
23	3	10 %
24	2	6.6 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan usia responden diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden sebagian besar usianya antara 22 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 33.3 %, kemudian usia 20 tahun sebanyak 9 Responden atau 30 %, 23 tahun berjumlah 2 responden atau 6.6 %. Jadi dari semua responden diatas yang paling dominan adalah usia 22 tahun.

b. Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	20	66.6 %
Wanita	10	33.3 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data primer diolah

Dari Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin diatas dapat diketahui untuk laki-laki berjumlah 20 orang atau 66.6 % dan untuk wanita berjumlah 10 orang atau 33.3 % jadi responden terbanyak adalah dari responden laki-laki.

c. Jabatan

Dilihat dari jabatan responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Kepala Toko	1	3.33%
Staf/MD	10	33.3 %
Pramuniaga/Kasir	19	63.3 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwasannya jumlah yang paling dominan pada Alfamidi cabang Tidar kota malang adalah jumlah responden yang memiliki jabatan sebagai pramuniaga/kasir yang berjumlah 19 responden atau 63.3 %.

4.1.3 Gambaran Variabel Yang Diteliti

1. Distribusi Frekuensi Variabel Tuntutan fisik(X1)

Dalam variabel Tuntutan fisik terdapat empat indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Tuntutan fisik(X1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	
X1.1	3	10.00	16	53.33	8	26.67	3	10.00	0	0.00	30	100	3.63
X1.2	8	26.67	18	60.00	3	10.00	1	3.33	0	0.00	30	100	4.10
X1.3	7	23.33	15	50.00	6	20.00	2	6.67	0	0.00	30	100	3.90
X1.4	4	13.33	18	60.00	3	10.00	5	16.67	0	0.00	30	100	3.70
Mean													3.83

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.4 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 3 responden atau 10,0% yang menyatakan sangat setuju tentang Bising dapat membuat saya mengalami stres kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 26,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 10,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk indikator kedua yaitu Paparan (Lelah, sakit kepala atau tidak bisa konsentrasi) bisa mengakibatkan saya mengalami stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 26,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 10,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk indikator ketiga getaran atau gerakan disekitar dapat menyebabkan saya mengalami stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 23,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden atau 50,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk indikator keempat yaitu mengalami stres kerja jika lingkungan kerja saya kotor dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 13,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 10,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 16,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Tuntutan tugas(X2)

Dalam variabel Tuntutan tugas terdapat tiga indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Tuntutan tugas(X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%	
X2.1	1	3.33	25	83.33	0	0.00	3	10.00	1	3.33	30	100	3.73
X2.2	2	6.67	23	76.67	2	6.67	1	3.33	2	6.67	30	100	3.73
X2.3	2	6.67	24	80.00	2	6.67	0	0.00	2	6.67	30	100	3.80
Mean													3.76

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.5 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Ragu – ragu

2. : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 1 responden atau 3,33% yang menyatakan sangat setuju tentang Kerja Shift akan menyebabkan saya mengalami stres kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 83,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 10,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%.

Untuk indikator kedua yaitu mengalami stres kerja jika beban kerja yang diberikan berlebihan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 76,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%.

Untuk indikator ketiga mengalami stres kerja jika beban kerja yang diberikan terlalu sedikit dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 80,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Peran individu dalam organisasi(X3)

Dalam variabel peran individu dalam organisasi terdapat dua indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Peran individu dalam organisasi(X3)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	
X3.1	2	6.67	18	60.00	6	20.00	3	10.00	1	3.33	30	100	3.57
X3.2	10	33.33	18	60.00	1	3.33	1	3.33	0	0.00	30	100	4.23
Mean													3.90

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.6 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2 : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 2 responden atau 6,67% yang menyatakan sangat setuju tentang Pekerjaan yang tidak sesuai dengan peran saya dalam perusahaan menyebabkan saya mengalami stres kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden

atau 10,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%.

Untuk indikator kedua yaitu Kurangnya informasi tentang tugas yang diberikan dapat menyebabkan saya mengalami stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan karir (X4)

Dalam variabel Pengembangan karir terdapat tiga indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan karir (X4)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%	
X4.1	6	20.00	21	70.00	1	3.33	2	6.67	0	0.00	30	100	4.03
X4.2	2	6.67	21	70.00	5	16.67	2	6.67	0	0.00	30	100	3.77
X4.3	7	23.33	21	70.00	0	0.00	2	6.67	0	0.00	30	100	4.10
Mean													3.97

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.7 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Ragu – ragu

2. : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 6 responden atau 20,0% yang menyatakan sangat setuju tentang Kera mengalami stres kerja pada saat kenaikan jabatan yang terlalu dini, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Untuk indikator kedua yaitu mengalami stres kerja pada saat kenaikan jabatan yang terlalu lambat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk indikator ketiga Ketidak amanan pekerjaan atau ancaman kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan saya mengalami stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 23,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

5. Distribusi Frekuensi Variabel Hubungan dalam pekerjaan(X5)

Dalam variabel Hubungan dalam pekerjaan terdapat tiga indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Hubungan dalam pekerjaan(X5)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
X5.1	7	23.33	21	70.00	0	0.00	2	6.67	0	0.00	30	100	4.10
X5.2	6	20.00	22	73.33	0	0.00	1	3.33	1	3.33	30	100	4.03
X5.3	2	6.67	20	66.67	6	20.00	1	3.33	1	3.33	30	100	3.70
Mean													3.94

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.8 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2 : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 7 responden atau 23,33% yang menyatakan sangat setuju tentang mengalami stres kerja jika terdapat rasa tidak saling percaya antara satu kelompok kerja dalam lingkungan kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk indikator kedua yaitu Rekan yang terlalu ambisius dapat menyebabkan stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 73,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%.

Untuk indikator ketiga Komunikasi yang kurang baik antara sesama karyawan atau kelompok kerja menyebabkan saya mengalami stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%.

6. Distribusi Frekuensi Variabel Struktur dan iklim organisasi(X6)

Dalam variabel Struktur dan iklim organisasi terdapat tiga indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Struktur dan iklim organisasi(X6)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	

X6.1	1	3.33	24	80.00	4	13.33	1	3.33	0	0.00	30	100	3.83
X6.2	2	6.67	26	86.67	1	3.33	1	3.33	0	0.00	30	100	3.97
X6.3	2	6.67	22	73.33	5	16.67	1	3.33	0	0.00	30	100	3.83
Mean													3.88

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.9 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 1 responden atau 3,33% yang menyatakan sangat setuju tentang dilibatkan dalam semua kegiatan toko saya akan mengalami stres kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 80,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 13,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk indikator kedua yaitu Budaya kerja dalam tempat kerja menyebabkan saya mengalami stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 86,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk indikator ketiga Kebiasaan yang dilakukan di tempat kerja menyebabkan saya mengalami stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 73,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

7. Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Lingkungan (X7)

Dalam variabel faktor lingkungan terdapat tiga indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Lingkungan(X7)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
X7.1	2	6.67	23	76.67	5	16.67	0	0.00	0	0.00	30	100	3.90
X7.2	2	6.67	16	53.33	11	36.67	1	3.33	0	0.00	30	100	3.63
X7.3	2	6.67	20	66.67	7	23.33	1	3.33	0	0.00	30	100	3.77
Mean													3.77

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.10 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Ragu – ragu

2. : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 2 responden atau 6,67% yang menyatakan sangat setuju tentang Keadaan ekonomi yang selalu berubah menyebabkan saya mengalami stres kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 76,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk indikator kedua yaitu Keadaan politik saat ini dapat menyebabkan saya mengalami stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 53,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 36,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk indikator ketiga Terus meningkatnya teknologi atau semakin canggihnya teknologi dapat menimbulkan stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 23,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

8. Distribusi Frekuensi Variabel Struktur dan Faktor individu (X8)

Dalam variabel faktor individu terdapat tiga indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Faktor individu (X8)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
X8.1	8	26.67	20	66.67	1	3.33	0	0.00	1	3.33	30	100	4.13
X8.2	7	23.33	21	70.00	1	3.33	0	0.00	1	3.33	30	100	4.10
X8.3	7	23.33	21	70.00	0	0.00	0	0.00	2	6.67	30	100	4.03
Mean													4.09

Sumber : data primer diolah

Dari Tabel 4.11 diatas, arti angka (skor) 5,4,3,2, dan 1 adalah sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Ragu – ragu
- 2. : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat 26 responden atau 66,67% yang menyatakan sangat setuju tentang Saat terjadi permasalahan dalam keluarga menyebabkan saya mengalami stres kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%.

Untuk indikator kedua yaitu saat keuangan saya menurun saya mengalami stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 23,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 3,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,33%.

Untuk indikator ketiga termasuk orang yang mudah mengalami stres kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 23,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,67%.

4.1.4 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen, Suharsimi Arikunto (2010). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

$H_1 : r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 13.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel

Item	Koefisien Korelasi	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.811	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.859	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.941	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.828	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.859	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.947	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.900	0.000	0.3	Valid
X3.1	0.917	0.000	0.3	Valid
X3.2	0.849	0.000	0.3	Valid
X4.1	0.953	0.000	0.3	Valid
X4.2	0.882	0.000	0.3	Valid
X4.3	0.891	0.000	0.3	Valid
X5.1	0.958	0.000	0.3	Valid
X5.2	0.973	0.000	0.3	Valid
X5.3	0.918	0.000	0.3	Valid
X6.1	0.842	0.000	0.3	Valid
X6.2	0.885	0.000	0.3	Valid
X6.3	0.880	0.000	0.3	Valid
X7.1	0.779	0.000	0.3	Valid
X7.2	0.904	0.000	0.3	Valid
X7.3	0.923	0.000	0.3	Valid
X8.1	0.971	0.000	0.3	Valid
X8.2	0.979	0.000	0.3	Valid
X8.3	0.950	0.000	0.3	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa pada tingkat kesalahan (α) 5% didapatkan nilai probabilitas untuk semua pertanyaan sudah lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto (2010) menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.13
Pengujian Reliabilitas

Nomor	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Tuntutan fisik(X1)	0,879	Reliabel
2	Tuntutan tugas (X2)	0,887	Reliabel
3	Peran individu dalam organisasi (X3)	0,707	Reliabel
4	Pengembangan karir (X4)	0,895	Reliabel
5	Hubungan dalam pekerjaan (X5)	0,944	Reliabel
6	Struktur dan iklim organisasi (X6)	0,834	Reliabel
7	Faktor Lingkungan (X7)	0,838	Reliabel
8	Faktor individu (X8)	0,959	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Dari Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk melihat faktor yang paling dipertimbangkan sudah reliabel.

4.1.5 Hasil Analisis Faktor

Analisis faktor pada prinsipnya digunakan untuk meringkas sejumlah komponen menjadi lebih sedikit dan menamakannya sebagai faktor. Dalam analisis ini akan diidentifikasi beberapa komponen untuk disajikan dalam bentuk yang lebih sederhana.

Dalam penelitian ini disajikan 24 komponen, Dalam hal ini tentu saja semua komponen dapat diperhatikan oleh **Karyawan Alfamidi Cabang Tidar Kota Malang** dengan memperhatikan semua komponen yang ada. Namun demikian, ada kemungkinan sebenarnya tidak semua komponen-komponen layak untuk diperhatikan. Mungkin saja ada atribut yang mirip satu sama lain atau bahkan ada komponen yang dirasa tidak berpengaruh secara signifikan. Untuk itu diperlukan analisis faktor untuk mereduksi kesemua komponen menjadi beberapa komponen utama.

1. Pemilihan Komponen

Dari hasil pengisian kuisioner secara keseluruhan diuji dengan menggunakan *Kaiser Meyer Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy*, yaitu indeks yang digunakan untuk menguji ketepatan analisis faktor. Sampel diterima jika nilai *KMO Measure of Sampling (MSA)* $\geq 0,5$. Untuk indeks anti image berkisar antara 0 sampai 1. Indeks akan menjadi satu jika semua unsur matrik korelasi bernilai nol, yang menunjukkan bahwa semua atribut dapat diprediksi tanpa kesalahan. Artinya bahwa jika indeks anti image nilainya mendekati satu maka akan semakin menunjukkan bahwa semua atribut dapat diprediksi dengan

kesalahan semakin kecil. Nilai KMO dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14

Nilai KMO

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.688
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	830.678
	df	276
	Sig.	.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy adalah suatu statistik yang mengindikasikan proporsi keragaman pada komponen yang dapat dibuat landasan penggunaan analisis faktor. Nilai yang tinggi (mendekati 1.0) umumnya mengindikasikan analisis faktor sangat bermanfaat digunakan pada data. Jika nilainya lebih kecil dari 0.50, hasil analisis faktor akan menjadi kurang bermanfaat. *Bartlett's test of sphericity* menguji hipotesis apakah matriks korelasi merupakan matriks identitas, yang akan mengindikasikan bahwa komponen yang digunakan tidak saling berkorelasi dan sesuai untuk digunakan analisis faktor. Nilai yang rendah (kurang dari 0.05) mengindikasikan bahwa hasil analisis faktor nantinya akan bermanfaat untuk data yang digunakan. Berdasarkan pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai KMO sebesar 0.688 (>0.50) dengan nilai sig. pada uji Bartlett 0.000 (<0.05) yang berarti data dapat diproses lebih lanjut dan hasil analisis faktor akan bermanfaat untuk data tersebut. Hasil analisis faktor tentang anti image matrik dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15

Nilai Uji MSA Anti-Image

No	Indikator	MSA
1	X1.1	0.752
2	X1.2	0.617
3	X1.3	0.675
4	X1.4	0.808
5	X2.1	0.568
6	X2.2	0.771
7	X2.3	0.799
8	X3.1	0.508
9	X3.2	0.773
10	X4.1	0.788
11	X4.2	0.651
12	X4.3	0.702
13	X5.1	0.658
14	X5.2	0.855
15	X5.3	0.757
16	X6.1	0.554
17	X6.2	0.791
18	X6.3	0.655
19	X7.1	0.677
20	X7.2	0.663
21	X7.3	0.521
22	X8.1	0.564
23	X8.2	0.553
24	X8.3	0.553

Sumber : data yang diolah

Pada Tabel 4.15 didapatkan anti image matrik khususnya pada bagian anti image correlation terlihat sejumlah angka nilai-nilai MSA dari semua komponen terlihat bahwa tidak ada komponen yang kurang dari 0,5. Dimana nilai diatas 0,5 menunjukkan bahwa komponen tersebut cukup baik untuk dianalisis menggunakan analisis menggunakan analisis faktor. Berdasarkan kriteria di atas tidak terdapat komponen yang memiliki nilai korelasi $< 0,5$. Sehingga semua indikator dapat dimasukkan

dalam analisis faktor.

2. Menentukan Jumlah Faktor

Langkah ini dilakukan dengan *metode determination based on eigen value* dimana hanya faktor yang mempunyai *eigen value* diatas 1 yang dipakai, sedangkan faktor *eigen value* dibawah 1 tidak dimasukkan dalam model. Melalui proses ekstraksi dihasilkan 5 faktor yang mempunyai *eigen value* diatas 1 yang kemudian dimasukkan dalam model. Nilai eigen menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung keragaman 24 komponen yang dianalisis.

Tabel 4.16
Penentuan Jumlah Faktor

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.662	48.593	48.593
2	3.424	14.265	62.858
3	2.182	9.091	71.949
4	1.587	6.611	78.561
5	1.018	4.240	82.800
6	.861	3.588	86.388
7	.698	2.908	89.296
8	.581	2.421	91.717
9	.391	1.629	93.346
10	.323	1.346	94.692
11	.303	1.264	95.956
12	.214	.893	96.849
13	.194	.808	97.657
14	.156	.652	98.309
15	.127	.531	98.840
16	.075	.314	99.154
17	.058	.240	99.394
18	.051	.212	99.607
19	.031	.128	99.735
20	.025	.103	99.838
21	.018	.073	99.911
22	.010	.041	99.952
23	.008	.033	99.985
24	.004	.015	100.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.17
Penentuan Jumlah Faktor

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.662	48.593	48.593	5.053	21.054	21.054
2	3.424	14.265	62.858	4.833	20.136	41.190
3	2.182	9.091	71.949	3.645	15.189	56.379
4	1.587	6.611	78.561	3.330	13.876	70.255
5	1.018	4.240	82.800	3.011	12.545	82.800

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data primer diolah

Suatu faktor dianggap dapat mempengaruhi komponen apabila mempunyai nilai eigen lebih besar dari 1. Faktor yang mempunyai nilai eigen lebih besar dari 1 adalah sebanyak 5 faktor dimana ke-5 faktor tersebut dapat menjelaskan sebesar 82,800% ($21,054 + 20,136 + 15,189 + 13,876 + 12,545$) keragaman komponen asal. Berdasarkan nilai eigen pada tabel diatas telah didapatkan 5 faktor yang terbentuk dari 24 indikator yang dilakukan analisis.

3. Penggolongan Komponen ke dalam Faktor.

Setelah menentukan jumlah faktor, selanjutnya dilakukan penggolongan komponen untuk dimasukkan kedalam faktor, yaitu dengan melihat nilai loading faktor yang berada dalam kolom yang sama maka komponen tersebut akan dimasukkan pada faktor yang sama.

Dalam tahap ini digunakan metode varimax dengan tujuan untuk memaksimalkan nilai loading setiap faktor dimana pengelompokkan setiap aksi rotasi faktor lebih dekat dengan kelompok komponen masing-masing. Keempat faktor ini akan diberi nama sesuai komponen yang

menyusunnya.

Tabel 4.18
Tanpa Rotasi

Indikator	Faktor				
	1	2	3	4	5
X2.3	0.947				
X5.2	0.906				
X5.1	0.883				
X6.2	0.874				
X4.1	0.847				
X4.3	0.833				
X2.2	0.832				
X3.2	0.811				
X4.2	0.784				
X5.3	0.783				
X1.2	0.732				
X6.1	0.680				
X1.4	0.660				
X1.3	0.636	0.509			
X7.1	-0.633				
X2.1	0.616				
X6.3	0.570				0.554
X7.3	-0.566				
X8.2		-0.810			
X8.1		-0.775			
X8.3		-0.722	0.518		
X7.2	-0.540		0.649		
X1.1			0.619		
X3.1				0.688	

Sumber: Data primer diolah

Pada komponen Struktur dan iklim organisasi, korelasi antara komponen $X_{2,3}$ dengan faktor 1 sebesar 0,947 ($\text{kuat} > 0,5$), sehingga komponen $X_{2,3}$ dimasukkan sebagai faktor 1, begitu pula untuk yang lain. Tetapi untuk komponen $X_{1,3}$, $X_{6,3}$, $X_{8,3}$, dan $X_{7,2}$ memiliki korelasi yang kuat lebih dari satu faktor sehingga tidak langsung dimasukkan dalam

faktor. Oleh karena itu perlu dilakukan analisis dengan rotasi (*rotated component matrix*). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.19

Tabel 4.19
Dengan Rotasi Varimax

Indikator	Faktor				
	1	2	3	4	5
X1.1	0.915				
X1.3	0.849				
X1.2	0.670				
X1.4	0.666				
X2.2	0.630				
X6.2	0.596				
X6.1	0.561				
X7.3		-0.912			
X7.2		-0.869			
X5.1		0.701			
X5.2		0.671			
X7.1		-0.669			
X2.3		0.547			
X8.2			0.962		
X8.1			0.952		
X8.3			0.928		
X5.3			0.591		
X3.1				0.854	
X6.3				0.760	
X4.2				0.660	
X4.1				0.503	
X2.1					0.812
X4.3					0.728
X3.2					0.597

Sumber: Data primer diolah

Komponen Matrik hasil dari proses rotasi (*rotated component matrix*) memperlihatkan distribusi komponen yang lebih jelas dan nyata. Dari pemilihan indikator yang dimasukkan kedalam faktor tersebut tidak terdapat indikator yang memiliki nilai korelasi yang lemah. sehingga

semua indikator memiliki pengaruh yang kuat terhadap faktor yang terbentuk. Selanjutnya analisis dilanjutkan dengan memberikan nama pada kelima faktor yang terbentuk, sebagai berikut:

Tabel 4.20
Pemberian nama pada faktor terbentuk

Faktor	Nama	Total	%	Item	Faktor	Nama. Indikator
		Eigen Value	Varian		Loading	
I	Tuntutan Fisik dan Iklim Organisasi	5.053	21.054	X1.1	0.915	Bising
				X1.3	0.849	Getaran
				X1.2	0.670	Paparan
				X1.4	0.666	Hygiene
				X2.2	0.630	Beban kerja berlebihan
				X6.2	0.596	Kebudayaan
				X6.1	0.561	Keterlibatan karyawan
II	Hubungan dalam pekerjaan Dan Faktor lingkungan	4.833	20.136	X7.3	-0.912	Teknologi
				X7.2	-0.869	Politik
				X5.1	0.701	Kepercayaan rendah
				X5.2	0.671	Ambisius peran yang tinggi
				X7.1	-0.669	Ekonomi
				X2.3	0.547	Beban kerja sedikit
III	Faktor individu dan komunikasi	3.645	15.189	X8.2	0.962	Ekonomi Pribadi
				X8.1	0.952	Hubungan Keluarga kurang baik
				X8.3	0.928	Karakteristik Pribadi
				X5.3	0.591	Komunikasi kurang baik
IV	Peran individu dan pengembangan karir	3.330	13.876	X3.1	0.854	Konflik Peran
				X6.3	0.760	Kebiasaan
				X4.2	0.660	Promosi kurang
				X4.1	0.503	Promosi lebih
V	Tuntutan tugas dan keamanan pekerjaan	3.011	12.545	X2.1	0.812	Kerja Shift
				X4.3	0.728	Ketidak amanan pekerjaan
				X3.2	0.597	Ketaksaan peran

Sumber: Data primer diolah

4.2 Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa faktor yang memiliki tingkat tertinggi dan paling dipertimbangkan adalah faktor tuntutan fisik dan iklim organisasi kemudian faktor yang memiliki tingkat terendah adalah faktor tuntutan tugas dan keamanan pekerjaan. Berikut ini adalah penjelasan hasil dari semua faktor :

1. Faktor I : Tuntutan fisik dan iklim organisasi

Dari hasil penelitian faktor Tuntutan fisik dan iklim organisasi adalah faktor yang memiliki peringkat pertama dan bisa dikatakan sangat harus dipertimbangkan dengan eigen value sebesar 5.053 dan prosentase varian sebesar 21.054%. Terdiri dari bising, getaran, paparan, hygiene, beban kerja berlebihan, kebudayaan, dan keterlibatan karyawan.

Menurut Munandar 2001:381 tuntutan fisik adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan yang dapat berdampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja seseorang tenaga kerja. Tuntutan fisik meliputi : bising, *Vibrasi* (getaran), *exposure* (paparan), *hygiene* (kebersihan).

Dari teori yang dikemukakan oleh Munandar terdapat persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti yaitu terdapat 4 indikator dari tuntutan fisik yang paling dipertimbangkan yaitu : bising, getaran, paparan, dan kebersihan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lutfiyah mengatakan faktor yang paling berpengaruh terjadinya stres kerja adalah berasal dari dalam organisasi itu sendiri dan juga beban

kerja yang terlalu banyak. Hal ini menunjukkan persamaan dengan hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwasannya iklim organisasi dan beban kerja menduduki peringkat tertinggi dari faktor yang paling dipertimbangkan pada karyawan.

Sedangkan menurut pandangan Islam dalam firman Allah pada surat Al-Muddatsir ayat 4-6 dapat dikaitkan dengan indikator stres kerja dari tuntutan fisik yaitu *Hygiene* (kebersihan) yang mana Allah Swt telah memerintahkan kita untuk menjaga kebersihan baik kebersihan dari luar maupun dalam diri kita. Kemudian selain dari ayat tersebut juga dikuatkan dengan beberapa hadits sebagai contoh adalah hadits riwayat tirmizi dan hadits riwayat Muslim, dari kedua hadits tersebut menerangkan bahwasannya kebersihan sangat penting bagi hidup umat manusia, hal ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa indikator stres kerja yaitu hygiene (kebersihan) sangat dipertimbangkan terhadap terjadinya stres kerja.

2. Faktor II : Faktor Lingkungan dan hubungan dalam pekerjaan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Lingkungan dan hubungan dalam pekerjaan menduduki peringkat kedua dengan eigen value sebesar 4.838 dan prosentase varian sebesar 20.136%. Terdiri dari teknologi, politik, kepercayaan rendah, ambisius peran yang tinggi, ekonomi, dan beban kerja sedikit.

Menurut Robbins (2001:565-567) keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur

organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan yang secara otomatis akan menimbulkan stres pada karyawan. Hal ini juga sangat terlihat persamaan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan faktor lingkungan juga perlu dipertimbangkan pada karyawan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jhohana Kurnia Widyasari Stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu. Stres kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja. Hal ini sama dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwasannya faktor lingkungan dan juga hubungan dalam pekerjaan memiliki tingkat yang cukup tinggi yang harus dipertimbangkan pada karyawan.

Dalam pandangan Islam Allah berfirman dalam surat An Nisaa' ayat 58 dan surat Ali 'Imran ayat 118, dimana pada potongan ayat tersebut menyatakan bahwasannya Allah menyuruh umatnya memberikan tugas kepada orang yang berhak menerimanya disini dapat kita simpulkan bahwasannya jika kita menerima tugas yang sedikit dan kepercayaan dari perusahaan kurang itu berarti kita masih belum berhak menerima kepercayaan dan tugas yang banyak. Kemudian juga dijelaskan bagaimana memilih orang kepercayaan yang mana orang itu tepat menjadi orang yang dapat diberikan kepercayaan yang tinggi. Hal ini berhubungan dengan hasil penelitian yaitu dari salah satu faktor hubungan dalam pekerjaan yaitu kepercayaan rendah yang mana

indikator stres ini memiliki tingkat yang cukup tinggi dalam pertimbangan.

Kemudian berbeda dengan ayat diatas ambisius peran yang tinggi yang merupakan salah satu indikator dari faktor ke II dapat dilihat pada salah satu hadits riwayat Bukhari dimana dalam hadits tersebut menerangkan abisius seseorang terhadap jabatan yang mereka inginkan. hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan ambisius yang terlalu tinggi memiliki menjadi salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan.

3. Faktor III : Faktor individu dan komunikasi

Rotasi faktor menunjukkan bahwa faktor Faktor individu dan komunikasi menduduki peringkat ke tiga dengan eigen value sebesar 3.645 dan prosentase varian sebesar 15.189%. Terdiri dari hubungan keluarga kurang baik, karakteristik pribadi, dan komunikasi kurang baik.

Menurut Robbins (2001:565-567) faktor individu pada dasarnya terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwasannya indikator dari faktor individu yang terkait hanya terdapat 2 indikator yaitu hubungan keluarga yang kurang baik dan karakteristik pribadi.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermita terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, yaitu Faktor individu dan Faktor kelompok. Dari penelitian

terdahulu ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor individu menduduki peringkat ke tiga dan cukup untuk menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan.

Sedangkan menurut Islam sendiri menerangkan dalam surat Al-Hujarat ayat 13 yang menerangkan bahwasannya manusia diciptakan sebagai makhluk sosial jadi sudah menjadi kewajiban bagi manusia untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik pada sesama agar terjalin kerukunan baik dilingkungan keluarga maupun masyarakat.

Kemudian selain diatas, faktor hubungan keluarga yang kurang baik yang merupakan salah satu indikator dalam faktor ke III seperti yang terdapat pada hadits riwayat Muslim menerangkan bahwasannya keluarga adalah sesuatu hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Bahkan Rasulullah menyuruh umatnya kembali kepada keluarganya. Hal tersebut berkaitan dengan hasil penelitian mengenai hubungan yang kurang baik dengan keluarga yang mana faktor ini juga bisa berpotensi menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan lainnya.

4. Faktor IV : Peran individu dan Pengembangan karir

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa peran individu dan pengembangan karir menjadi peringkat ke empat dengan eigen value sebesar 3.330 dan prosentase varian sebesar 13.876 %. Terdiri dari konflik peran, kebiasaan, promosi kurang, dan promosi lebih.

Menurut Munandar (2001:391) setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dan pada peran individu

terdapat 2 *stressor* yaitu konflik peran dan ketaksaan peran. Dari teori tersebut terdapat perbedaan dengan hasil penelitian ini yaitu pada jumlah *stressor* atau indikator stres kerjakaryawanyang terkait dengan peran individu disini hanya satu *stressor* yaitu konflik peran dan memiliki nilai persentase varian rendah dalam faktor stres kerja.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lutfiyah mengatakan bahwasannya beban kerja, *time based conflict*, *strain based conflict*, *behavior based conflict*, pengembangan karir dan iklim organisasi sumbangkan proporsi variansnya tertinggi terhadap stres kerja. Dari penelitian terdahulu ada perbedaan dengan hasil penelitian ini bahwasannya pengembangan karir tidak memiliki proporsi varians yang tertinggi karena disini pengembangan karir menduduki peringkat ke 4 dan dapat dikatan bahwa faktor ini tidak terlalu dipertimbangkan.

Sedangkan mengenai faktor kebiasaan, yang mana merupakan salah satu indikator dari faktor ke IV yang terdapat dalam hadits riwayat Muslim yang menerangkan bahwasannya jika umat manusia melakukan kebiasaan yang baik maka akan mendapatkan pahala. Hal tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian ini yaitu kebiasaan dalam lingkungan kerja harus dilakukan dengan baik dan benar agar mendapatkan manfaat dalam bekerja.

5. Faktor V : Tuntutan tugas dan keamanan pekerjaan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Tuntutan tugas dan

keamanan pekerjaan menduduki peringkat terendah dengan eigen value sebesar 3.011 dan prosentase varian sebesar 12.545%. Terdiri dari kerja shift, ketidakamanan pekerjaan, dan ketaksaan peran.

Menurut Monk & Folkard (dalam Munandar 2001:383) penelitian menunjukkan bahwasannya kerja shift merupakan sumber utama sumber stres bagi para pekerja pabrik. Dari teori ini terlihat jelas perbedaan antara hasil penelitian pada pekerja pabrik dengan penelitian pada alfamidi, dikatakan pada teori bahwasannya kerja shift merupakan sumber stres yang paling utama, akan tetapi berbeda dengan karyawan alfamidi yang menunjukkan bahwasannya kerja shift adalah faktor yang tidak terlalu dipertimbangkan karena memiliki tingkat yang sangat rendah.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermita menyimpulkan bahwasannya kerja shift memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang kerja shift adalah faktor yang sangat rendah dan tidak terlalu perlu dipertimbangkan.

Kemudian menurut pandangan Islam seperti halnya sudah dijelaskan dalam Surat Al-qashash ayat 73 yang menerangkan bahwasannya sesungguhnya Allah telah membagi waktu bekerja dan beristirahat bagi umat manusia yakni waktu siang untuk bekerja atau mencari rizki dan waktu malam hari untuk memanfaatkan waktu untuk beristirahat akan tetapi sering kali banyak perusahaan yang tidak

memperhatikan hal tersebut dan menggunakan sistem yang sering dikenal dengan kerja shift.

