

Analisis Problematika Stres Kerja Karyawan Menurut Dimensi Terkait Dalam Mendukung Strategi Bisnis Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Indovickers Furnitama, Cileungsi- Bogor)

Arry Hutomo MDKSP, S.Si., M.T,
Fakultas Bisnis dan Manajemen
Universitas Widyatama, Bandung-Indonesia
arry.hutomo@widyatama.ac.id

ABSTRAK

PT. Indovickers Furnitama is one of the industry in Indonesia try to keep the commitment. With this condition, the government of Indonesia held ASEAN-China Trade Agreement (ACFTA) in order to continue to encourage industry in Indonesia face of increasing global competition business competition. Tight regulatory agency to be launched by the government in the second quarter of 2012 requires each manufacturer to maintain the quality of goods and the demands in the security system packing of goods, the handling of the goods until the goods are in the hands of customers. There is reference to 5 (five) different sources of work-stress that has been discussed, are role ambiguity; conflict assignment; workload; resources inadequacy; and the employees perceived the hazard. The research objectives is to analyze the source of job stress both assembling / packing and warehouse-logistics to be used as the basis of improved performance in supporting the company's business strategy. This study were analyzed using descriptive statistical methods of data analysis the average (mean statistic), tests and Independent Sample T Test. Questionnaire as a measuring instrument has been in testing its reliability with *Cronbach's alpha* value of 0.891 to consist of 14 (fourteen) questions. The results of this study because of work-stress dimensions of workload influence on warehouse-logistics(4.2083) is the largest followed by the dimensions of the hazard(4.1750) in the same section. Then for the assembly/packing because of the dimensions of the largest role ambiguity(4.1500) and followed by the dimensions of hazard in the same section (4.1083). Research implications could lead other research with the specific inputs necessary Hazard Identification Risk Assessment (HIRA) and Workload Management in order to refine the study.

Keywords : *role ambiguity, workload, resources inadequacy, hazard*

I. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu dari 3 (tiga) negara Asia, disamping China dan Jepang yang tetap tumbuh positif saat negara lain sulit untuk mengembangkan bisnis di area industri mebelair-furnitur (*John Allaker, 2011:24*). Dengan kondisi ini, pemerintah Indonesia mengadakan Asean-China Trade Agreement (ACFTA) guna terus mendorong industri di Indonesia dalam meningkatkan kompetisi bisnisnya menghadapi persaingan global. Ketatnya regulasi agensi yang akan diluncurkan oleh Pemerintah pada kuartal II tahun 2012 ini menuntut setiap produsen dapat menjaga kualitas barang dan menjadi tuntutan dalam sistem keamanan pengepakan barang, proses penanganan barang sampai barang tersebut di tangan pelanggan.

PT. Indovickers Furnitama merupakan salah satu industri mebelair di Indonesia berusaha menjaga komitmen sebagai salah satu jajaran pengeksport meja *kotatsu* yang dipercaya Pemerintah Jepang dituntut memiliki sumber daya manusia yang profesionalitas. Di samping itu hampir sebagian institusi pemerintahan dan swasta di Indonesia telah bekerja sama kontrak panjang dengan perusahaan tersebut. Hal ini menggambarkan perusahaan pengolahan kayu PT. Indovickers Furnitama tidak dipandang sebagai perusahaan biasa.

Adapun tuntutan tersebut dirasakan menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi baik individu dan manajemen dalam lingkungan kerja.

Guna merancang strategi bisnis yang baru pada tahun 2012, salah satu sub-rencana program peran strategis manajemen SDM harus dapat berfungsi sebagai *enabling role*, yaitu menempatkan pihak lain (baik internal maupun eksternal perusahaan) sebagai customer yang harus dilayani kebutuhannya. Ada salah satu program SDM berkaitan dengan hal tersebut diantaranya yaitu menyangkut peningkatan kinerja karyawan pada penghujung kuartal 2011. Adapun hasil penilaian kinerja tercatat di bagian *assembling/packing* dan *warehouse* menurun setelah pegawai kontrak baru menempati wilayah baru Plant II. Kondisi ini terlihat bahwa tingginya barang yang direktur dikarenakan pengepakan barang yang kurang baik selama 3 (tiga) bulan terakhir. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, regulasi di Indonesia dirasakan manajemen PT. Indovickers semakin ketat dan sangat potensial menimbulkan tekanan.

Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus ini dianggap berpotensi menimbulkan kecemasan oleh manajemen PT. Indovickers Furnitama. Tekanan tersebut digambarkan sebagai stres pekerjaan yang dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan pabrik karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres kerja.

Deskripsi Stres Kerja.

Menurut Anwar (1993:93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Yoder dan Staudohar (1982 : 308) mendefinisikan stres kerja adalah *job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment*, yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Intinya stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997:200). Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu

perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Gibson dkk (1996:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar. Menurut Susan Key (2003:2), ...*that HR Strategy can be determine the success of the company's business in carrying out its business strategy, including managing and designing job to be comfortable*, dalam hal ini intinya bahwa strategi SDM dapat menentukan kesuksesan bisnis perusahaan dalam menjalankan strategi bisnisnya, diantaranya adalah mengelola dan mendesain pekerjaan menjadi nyaman.

Dalam hal ini peneliti diminta dan diberi kesempatan oleh manajemen perusahaan tersebut untuk mengukur dan menganalisis tekanan kerja yang berasal dari lingkungan internal kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan manajemen PT. Indovickers Furnitama.

II. Ruang Lingkup Penelitian.

Dalam topik penelitian makalah ini, peneliti mengacu bahwa stres ada 5 (lima) macam sumber stres yang telah didiskusikan variabelnya dengan pihak manajemen PT. Indovickers Furnitama, yaitu ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), konflik pekerjaan (*conflict assignment*), beban pekerjaan (*workload*), ketersediaan sumber daya (*resources inadequacy*), dan bahaya yang dirasakan karyawan (*hazard*) (Kim J.J, 2010: 792). Dari karakteristik PT. Indovickers Furnitama dengan ruang lingkup di atas maka karyawan pabrik stres kerja yang dialami oleh karyawan ditakutkan berdampak buruk bukan berdampak positif terhadap kinerja sehingga usaha implementasi rencana strategi bisnis tahun 2012 bisa terhambat atau terganggu.

Menurut James H. Leigh (1988:41) "*The relationships of role ambiguity with overall satisfaction and with work itself were also affected.*" Intinya hubungan ambiguitas peran dengan kepuasan secara keseluruhan dan dengan pekerjaan itu sendiri juga terpengaruh.

Berawal dari latar belakang di atas, maka peneliti memilih untuk mengambil judul makalah adalah " Analisis problematika stres kerja karyawan menurut dimensi terkait dalam mendukung strategi bisnis perusahaan. "

III. Rumusan Masalah.

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengukur tingkat stres kerja menurut dimensinya sesuai dengan ruang lingkup penelitian di atas.
2. Mengidentifikasi sumber stres mana yang paling perlu ditangani.
3. Mengidentifikasi apakah seksi *assembling/packing* dan *warehouse/logistik* memiliki sumber stres kerja yang sama.

IV. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini berguna bagi manajemen perusahaan PT. Indovickers dalam hal:

1. Mengetahui tingkat stres kerja untuk seksi *assembling/packing* dan *warehouse-logistics*.
2. Menganalisis sumber stres kerja baik seksi *assembling/packing* dan *warehouse-logistics* untuk dijadikan dasar peningkatan kinerja dalam mendukung strategi bisnis perusahaan.

V. Metode Penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka dan pembagian kuesioner yang dilakukan mulai awal Desember 2011 s.d 14 Januari 2012 kepada karyawan seksi *assembling/packing* dan *warehouse-logistics* dengan jumlah populasi 95 karyawan dimana sampel diambil acak dari karyawan di seksi tersebut. Penelitian ini dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan metode analisis data rata-rata (*mean*), *uji T* dan *Independent Sample Test*. Kuesioner sebagai instrumen pengukuran telah di uji reabilitasnya dengan nilai Cronbach's Alpha 0.891 dengan terdiri dari 14 (empat belas) pertanyaan dengan dikategorikan 5 (lima) dimensi terkait (Tabel. 2) (Gambar 2) dan telah didiskusikan oleh 3 manajer operasional, 2 supervisor perusahaan dengan asumsi tingkat keandalan 95% seperti yang terlihat di Tabel I.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.891	14

Tabel 1. Cronbach's Alpha (*Reability Questionnaire*)

Kategori Pertanyaan Kuesioner (Kim, J.J : 2010) adalah sebagai berikut :

No	Kategori Penyebab Stres Kerja	Pertanyaan
1	ROLE AMBIGUITY	Q6,Q7
2	CONFLICT ASSIGNMENT	Q4, Q5
3	WORKLOAD	Q1, Q2,Q3
4	RESOURCES INADEQUACY	Q8, Q9, Q10, Q11
5	HAZARD	Q12, Q13, Q14

Tabel 2. Kategori Dimensi Sumber Stres Kerja.

1. Saya memiliki punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

2. Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

3. Saya harus bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

4. Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan saya yang berlainan.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

5. Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan langsung saja.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

6. Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

7. Saya tidak tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

8. Saya memiliki ruangan / *space* kerja yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

9. Saya memperoleh peralatan *tools* kerja yang memadai untuk bekerja.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

10. Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

11. Saya tidak kesulitan memperoleh bahan-bahan material yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

12. Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (kebisingan tinggi, polusi, suhu panas, lantai licin).
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

13. Pekerjaan saya sering membahayakan fisik saya.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

14. Kecelakaan kerja yang serius sering kali terjadi dalam pekerjaan saya.
☐ Sangat Tidak Setuju ☐ Tidak Setuju ☐ Ragu-ragu ☐ Setuju ☐ Sangat Setuju

Gambar 1. Kuesioner

VI. Analisis Penelitian.

Hasil analisis dengan mean di bawah (Tabel. 3) dapat dinpretasikan rata-rata tingkat stres kerja karyawan berada pada nilai 4.12 dalam skala 5. Artinya, secara keseluruhan stres kerja karyawan seksi *assembling/packing* dan *warehouse-logistics* termasuk dalam kategori setuju (stres).

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Stress	80	3	5	4.12	.055	.490
Valid N (listwise)	80					

Tabel 3. Mean Score Statistic

Hasil analisis di bawah (Tabel. 4), menunjukkan nilai mean dari ke-lima dimensi menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa mengalami stres kerja, tetapi *Hazard* (4.1292) merupakan penyebab stres kerja terbanyak yang dialami karyawan dan terkecil diakibatkan karena *Conflict Assignment*.

	N	Mean	Std. Deviation	Variance
Role_Ambiguity	80	4.1188	.66201	.438
Conflict_Assignment	80	4.0875	.59945	.359
WorkLoad	80	4.1292	.55751	.311
Resources_inadequacy	80	4.1000	.54917	.302
Hazard	80	4.1417	.55821	.312

Tabel 4. Mean Score Statistic

Pada tabel. 5 menjelaskan bahwa stres kerja karena pengaruh dimensi *workload* pada *warehouse-logistics* (4.2083) adalah paling besar diikuti dengan dimensi *hazard* (4.1750) pada seksi yang sama. Kemudian untuk bagian *assembly/packing* terbesar karena pengaruh dimensi *Role_ambiguity* (4.1500) dan diikuti dimensi *hazard* pada seksi yang sama (4.1083)

5 Dimensi per seksi

	Seksi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Role_Ambiguity	Assembly/Packing	40	4.1500	.71790	.11351
	Warehouse-Logistics	40	4.0875	.60857	.09622
Conflict_Assignment	Assembly/Packing	40	4.0875	.57610	.09109
	Warehouse-Logistics	40	4.0875	.62928	.09950
Resources_inadequacy	Assembly/Packing	40	4.1063	.54269	.08581
	Warehouse-Logistics	40	4.0938	.56241	.08892
WorkLoad	Assembly/Packing	40	4.0500	.54720	.08652
	Warehouse-Logistics	40	4.2083	.56330	.08907
Hazard	Assembly/Packing	40	4.1083	.53048	.08388
	Warehouse-Logistics	40	4.1750	.58950	.09321

Tabel 5. Distribusi Pemetaan Stress Kerja

VII. Kesimpulan Hasil Penelitian.

Peneliti melihat bahwa kecenderungan seluruh karyawan dalam ruang lingkup penelitian mengalami stress kerja terlihat dari nilai mean (Tabel. 3) rata-rata tingkat stres kerja karyawan berada pada nilai 4.12 dalam skala 5.

Dari (Tabel.5) menjelaskan bahwa tingkat bahaya pekerjaan (hazard) menyebabkan karyawan stres/tekanan dalam bekerja. Jika di analisis secara mendalam untuk warehouse-logistics harus dapat perhatian lebih dalam peningkatan kenyamanan dan keselamatan kerja dengan mengatur beban kerja karena dimungkinkan faktor kelelahan hal ini sesuai dengan studi observasi di lapangan, bahwa laporan accident rate pada tahun 2011 bagian warehouse-logistics mencapai 10 *accident minor* dan 24 karyawan sering sakit dalam satu tahun. Kemudian untuk bagian Assembly/Packing sering terjadi kesalahan (retur karena packaging kurang baik) dari hasil penelitian mereka stres karena mereka kebingungan apa yang mereka kerjakan.

Adapun masukan peneliti pihak perusahaan harus meningkatkan pelatihan di bidang K3 dan para atasan secara rutin bisa memberikan penjelasan SOP dan WI, karena tempat kerja dan tenaga kerja masih dinilai baru.

Pengembangan penelitian ini bisa diarahkan kepada Hazard Identification Risk Assessment dan Pengelolaan beban kerja guna menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Baron dan Greenberg.1989. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work..* Prentice Hall. New Jersey.

Kim, J.J.2010. *Stress Impairs optimal behaviour in a water foraging choice task.* Learning & Memory 17:790-793

Key, Susan 2003. *Exploring the relationship between strategic human resource development & organizational financial performance: lessons from europe, north america & the middle east.* AIB-SE (USA) 2003 Annual Meeting, Clearwater, FL :13

Leigh, J. H., Lucas, G. H., Woodman, R. W. (1988). *Effects of perceived organizational factors on role stress-job attitude relationships.*Journal of Management. 14. 41-58.

Mardiana, Tri dan Muafi.2001. *Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja.* Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II. No. 6.

Laporan Kinerja Tahunan Karyawan 2011 PT. Indovickers Furnitama