

Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV AMELIA BATIK

Dede Jaelani

Program Studi Manajemen STIE STEMBI BANDUNG

Email : dedejaelani@stemi.ac.id

Rika Desiani

Program Studi Manajemen STIE STEMBI BANDUNG

Email : rikadesiani22@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan CV Amelia Batik dan untuk mengetahui dampak atau akibat dari stres kerja karyawan CV Amelia Batik.

Desain/Metode Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yaitu membahas permasalahan yang akan dikaji dengan cara observasi dan wawancara langsung dengan karyawan CV Amelia Batik.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor paling utama dalam stres kerja adalah beban kerja yang dihadapi sangat berat dan tinggi serta balas jasa yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika karyawan mengalami stres kerja maka karyawan akan menunda-nunda pekerjaannya dan mengalami berbagai gejala seperti menimbulkan sakit kepala, menyebabkan serangan jantung dan merasa cemas dalam bekerja.

Implikasi Jika terjadinya stres kerja maka tingkat turnover semakin tinggi, karena ketidaknyamanan dalam bekerja ataupun kompensasi yang tidak sebanding dengan beban pekerjaan. Tidak hanya itu target pencapaian tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan maka keuntungan minim untuk diperoleh.

Originalitas Penelitian ini khusus dilakukan kepada karyawan CV Amelia Batik

Tipe Penelitian Tipe penelitian yang digunakan adalah studi empiris

Kata Kunci : Stres Kerja, Penyebab Stres, Dampak Stres

I. Pendahuluan

Fashion adalah gaya berpakaian yang digunakan setiap hari oleh seseorang, baik itu dalam kehidupan sehari-harinya ataupun pada saat acara tertentu dengan tujuan untuk menunjang penampilan. Fashion itu berkembang seiring berjalannya waktu, seperti contohnya jika fashion di tahun 2000-an tentunya sangat berbeda dengan era yang sebelumnya. Di era tahun 2000-an atau disebut juga dengan era Milenium para pencinta fashion dibebaskan untuk berekspresi sesuai dengan keinginan dan pribadinya masing-masing.

Salah satu ciri khas fashion Indonesia yaitu Batik. Para designer busana dalam negeri telah banyak mengembangkan karya fashion batik sehingga terlihat lebih modern dan tidak terlihat monoton. Karena jaman semakin berkembang, batik pun semakin terkenal dengan berbagai macam model dan bisa dipadukan dengan pakain lainnya, seperti misalnya dipadukan dengan celana jeans yang memang banyak sekali remaja atau anak muda.

Menurut Venny Marchelia (2014) Stres ditempat kerja bukanlah fenomena baru, akan tetapi dewasa ini telah menjadi masalah manajemen yang sangat penting di dunia bisnis. Manajer, perusahaan dan penyedia pabrik mengakui bahwa stres telah mewabah. Tiga dari lima orang menyatakan bahwa stres kerja berhubungan langsung dengan masalah kesehatan akut dan kronis sehingga dalam laporan pemerintah Amerika Serikat di tahun 1992, stres kerja dijuluki sebagai penyakit abad ke-20.

Stres kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu pekerja. Baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres yang dialami secara terus-menerus dan tidak terkendali bisa menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu kombinasi kelelahan secara fisik, psikis dan emosi. Bagi organisasi, stres di tempat

kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja dan tingginya *turnover*. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya (Venny Marchelia, 2014)

CV AMELIA BATIK adalah produsen baju batik di Bandung tepatnya berada di JL. Talaga Bodas No. 72 dan merupakan pesaing bagi perusahaan baju batik lain. CV AMELIA BATIK berkomitmen terhadap kepuasan pelanggan yang berfokus pada kualitas bahan, model terbaru, harga kompetitif dan ide inovatif untuk menciptakan barang-barang yang berkualitas. Perusahaan ini dapat menjual kurang lebih 7.000 pcs per tahunnya, dengan keuntungan yang cukup besar.

CV AMELIA BATIK terletak di “kotakembang” alias kota Bandung, perusahaan ini mendapatkan inspirasi dari kekayaan budaya Indonesia yang kaya akan seni dan bahan kain batik yang sangat memikat serta kreatif.

Berkembangnya suatu perusahaan tidak akan lepas dari kerja keras seluruh karyawan yang bersangkutan untuk menjaga eksistensi, tentunya perusahaan dituntut untuk bisa mensejahterakan karyawannya, memberi rasa nyaman kepada karyawannya, salah satu contohnya dengan melakukan analisis penyebab stres kerja, supaya tidak menghambat dalam melakukan pekerjaan lain, sesuai dengan apa yang diperintahkan dan selesai dengan waktu tepat waktu.

Sejauh ini, CV Amelia Batik melakukan analisis penyebab stres kerja sudah berjalan, akan tetapi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Banyak hal yang menjadi faktor penyebab tidak efektif dan efisien dalam analisis ini, terutama karyawan dituntut dalam melakukan pencapaian target yang diharapkan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang besar. Seharusnya dalam melakukan analisis penyebab stres kerja ini diidentifikasi apa kendala dalam melakukan pencapaian target ini sehingga bisa menghasilkan keuntungan yang semaksimal mungkin dan harus diberikan melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Kerja sama dalam tim pun sangatlah kurang sehingga target waktu pencapaian lebih lama. Dampak dari tidak tercapainya target perusahaan sangatlah merugikan bagi karyawan seperti mudah marah karena kurangnya kerja sama, konsentrasi berkurang karena kurang fokus serta nafsu makan berkurang karena kegelisahan serta beban kerja yang dihadapi semakin tinggi.

Maka dari itu tujuan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan CV Amelia Batik. 2) Untuk mengetahui dampak atau akibat dari stres kerja karyawan CV Amelia Batik.

II. Kajian Teori

Menurut Wirawan (2012) stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

Suwarno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku.

Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Vancevich dalam Suwarno dan Priansa (2011) stress kerja merupakan respon adaptif, ditengah oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menematkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204)

Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab fisik.

Antara lain: a). Kebisingan. Kebisingan terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. b). Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. c). Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. d). Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

2. Suhu dan kelembapan.

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

3. Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4. Sifat pekerjaan

Antara lain: a). Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. b). Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. c). Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. d). Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. e). Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5. Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6. Kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Menurut Siagian (2012), padadasarnya berbagai sumber stress dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan di luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan dapat beranekaragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyediaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dan umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara beban dan tanggung jawab, ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, prestasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antar karyawan dengan pihak di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan system nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Suwa dan Priansa (2011) membagi sumber stress kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stress ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerjaan harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stress yang berkaitan dengan peran yang dimainkannya dan tugas-tugas yang harus diselesaikannya dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stress kerjanya adalah:

a. Konflik peran

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan dan disebut tekanan peran.

b. Peran yang rancu/ tidak jelas

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus dilakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

- c. Beban kerja yang berlebihan
Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif
jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan,
atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- d. Tanggung jawab kepada orang lain
Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain.
Dalam banyak kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.
- e. Kesempatan untuk mengembangkan karir
Sumber stress ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang
mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.
3. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi
- a. Stres yang bersumber dari kelompok
Stres disini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-
perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis, stres yang
bersumber dari kelompok antara lain:
- 1) Hilangnya kekompakan kelompok.
 - 2) Tidak adanya dukungan yang memadai.
 - 3) Konflik intra dan inter kelompok. Yang dimaksud konflik disini adalah dayatindakan yang
bertentangan antara dua orang atau lebih.
- b. Stres yang bersumber dari organisasi
Stres ini timbul dari keinginan-
keinginan organisasi atau lembaga yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.
Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain:
- 1) Iklim organisasi. Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan
tingkah laku pekerjaannya. Interaksi antara individu,
struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan.
 - 2) Struktur organisasi. Stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang
bersangkutan.
 - 3) Teritorial organisasi. Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang,
tempat dimana mereka bekerja, bekerja atau bergurau.
 - 4) Teknologi. Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input
menjadi hasil atau output yang diinginkan
 - 5) Pengaruh pimpinan. Salah satu faktor yang data mempengaruhi aktivitas pekerjaan,
iklim dan kelompok adalah bagaimana pemimpinnya.
- Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja
Menurut Robbins (2008) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor:
1. Faktor Organisasi
Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam
perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja
yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.
 2. Faktor Lingkungan
Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan
sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan
sosial yang mendukung, maka tingkat stres karyawan akan tinggi
 3. Faktor Individu
Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian
seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan
menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.
- Dampak dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (2008) sebagai berikut:
- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju
detak jantung dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
 - b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam
bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi
berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
 - c. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan
berlebihan dan gangguan tidur.
- Dalam stres menurut penulis akibat dari stres sendiri dapat mempengaruhi fisik, psikologi dan perilaku
manusia. Kebanyakan akibat tersebut mempengaruhi manusia secara negatif. Dimana stres tersebut akan

berpengaruh terhadap aktivitas seseorang atau pekerjaan seseorang, sehingga akan mengalami tekanan yang diakibatkan dari stres tersebut.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Sugiyono (2010) menyimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi, sedangkan bentuk penelitiannya adalah deskriptif. Menurut Punaji Setyosari (2010) ia menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan dan manajemen CV Amelia Batik. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Informasi yang diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan karyawan. Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan percakapan dengan responden atau narasumber (Sugiyono, 2010).

IV. Hasil Dan Pembahasan

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara langsung mendalam pada karyawan dan manajemen CV Amelia Batik. Hasilnya penulis menemukan beberapa hal yang bisa diuraikan dari faktor-faktor penyebab stres kerja dan dampak atau akibat dari stres kerja di CV Amelia Batik.

Hasil dari wawancara stres kerja terhadap 5 orang informan karyawan dan manajemen CV Amelia Batik

a) Faktor-faktor penyebab stres kerja

Stres yang paling utama selain masalah kompensasi adalah beban kerja yang berlebihan di antaranya target pencapaian yang terlalu banyak dan tinggi. Beban kerja bisa membuat karyawan merasakan ketegangan sehingga menimbulkan stres. Perusahaan menuntut untuk selalu menyelesaikan dengan waktu yang singkat. Pekerjaan yang satu belum selesai ditambakan beban pekerjaan lain yang harus diselesaikan dengan waktu yang bersamaan, sehingga karyawan sulit untuk membagi waktu pekerjaan mana dulu yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

Selain beban kerja yang berat dan tinggi stres yang dialami karyawan CV Amelia Batik adalah disebabkan oleh pemimpin yang otoriter atau pemimpin yang kurang adil dan kurang bijaksana. Pemimpin yang suka pilih kasih terhadap karyawannya dan suka membandingkan karyawan satu dengan karyawan lain, padahal lama bekerja sangatlah mempengaruhi kinerja. Sekarang karyawan yang sudah bekerja lama dengan karyawan yang baru saja bekerja akan beda dalam hal pengalaman, kecepatan dalam bekerja serta inovasi yang mereka keluarkan.

Selanjutnya adalah tekanan dari pemimpin yang begitu berat. Pencapaian target setiap bulan harus terus meningkat tidak boleh turun, padahal setiap bulan konsumen yang membeli tidak akan sama dengan pembelian barang bulan kemarin atau bulan berikutnya. Selera konsumen akan berbeda-beda tidak akan sama. Meskipun harga diturunkan atau mendapatkan diskon tetapi semua kembali lagi kepada konsumen tersebut, selernya bagaimana.

Berikutnya adalah waktu kerja yang berlebihan atau waktu kerja yang banyak, sehingga waktu untuk istirahat sangatlah kurang. Dimana ketika pekerjaan yang belum terselesaikan dan harus diselesaikan pada hari itu juga, mau tidak mau karyawan harus lembur sampai pekerjaan tersebut beres dan selesai dengan semestinya, sedangkan besok pagi sudah harus bekerja lagi, maka waktu istirahat sangat kurang. Kadang ketika besok sudah mulai bekerja karyawan merasa kelelahan, ngantuk dan cape.

Peralatan yang kurang memadai dalam bekerja. Ini sangat menunda pekerjaan karena peralatan yang dibutuhkan terkadang suka dipakai oleh karyawan atau pada saat dibutuhkan tiba-tiba suka eror. Program software tidak terlalu komplis jadi ketika kita butuh software A di perusahaan tidak ada dan ketika di follow up lama untuk diajukannya. Tidak hanya itu saja ada beberapa peralatan yang kurang mendukung dalam proses kerja. Maka karyawan memakai peralatan yang seadanya saja.

Adanya konflik sesama rekan kerja dalam halnya kurang komunikasi yang efektif dan efisien sehingga menimbulkan kesalahpahaman. Tidak itu saja, ada beberapa karyawan yang susah untuk diajak kerjasama, yang sibuk-sibuk dan yang santai-santai, maka tidak ada yang namanya gotong royong atau kerja sama sesama tim, maka konfliklah yang terjadi. Padahal kerjasama itu sangat dibutuhkan untuk mencapai target yang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Maka karyawan sangat mengeluh dengan keadaan ini, tidak

semua bisa diajak kerjasama, padahal kerjasama sangatlah penting untuk mencapai tujuan. Jika kita selalu bekerja sama dan saling membantu sama lain apapun beban pekerjaan akan terselesaikan.

Kompensasi dan upah yang diberikan terlalu rendah. Faktor ini yang paling utama dalam stres kerja. Karena rata-rata pekerjaan tidak sebanding dengan hasil maka inilah yang membuat karyawan menjadi stres. Seharusnya perusahaan memberikan kompensasi atau upah sesuai dengan apa yang dikerjakan dan tingkat kesulitan pekerjaan jangan samakan dengan pekerjaan yang mudah. Tidak hanya itu saja ketika karyawan mencapai target meski tidak sering, perusahaan tidak memberikan reward bagi karyawan, dan kemauan karyawan sekecil apapun itu hasilnya perusahaan harus memberikannya sebagai penghargaan supaya karyawan merasa di hargai dan dibutuhkan. Sekecil apapun penghargaan karyawan akan merasa senang jika usaha dan kerja keras mereka dihargai oleh perusahaannya tidak hanya itu saja. Jika perusahaan memberikan penghargaan karyawanpun akan semangat dalam bekerja.

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini membuat karyawan merasakan benar-benar tidak dihargai. Seberapapun usaha dan kerja keras untuk mencapai target tidak pernah dihargai sedikitpun, maka dari itu semangat kerja karyawan sangatlah kurang, karyawan jadi malas-malasan dan menunda-nunda pekerjaan.

Yang terakhir adalah faktor internal yaitu masalah keluarga seperti istri, anak, mertua dll. Karyawan yang sudah memiliki keluarga biasanya jika mempunyai masalah di luar pekerjaan terkadang permasalahan tersebut dibawa ketempat pekerjaan. Maka beban pekerjaan yang dihadapi semakin banyak, stres pun semakin berat.

Hasil dari penelitian ini sama Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

b) Dampak atau akibat stres kerja

Menyangkut Gejala Fisiologis seperti : menimbulkan sakit kepala, menyebabkan serangan jantung, meningkatnya tekanan darah tinggi. Dampak ini sering muncul ketika karyawan mengalami stres kerja, karena beban pekerjaan yang terlalu berat dan tinggi seringkali merasakan sakit. Salah satu bentuk respon tubuh terhadap tekanan yang tidak dapat diatasi adalah perubahan fisik. Mulai dari berat badan yang mudah naik atau turun saat stres. Badan serasa pegal-pegal, kram, dan beberapa bagian tubuh seolah sakit tanpa sebab. Karyawan tidak banyak melakukan aktivitas fisik, namun badan terasa lebih mudah lelah. Sampai-sampai, tak jarang karyawan merasa tidak bersemangat di pagi hari, merasa tubuh sedang dalam kondisi yang buruk, dan meminta izin untuk beristirahat di rumah. Beberapa kali hal ini masih wajar, namun jika terlalu sering, perlu kita cek sekali lagi apa penyebabnya.

Menyangkut Gejala Psikologis seperti: Saat stres, psikologis kita pun akan terganggu. Salah satunya yaitu ketidakmampuan diri dalam mengelola emosi. Baik atau buruk orang di sekitar, akan menciptakan penilaian yang negatif bagi diri kita. Pendapat mereka seolah kritik pedas bagi kita. Saran mereka seolah menjatuhkan kita. Kita akan mudah salah paham dengan setiap ucapan orang lain. Seolah semua yang dikatakan tidak membantu kita mengurangi stres. Bahkan hubungan dengan rekan kerja menjadi semakin jauh dan hubungan dengan atasan seolah tidak pernah baik. Menunda-nunda pekerjaan, konsentrasi yang berkurang, kecemasan, ketegangan dalam bekerja. Tuntutan yang tinggi dari pekerjaan dan juga atasan seringkali membuat kita stres. Mulai dari tenggat waktu yang singkat untuk pekerjaan yang sulit, sampai hasil yang dicapai harusnya memenuhi standar atasan. Saat pikiran menolak atau merasa bahwa pekerjaan ini di luar batas kemampuan diri, akan ada respon dari dalam pikiran. Salah satunya yaitu kecemasan yang berlebihan. Cemas saat tidak selesai tepat waktu, cemas saat hasil tidak sesuai ekspektasi, sampai cemas dengan kritikan yang akan diberikan. Terkadang kecemasan ini muncul secara berlebihan, sampai untuk kasus yang biasa saja kita pun akan cemas.

Menyangkut Gejala Perilaku seperti : mencangkup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluar-masuknya karyawan, masuk kebiasaan hidup, tidak nafsu makan, tidak bisa tidur. Kita justru merasa bosan, jenuh dan bahkan enggan untuk beranjak dari tempat duduk meski saat sedang istirahat. Karyawan yang bosan juga akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Merasa tidak didukung dalam pekerjaan, akan membuat karyawan merasa sendiri dalam mencapai target.

Hasil dari penelitian ini sama menurut Robbins (2008) sebagai berikut:

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan dan gangguan tidur.

V. Penutup

Kesimpulan

1. Faktor penyebab stres kerja tidak hanya mengenai masalah kompensasi saja, melainkan adabberapa faktor lain yang menyebabkan karyawan menjadi stres dalam pekerjaannya seperti: Beban kerja yang berlebihan di antaranya target pencapaian yang terlalu banyak dan tinggi, disebabkan oleh pemimpin yang otoriter atau pemimpin yang kurang adil dan kurang bijaksana, tekanan dari pemimpin yang begitu berat, waktu kerja yang berlebihan atau waktu kerja yang banyak, sehingga waktu untuk istirahat sangatlah kurang, peralatan yang kurang memadai dalam bekerja, adanya konflik sesama rekan kerja dalam halnya kurang komunikasi yang efektif dan efisien sehingga menimbulkan kesalahpahaman, balas jasa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan yang terakhir yaitu faktor internal yaitu masalah keluarga seperti istri, anak, mertua dll.
2. Dampak atau akibat dari stres kerja adalah menimbulkan sakit kepala, menyebabkan serangan jantung, meningkatnya tekanan darah tinggi, Menunda-nunda pekerjaan, konsentrasi yang berkurang, kecemasan, ketegangan dalam bekerja, mencakup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluar-masuknya karyawan, masuk kebiasaan hidup, tidak nafsu makan, tidak bisa tidur

Saran

Sebaiknya perusahaan menghargai usaha dan kerja keras para karyawan supaya karyawan tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya, sekecil apapun hasilnya karyawan diberikan reward dan beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan seseorang, jika ada pekerjaan lain yang tidak bisa di kerjakan oleh karyawan sebaiknya pemimpin memberikan pengarahan supaya karyawan tersebut bisa beradaptasi dengan pekerjaan barunya dan mengurangi stres kerja. Jika ada beban pekerjaan yang lebih berat maka karyawan akan terus-menerus mengalami stres dan akhirnya hasil pencapaian targetpun tertunda tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karena jika karyawan mengalami stres yang berlebihan akan membahayakan bagi kesehatan fisik. Maka dari itu perusahaan harus meminimalisir stres kerja yang dihadapi oleh karyawannya, contoh hal kecil adalah mengajak para karyawannya untuk outbound atau touring dan refreshing ke tempat rekreasi untuk mengurangi beban pekerjaan yang berat dan tinggi, setidaknya bisa merefreshkan otak kita dan melupakan sejenak dari pekerjaan yang ada di kantor. Karena itu sangat dibutuhkan oleh seseorang untuk menghindari stres kerja yang berlebihan.

Daftar Pustaka

- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Punaji, Setyosari. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta Kencana
- Robbins, Stephen.P dan Judge, Timothy. A, 2008, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 11. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *SumberDayaManusia*. Yogyakarta: Caps.
- Suwatno dan Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Venny Marchelia. 2014. *Streskerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 2, No. 01. Melalui <https://www.google.co.id/search?q=fenomena+stres+kerja&oq=fenomena+stres+kerja+&aqs=chrome..69i57j35i39j012.6746j1j9&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8>

Wirawan. 2012. *Menghadapi Stres dan Depresi: Seni Menikmati Hidup Agar Selalu Bahagia*. Jakarta: Platinum