

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA KARYAWAN TOSERBA YOGYA GROUP CABANGKOSAMBI BANDUNG

ANALYSIS OF JOB STRESS FACTORS IN TOSERBA EMPLOYEES YOGYA KOSAMBI BRANCH BANDUNG

Vaerus Hasana Putri⁽¹⁾, Aditya Wardhana, SE, Msi, MM⁽²⁾

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
vaerushasanaputri@gmail.com⁽¹⁾, aditya.telkomuniversity@gmail.com⁽²⁾

ABSTRAK

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik adalah stres kerja pada karyawan. Penelitian ini membahas mengenai masalah stres pekerjaan yang banyak terjadi di kalangan pekerja. Seiring berkembangnya industri ritel, Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandung dituntut untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh sumber daya manusianya untuk dapat bekerja sebagai mana mestinya termasuk dalam mengelola stres. Tidak jarang banyak perusahaan yang tidak sadar bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja.

Faktor pemicu stres kerja yang dimaksudkan menggunakan teori dari Hasibuan (2014:204) yang terbagi menjadi 6 faktor yang terdiri dari beban kerja, sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik kerja, balas jasa, dan masalah keluarga.. Responden penelitian berjumlah 65 karyawan Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandung dengan pengambilan sampel menggunakan teknik penelitian deskriptif dengan teknik analisis faktor melalui bantuan SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandung dalam kategori baik. Hasil analisis tingkat stres kerja karyawan berdasarkan karakteristik responden ditinjau dari karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan. Hasil penelitian analisis faktor-faktor pada Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandung menghasilkan enam faktor secara berurutan berdasarkan *loading factor* tertinggi yaitu : waktu dan peralatan kerja sebesar 89,2%, masalah keluarga sebesar 86,6%, balas jasa sebesar 83,7%, beban kerja sebesar 79,3%, konflik kerja sebesar 77,3%, dan sikap pimpinan sebesar 64,4%.

Kata Kunci : Stres Kerja, Analisis Faktor

ABSTRACT

One of the aspects that need to be considered by the company for human resources have a good performance is the work stress on employees. This study discusses the problem of work stress that many occur among workers. Along with the development of the retail industry, Yogya Group Stores Kosambi branch of Bandung is required to know what is needed by human resources to be able to work as it should be included in managing stress. Not infrequently many companies are not aware that the workload given to employees is too heavy to make employees experience stress work.

The trigger factor of work stress which is meant to use the theory of Hasibuan (2014: 204) which is divided into 6 factors consisting of workload, leadership attitude, time and work equipment, work conflict, repayment, and family problems .. Respondents of the research amounted to 65 employees Toserba Yogya Group Cabbage Kosambi Bandung with sampling using descriptive research techniques with factor analysis techniques through the help of SPSS version 22.

The results showed that job stress employees Toserba Yogya Group Branch Kosambi Bandung in good category. The result of employee stress level analysis based on the characteristics of respondents viewed from the characteristics of age, gender, last education, and length of work show that there are significant differences. The result of research of factor analysis at Yogya Group Store of Kosambi Bandung Branch produces six factors in sequence based on the highest loading factor that is: time and work equipment 89,2%, family problem equal to 86,6%, service fee equal to 83,7% workload of 79.3%, work conflict of 77.3%, and leadership attitude of 64.4%.

Keywords : Job Stress, Factor Analysis

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan tentu dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perlu adanya manajemen yang baik, karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat dengan baik mengorganisir, mengarahkan, menggerakkan faktor-faktor penting yang ada di dalam organisasi. Begitu banyaknya pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan menuntun karyawan harus terus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan tentu akan memicu stres kerja pada karyawan. Stres kerja adalah faktor yang menyebabkan karyawan tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan.

Yogya Group adalah sebuah perusahaan ritel modern asli Indonesia dengan format Supermarket dan Departement Store yang menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Yogya Group yang saat ini memiliki lebih dari 7100 orang karyawan yang merupakan aset berharga bagi pengembangan perusahaan. Dalam pengembangan perusahaan dituntut untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan oleh sumber daya manusianya untuk dapat bekerja sebagai mana mestinya termasuk dalam mengelola stres. Karyawan merupakan aset bagi perusahaan untuk dapat menjalankan aktivitas perusahaan dalam mencapai kepentingan bisnis perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih giat, cepat, dan ulet untuk mencapai target bisnis perusahaan. Tidak jarang banyak perusahaan tidak sadar bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja.

Menurut Hasibuan (2014:204) terdapat beberapa hal yang menimbulkan stres kerja, faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu sebagai berikut :

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

Menurut Hasibuan (2014:204) Sekitar sepertiga dari 40,2 juta hari kerja hilang setiap tahun karena penyakit dan cedera terjadi akibat stres, kegelisan, dan depresi. Beberapa faktor menyebabkan kenaikan tersebut adalah beban kerja, waktu kerja yang meningkat dan kondisi ekonomi. Jika orang-orang menjalani jam kerja yang lebih panjang, mereka sering kali tidak memiliki waktu untuk memulihkan tenaga. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Stres yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan berdampak pada kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan terhadap 30 orang karyawan Toserba Yogya Group Kantor Cabang Kosambi Bandung diperoleh data sebagaimana tanpa pada Tabel 1.1 berikut ini.

TABEL 1.1
REKAPITULASI KUESIONER PRA PENELITIAN

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS
1	Beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan	0	3	3	21	3
2	Karyawan mendapat sikap adil dari pimpinan	0	3	3	21	3
3	Waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan	0	3	3	21	0
4	Karyawan merasa tidak memiliki konflik dengan rekan kerja	0	6	6	12	6
5	Balas jasa yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan karyawan	0	0	12	15	3
6	Karyawan didukung keluarga dalam bekerja	0	0	0	21	9

Sumber : Data diolah Penulis, 2018

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju

S : Setuju
SS : Sangat Setuju

CS : Cukup Setuju

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, terdapat kuesioner pra penelitian yang diberikan kepada 30 karyawan Toserba Yogya Cabang Kosambi, dengan enam pernyataan mengenai stres kerja berdasarkan teori Hasibuan (2014:204). Pada tabel tersebut masih terlihat respon negatif karyawan Toserba Yogya Cabang Kosambi dalam menjawab kuesioner yang diberikan yang memberikan tanggapan tidak setuju dan cukup setuju. Sehingga mengindikasikan masih terdapat karyawan yang mengalami stres dalam bekerja seperti 20% karyawan menyatakan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, 20% karyawan mendapat sikap yang tidak adil dari pimpinan, 20% karyawan mendapat waktu kerja yang tidak cukup, dan 40% karyawan memiliki konflik dengan karyawan lainnya, dan 40% karyawan mendapatkan balas jasa yang kurang memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan wawancara dengan dengan 30 orang karyawan Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandung dinyatakan bahwa karyawan dituntut harus melaksanakan pekerjaannya secara optimal, yaitu datang tepat pada waktunya, mampu memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan baik dari segi pelayanan dan dari segi pengetahuan produk, sehingga pelanggan akan merasa puas atas kinerja karyawan. Tapi pada saat bekerja, banyak individu yang secara tidak langsung menunjukkan bentuk perilaku yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja tersebut. Hal ini dapat disebabkan oleh keadaan, baik secara individual, atau karena kurangnya penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai stres kerja terhadap karyawan Yogya Group Cabang Kosambi Bandung dengan judul penelitian “**Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandung**”.

2. DASAR TEORI DAN METEDOLOGI

2.1 Stres Kerja

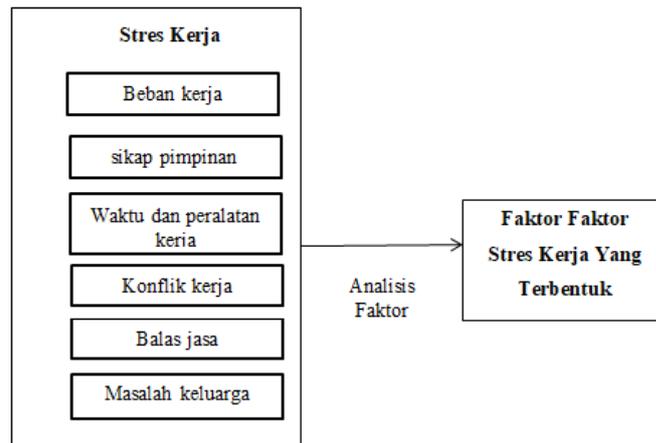
Stres kerja menurut Hasibuan (2014:201) menyatakan “*Stress* kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami *stress* menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis”.

2.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab *stress* karyawan menurut Hasibuan (2014:204), antara lain sebagai berikut :

- 1) Beban kerja
Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Sikap pimpinan
Sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja
Waktu kerja terbatas dan kurang memadainya peralatan.
- 4) Konflik kerja
Hubungan tidak baik dengan pimpinan atau kelompok kerjanya.
- 5) Balas jasa
Balas jasa yang diterima terlalu rendah.
- 6) Masalah keluarga

2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasibuan (2014:201)

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Diolah Penulis (2018)

2.4 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini karena terdiri dari satu variabel yakni stres kerja maka tidak ada perbandingan yang dilakukan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandung. Untuk menentukan sampel menggunakan sampel jenuh dengan cara mengambil sampel semua responden. Teknik analisis data adalah deskriptif dan analisis faktor.

3. PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Dari 12 item pernyataan kuesioner yang disebar kepada 65 responden, memiliki nilai faktor loading $> 0,361$. Menurut Sugiyono (2013:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Nilai Cronboch's Alpha pada penelitian ini adalah 0,840, sehingga dapat dikatakan pernyataan pada kuesioner ini reliabel karena nilai nya $> 0,6$.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan variabel stres kerja pada Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandng berada pada persentase sebesar 72,33% yang termasuk ke dalam kategori baik.

3.2.2 Analisis Faktor

1) KMO dan *Barlett's Test*

TABEL 2 KMO dan *Barlett's Test*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,796
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	235,839
	Df
	15
	Sig.
	0,000

Tabel 2 menunjukkan angka KMO *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) adalah 0,796 Angka MSA yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa kumpulan variabel faktor-faktor tersebut dapat diproses lebih lanjut menggunakan analisis faktor dan layak untuk dilakukan.

Dapat juga dilihat angka *Barlett's Test of Sphericity* (diperlihatkan dengan angka Chi Square) sebesar 235,839 dengan signifikansi 0,000 yang artinya dapat dipercaya 100% bahwa antarvariabel terdapat korelasi

2) *Anti Image Matrics*

TABEL 3 *Anti Image Matrics*

No	Faktor	MSA
1	Beban Kerja	0,770
2	Sikap Pimpinan	0,796
3	Waktu dan Keralatan Kerja	0,745
4	Konflik Kerja	0,884
5	Balas Jasa	0,799
6	Masalah Keluarga	0,812

Dari masing-masing nilai MSA yang terlihat dalam tabel 3 menunjukkan tidak terdapat faktor yang memiliki nilai $MSA \leq 0,5$ artinya keenam faktor tersebut merupakan pendukung terbentuknya stres kerja pada Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandung. Dengan demikian, dapat langsung melanjutkan analisis ke langkah berikutnya.

3) *Communalities*

TABEL 4 *Communalities*

	Initial	Extraction
Beban Kerja	1,000	0,629
Sikap Pimpinan	1,000	0,415
Waktu dan Peralatan Kerja	1,000	0,796
Konflik Kerja	1,000	0,598
Balas Jasa	1,000	0,700
Masalah Keluarga	1,000	0,749

Communalities pada dasarnya adalah jumlah varian suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Berdasarkan tabel 4 variabel beban kerja menunjukkan angka 0,629. Hal ini memiliki arti bahwa 62,9% varian variabel beban kerja tersebut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Selanjutnya, variabel sikap pimpinan menunjukkan angka 0,415%. Hal ini memiliki arti bahwa 41,5% varian variabel sikap pimpinan tersebut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Demikian pula seterusnya untuk variabel lain, dengan ketentuan bahwa semakin besar *communalities* sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

4) Process Factor

TABEL 5 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,887	64,784	64,784	3,887	64,784	64,784
2	,717	11,946	76,729			
3	,597	9,957	86,686			
4	,467	7,784	94,470			
5	,183	3,054	97,524			
6	,149	2,476	100,000			

Berdasarkan tabel 5 terdapat enam faktor dimasukkan ke dalam analisis faktor. Jika enam faktor tersebut diringkas ke dalam *component* atau faktor yang terbentuk, maka varian yang dapat dijelaskan oleh *component* atau faktor yang terbentuk adalah *Component 1* : $3.887 / 6 \times 100\% = 64,78\%$. Dari perhitungan tersebut, dari keenam faktor akan bisa menjelaskan 64,78% dari enam faktor asli.

Dari tabel 4 juga terlihat bahwa hanya terdapat 1 (satu) *component* atau faktor yang terbentuk, karena pada *component* ke dua nilai *eigenvalue* yang dihasilkan adalah ≤ 1 , sehingga proses *factoring* berhenti pada *component* atau faktor satu saja. Angka *eigenvalue* ≤ 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk.

5) Pengelompokan Faktor

TABEL 6 Component Matrix

	Component 1
Beban Kerja	0,793
Sikap Pimpinan	0,644
Waktu dan Peralatan Kerja	0,892
Konflik Kerja	0,773
Balas Jasa	0,837
Masalah Keluarga	0,866

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Sumber : Data diolah Penulis (2018)

Tabel 6 menjelaskan bahwa terdapat enam faktor yang secara berurutan berdasarkan *loading factor* tertinggi yaitu : waktu dan peralatan kerja sebesar 89,2%, masalah keluarga sebesar 86,6%, balas jasa sebesar 83,7%, beban kerja sebesar 79,3%, konflik kerja sebesar 77,3%, dan sikap pimpinan sebesar 64,4%. *Component matrix* keenam variabel memiliki nilai korelasi > 0,5 yang artinya tidak perlu dilakukan rotasi faktor.

6) Penamaan Faktor (*Labelling*)

Penamaan faktor didasarkan pada *argument* peneliti, komponen baru diberi nama Depresi dalam Bekerja. Komponen ini terdiri dari faktor beban kerja, sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik kerja, balas jasa, dan masalah keluarga. Penamaan baru ini dikarenakan depresi merupakan persamaan dari stres lebih luas. Selain itu, depresi adalah gangguan jiwa pada seseorang yang ditandai dengan perasaan yang merosot (seperti muram, sedih, perasaan tertekan).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 65 responden didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Persentase stres kerja pada Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandung adalah sebesar 72,33%. Kriteria penilaian berdasarkan persentase tersebut termasuk dalam kategori baik.
- 2) Terdapat enam faktor yang secara berurutan dari perhitungan *component matrix* berdasarkan *loading factor* tertinggi yaitu : waktu dan peralatan kerja sebesar 89,2%, masalah keluarga sebesar 86,6%, balas jasa sebesar 83,7%, beban kerja sebesar 79,3%, konflik kerja sebesar 77,3%, dan sikap pimpinan sebesar 64,4%.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil tanggapan responden karyawan Toserba Yogya Group Cabang Kosambi Bandung menyatakan bahwa dimensi terendah yaitu sikap pimpinan dan konflik kerja. Diharapkan pimpinan memiliki sikap keterbukaan terhadap bawahan sehingga terciptanya kondisi kerja yang kondusif seperti pimpinan melibatkan bawahan dalam pemecahan masalah yang terjadi agar tidak menimbulkan konflik dalam kerja.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- 1) Dengan faktor yang sama pada penelitian selanjutnya, dapat mencari tahu faktor mana yang lebih berpengaruh dengan menggunakan teknik analisis lain.
- 2) Memperluas lagi sampelnya agar lebih merepresentasikan hasil yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu. (2014) . *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [2] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.